

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

Województwo Kujawsko-Pomorskie

Toruń, kwiecień 2006

SPIS TREŚCI:

1. Wprowadzenie	3
2. Rozdział I. REGIONALNA POLITYKA ZATRUDNIENIA ORAZ DOTYCHCZASOWA SYTUACJA W REGIONIE KUJAWSKO-POMORSKIM.....	3
2.1 Tło polityki regionalnej i dotychczasowa sytuacja w regionie	3
3. Rozdział II. ZADANIA REGIONALNE NA RZECZ ZATRUDNIENIA W RAMACH WYTYCZNYCH EUROPEJSKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA	5
3.1 Wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy oraz na wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej.....	5
3.1.1: Promocja przedsiębiorczości	7
3.1.2: Promocja przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych.....	8
3.1.3: Wsparcie MŚP poprzez rozwój działalności funduszy pożyczkowych oraz poręczeń kredytowych.....	9
3.1.4: Rozwój usług dla przedsiębiorców	10
3.1.5: Wzmacnianie spójności społecznej regionu	11
3.2. Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka	13
3.2.1: Wsparcie równego dostępu do zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn.....	14
3.2.2: Promocja zatrudnienia młodzieży.....	15
3.2.3: Przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży.....	15
3.2.4: Przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy	17
3.2.5: Promocja zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia.....	18
3.3. Zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, w tym osób znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych	19
3.3.1: Promocja zatrudnienia osób bezrobotnych	20
3.3.2: Wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych	21
3.3.3: Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu	24
3.3.4: Reorientacja zawodowa osób zagrożonych utratą zatrudnienia.....	25
3.4. Lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy.....	26
3.4.1: Poprawa jakości usług instytucji rynku pracy.....	26
3.4.2: Rozwój usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej	27
3.4.3: Rozwój usług EURES.....	28
3.4.4: Badania i monitoring rynku pracy	28
3.5. Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukcja segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych	29
3.5.1: Działania ograniczające szarą strefę zatrudnienia.....	30
3.5.2: Rozwój dostępu do usług pośrednictwa pracy i informacji zawodowej	30
3.6. Zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki.....	31
3.6.1: Rozwój edukacji dorosłych.....	31
3.6.2: Wsparcie praktycznych umiejętności zawodowych uczniów szkół ponadgimnazjalnych, studentów i absolwentów szkół wyższych.....	33
3.6.3: Systemy stypendialne	34
3.7. Dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych.....	35
3.7.1: Dostosowywanie kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych do potrzeb rynku pracy	35
4. Rozdział III. ZARZĄDZANIE REGIONALNYM PLANEM DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA ORAZ SPOSÓB PROWADZENIA MONITORINGU Z REALIZACJI ZADAŃ OKREŚLONYCH REGIONALNYM PLANEM DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA.....	35

1. WPROWADZENIE

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok jest dokumentem, do którego przygotowania zobowiązują następujące akty prawne:

- Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (art.125 i 128),
- Postanowienia art. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz.1001 z późn. zm.).

Układ Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia koresponduje z Decyzją Rady Unii Europejskiej z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2005/600/WE) oraz z wytycznymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w sprawie Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia, to dokument określający regionalną politykę rynku pracy oraz rozwój zasobów ludzkich w odniesieniu do wspólnotowej polityki rynku pracy.

W skład Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok wchodzi trzy rozdziały.

- Rozdział 1 - przedstawia regionalną politykę zatrudnienia oraz dotychczasową sytuację w regionie kujawsko-pomorskim.
- Rozdział 2 - wyznacza zadania regionalne na rzecz zatrudnienia w ramach wytycznych Europejskiej Strategii Zatrudnienia.
- Rozdział 3 - ujmuje zagadnienia dotyczące zarządzania Regionalnym Planem Działań na Rzecz Zatrudnienia oraz sposób prowadzenia monitoringu z realizacji zadań określonych Regionalnym Planem Działań na Rzecz Zatrudnienia.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia wyznacza ramy regionalnych działań w zakresie polityki rynku pracy. Podobnie jak w roku ubiegłym, dokument ten został przygotowany przez Zespół, w skład którego wchodzi przedstawiciele administracji samorządowej, rządowej, jak i organizacji pozarządowych oraz innych partnerów. Przyjęty został także tryb konsultacji z samorządami powiatów. RPD zostanie zaopiniowany przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia, w skład której wchodzi przedstawiciele wojewódzkich struktur organizacji związkowych, organizacji pracodawców, społeczno-zawodowych organizacji rolników, organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy, nauki oraz wojewody.

2. ROZDZIAŁ I: REGIONALNA POLITYKA ZATRUDNIENIA ORAZ DOTYCHCZASOWA SYTUACJA W REGIONIE KUJAWSKO-POMORSKIM

2.1. Tło polityki regionalnej i dotychczasowa sytuacja w regionie

W województwie kujawsko-pomorskim (według stanu na 30 czerwca 2005 r.)* zamieszkuje 2.067,7 tys. osób, co stanowi 5,4% ogółu ludności Polski. W odniesieniu do analogicznego okresu roku poprzedniego, liczba ludności w województwie nieznacznie wzrosła (0,2 tys. osób). Większość mieszkańców naszego województwa to kobiety (51,7%). W miastach mieszka 61,6% ogółu ludności (przed rokiem – 61,8%).

Zdecydowana większość mieszkańców województwa (64,0%) znajduje się w wieku produkcyjnym. W porównaniu z czerwcem'04 w liczbie ludności ogółem w województwie

* Źródło: „Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30 VI 2005 r.” GUS, publikacja elektroniczna (www.stat.gov.pl)

wzrósł udział osób w wieku poprodukcyjnym (o 2,2%), natomiast zmniejszyły się udziały osób w wieku produkcyjnym (o 1,6%), oraz przedprodukcyjnym (o 0,6%).

Ludność w wieku produkcyjnym. Stan na 30 czerwca 2005 r.

Wyszczególnienie	ogółem		mężczyźni		kobiety	
	osoby	%	osoby	%	osoby	%
ogółem	2 067 709	100,0	998 613	100,0	1 069 096	100,0
wiek przedprodukcyjny	447 685	21,7	228 942	22,9	218 743	20,5
wiek produkcyjny	1 323 825	64,0	673 979	67,5	649 846	60,8
wiek poprodukcyjny	296 199	14,3	95 692	9,6	200 507	18,8

Konsekwencją struktury wieku ludności jest poziom wskaźnika obciążenia demograficznego ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku nieprodukcyjnym. W województwie kujawsko-pomorskim wskaźnik ten wynosi 56,2%. Wskaźniki te są bardziej niekorzystne dla kobiet niż dla mężczyzn.

Miary demograficznej młodości i starości

Wyszczególnienie	ogółem	mężczyźni	kobiety
Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym ogółem	56,2	48,2	64,5
Ludność w wieku przedprodukcyjnym (miara demograficznej "młodości") na 100 osób w wieku produkcyjnym	33,8	34,0	33,7
Ludność w wieku poprodukcyjnym (miara demograficznej "starości") na 100 osób w wieku produkcyjnym	22,4	14,2	30,9

Z danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy wynika, że w rejestrze REGON w województwie kujawsko-pomorskim w końcu grudnia 2005 roku zarejestrowanych pozostawało 187,2 tys. podmiotów gospodarki narodowej (bez rolników indywidualnych). W sektorze publicznym działało 6,6 tys. podmiotów (3,5% ogółu), natomiast w sektorze prywatnym 108,7 tys. (96,5% ogółu podmiotów w województwie). W odniesieniu do grudnia 2004 roku liczba podmiotów wzrosła o 1,1%, przy czym wzrost odnotowano zarówno w sektorze publicznym (o 3,8%), jak i prywatnym (o 1,0%).

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim w 2005 roku zmniejszyło się (w kraju zwiększyło się). W 2005 roku zatrudnienie to w województwie osiągnęło poziom 208,8 tys. osób i było niższe niż w roku poprzednim o 2,8 tys. osób, tj. o 1,3% (wobec wzrostu w kraju o 1,9%). W przedsiębiorstwach sektora publicznego liczba zatrudnionych spadła, natomiast w firmach prywatnych pozostała na prawie niezmiennym poziomie. Niewielki spadek wystąpił w największej sekcji – przetwórstwie przemysłowym, skupiającym ponad połowę ogólnej liczby zatrudnionych.

Według stanu na 31 grudnia 2005 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 188,0 tys. bezrobotnych. W porównaniu z końcem roku poprzedniego liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 11,6 tys. osób, czyli 5,8% (w Polsce w tym samym czasie liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 7,6%). W końcu 2005 roku stopa bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim osiągnęła poziom 22,3% (wobec 23,6% w końcu 2004 roku). W dalszym ciągu województwo kujawsko-pomorskie należy do najbardziej zagrożonych zjawiskiem bezrobocia w Polsce.

Zmiany w poziomie bezrobocia w 2005 roku. Stan na koniec roku

Wyszczególnienie	bezrobotni				stopa bezrobocia		
	2004 r.	2005 r.	zmiana		2004 r.	2005 r.	zmiana
	tys. osób		w %				
Polska	2 999,6	2 773,0	-226,6	-7,6	19,0	17,6	-1,4
województwo kujawsko - pomorskie	199,6	188,0	-11,6	-5,8	23,6	22,3	-1,3

Trudna sytuacja na rynku pracy, strukturalny charakter bezrobocia, utrzymujące się niedopasowanie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych i absolwentów szkół do wymagań rynku pracy oraz mała aktywność osób zagrożonych lub dotkniętych bezrobociem powoduje, że znaczne grupy społeczeństwa są szczególnie zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Samorząd Województwa realizuje szereg programów mających na celu łagodzenie negatywnych skutków bezrobocia i tworzenie nowych miejsc pracy. Podstawę tych działań stanowią przede wszystkim zapisy w Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego (w 2005 roku została ona zaktualizowana na lata 2007 – 2020).

Do najważniejszych programów w zakresie rozwoju zatrudnienia, realizowanych przez jednostki samorządu terytorialnego, należą:

- Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR),
- Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL),
- Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL,
- Inicjatywa Wspólnotowa INTERREG IIIC,
- Program strategiczny dla pomocy społecznej *"Stymulowanie rozwoju pomocy społecznej w województwie kujawsko-pomorskim perspektywa środowiskowa i instytucjonalna"*.

3. ROZDZIAŁ II. ZADANIA REGIONALNE NA RZECZ ZATRUDNIENIA W RAMACH WYTYCZNYCH EUROPEJSKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA

3.1. Wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy oraz na wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej (Wytyczna nr 17 zawarta w Decyzji Rady Unii Europejskiej z dnia 12 lipca 2005 r.)

Kontekst problemowy

W 2005 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie osiągnęło poziom 208,8 tys. osób i było niższe niż w roku poprzednim o 2,8 tys. osób, tj. o 1,3% (wobec wzrostu w kraju o 1,9%). W sektorze publicznym przeciętna liczba zatrudnionych wyniosła 29,0 tys. osób i zmniejszyła się o 8,5% w porównaniu z rokiem poprzednim, w sektorze prywatnym natomiast było to 179,8 tys. osób (o 0,1% mniej niż w roku 2004). Udział sektora prywatnego w ogólnej liczbie zatrudnionych zwiększył się na przestrzeni roku z 85,0% do 86,1%.

W województwie kujawsko-pomorskim w końcu 2005 roku zarejestrowanych pozostawało 187,2 tys. podmiotów gospodarki narodowej (bez rolników indywidualnych). W ciągu roku liczba podmiotów wzrosła o 1,1%, przy czym wzrost odnotowano zarówno w sektorze publicznym (o 3,8%), jak i prywatnym (o 1,0%). Struktura przedsiębiorstw nie uległa istotnym zmianom: podmioty mikro (o liczbie pracujących do 9 osób) stanowią 95,3% zawartości rejestru REGON, małe (od 10 do 49 pracujących) – 3,7%, a podmioty średnie i duże (o liczbie pracujących powyżej 49 osób) – 1,0%. Liczba zarejestrowanych osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wzrosła w skali roku o 864 i wyniosła

149,6 tysięcy. Istotne dla rozwoju przedsiębiorczości w regionie są konferencje, na których promowani są przedsiębiorcy. Umożliwiają również wymianę doświadczeń, poszerzanie wiedzy z zakresu przepisów prawnych oraz możliwości aplikowania o środki EFS.

Według stanu na 31 grudnia 2005 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 188,0 tys. bezrobotnych. W dalszym ciągu nie zmienia się w istotny sposób struktura bezrobotnych pod względem cech społeczno-demograficznych: większość bezrobotnych (55,2%) to kobiety, na wsi zamieszkuje 44,5% bezrobotnych, osoby młode (do 25 roku życia) to 23,5% populacji zarejestrowanych bezrobotnych. Prawo do zasiłku posiada 16,1% ogółu.

W 2005 roku pracę podjęło 93,9 tys. bezrobotnych. Przede wszystkim było to zatrudnienie niesubsydiowane (81,1% wszystkich podjęć pracy). Zatrudnienie niesubsydiowane podjęło w 2005 roku 76,2 tys. osób (o 3,7% więcej niż w roku poprzednim). Z zatrudnienia subsydiowanego skorzystało 17,8 tys. bezrobotnych (o 4,9% więcej niż w roku poprzednim). Przede wszystkim były to roboty publiczne (10,0 tys. osób, o 11,5% więcej niż w roku 2004) i prace interwencyjne (4,6 tys. osób, o 20,4% mniej). Działalność gospodarczą rozpoczęło 1,7 tys. bezrobotnych (o 388,0% więcej niż w roku poprzednim), a 932 bezrobotnych podjęło pracę w ramach refundacji kosztów zatrudnienia (o 131,3% więcej). Wśród bezrobotnych podejmujących pracę w 2005 roku dominowali mężczyźni; kobiety stanowiły w tej grupie zaledwie 42,4% (w roku poprzednim – 41,7%).

Szkolenia w 2005 roku rozpoczęło 8,7 tys. bezrobotnych, staże pracy – 10,1 tys. osób. Łącznie z tych dwóch form aktywizacji skorzystało o 0,6% bezrobotnych więcej niż w roku poprzednim). Z nowej formy aktywizacji, jaką jest przygotowanie zawodowe w miejscu pracy skorzystało 7,3 tys. osób. Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy nie cieszy się dużym zainteresowaniem wśród osób powyżej 25 roku życia. Przyczyną tego jest niska wartość stypendium przyznawana w czasie uczestnictwa w ww. usłudze.

W 2005 roku do powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim wpłynęło 56,3 tys. ofert pracy (o 17,6% więcej niż w roku poprzednim).

Strategia Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego jako wyznacznik konkurencyjności województwa uznaje zdolność do osiągnięcia sukcesu w gospodarczej rywalizacji. Wśród czynników wzrostu konkurencyjności wymienia się przedsiębiorczość ludności, zdolność podmiotów gospodarczych do absorpcji innowacji technicznych, rynkowych i organizacyjnych oraz przekształcenie ich w sukces komercyjny. Przyjmuje się, że dla pobudzenia aktywności inwestycyjnej przedsiębiorstw i podniesienia ich konkurencyjności istotne znaczenie ma dalszy rozwój systemu ułatwień dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania. Obecnie istniejące instytucje wsparcia nie zaspakajają w pełni potrzeb sektora MŚP, który napotyka na liczne bariery. Z racji swojej specyfiki, firmy mają ograniczone możliwości dostępu do kapitału, ze względu na niskie kapitały własne, brak majątku mogącego stanowić zabezpieczenie spłaty kredytu, małe doświadczenie właścicieli w zarządzaniu firmą, brak historii kredytowej. Ponadto rozkład przestrzenny instytucji wsparcia jest asymetryczny i koncentruje się w dużych miastach regionu. Obecnie na terenie województwa kujawsko-pomorskiego funkcjonują: Kujawsko-Pomorski Fundusz Pożyczkowy, Kujawsko-Pomorski Fundusz Poręczeń Kredytowych, Bydgoski Fundusz Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o., Toruński Fundusz Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o., Fundusz Poręczeń Kredytowych przy Towarzystwie Rozwoju Gminy Płużnica, Świecki Fundusz Poręczeń Kredytowych przy Vistula Park w Świeciu oraz Subregionalny Fundusz Pożyczkowy "Kujawiak" Oddział w Bydgoszczy przy Polskiej Fundacji Przedsiębiorczości w Szczecinie i Polskie Towarzystwo Ekonomiczne w Bydgoszczy zarejestrowane w Polskim Stowarzyszeniu Funduszy Pożyczkowych oraz oddziały Funduszu Mikro w Toruniu i Bydgoszczy. W likwidacji tej bariery może pomóc tworzenie i rozwój lokalnych funduszy pożyczkowych i poręczeń kredytowych.

Dla osób bezrobotnych podstawową przeszkodą w uruchamianiu własnej działalności gospodarczej jest brak wiedzy na temat podstawowych kroków podejmowanych w celu jej rozpoczęcia oraz przede wszystkim brak środków finansowych. Powiatowe urzędy pracy eliminują powyższe bariery poprzez organizację szkoleń z powyższego zakresu jak również udzielają jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Często jednak szkolenia dotyczą wyłącznie teoretycznych zagadnień z zakresu przedsiębiorczości. Istotne byłoby zatem wsparcie w postaci warsztatów, na których uczestnicy poznaliby praktyczną stronę rozpoczęcia i prowadzenia własnej firmy.

Działanie 3.1.1: Promocja przedsiębiorczości

Cel działania

- stymulowanie powstawania nowych mikroprzedsiębiorstw oraz zapewnienie nowopowstałym mikroprzedsiębiorstw pomocy w wykorzystaniu dostępnych instrumentów wsparcia,
- zwiększenie konkurencyjności oraz dostosowania funkcjonujących na rynku MŚP do działania na Jednolitym Rynku Europejskim poprzez unowocześnienie oferty produktowej, technologicznej i zwiększenie nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach,
- podniesienie konkurencyjności i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez inwestycje w kadry,
- podwyższanie umiejętności i kwalifikacji pracowników, w celu dostosowania potencjału kadrowego przedsiębiorstw do zmieniających się warunków na rynku pracy,
- podniesienie potencjału regionu w sferze innowacji, poprzez wzmocnienie współpracy pomiędzy sektorem badawczo-rozwojowym a gospodarką.

Działania

- Działanie 2.5 Promocja przedsiębiorczości Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) - realizacja zadania będzie polegać na świadczeniu usług doradczych i szkoleniowych wspierających zakładanie i prowadzenie działalności gospodarczej, rozpowszechnianiu dobrych praktyk i metod rozwoju, przekazywaniu pomocy finansowej przysługującej po zarejestrowaniu mikroprzedsiębiorstwa w formie wsparcia pomostowego oraz jednorazowej dotacji na rozwój działalności.
- Działanie 3.4 Mikroprzedsiębiorstwa Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) - mikrofirmom udzielane będzie wsparcie finansowe na pokrycie części kosztów związanych z utworzeniem, rozbudową lub nabyciem przedsiębiorstwa, rozszerzeniem zakresu działalności gospodarczej, rozpoczęciem w przedsiębiorstwie działań obejmujących dokonywanie zasadniczych zmian produkcji lub procesu produkcyjnego, wyrobu lub usługi, unowocześnieniem wyposażenia firmy, modernizacją firmy.
- Działanie 2.3 Wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw poprzez inwestycje Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw (SPO-WKP) - zadanie obejmuje promowanie możliwości dofinansowania inwestycji małych i średnich firm, wsparcie udzielane będzie na pokrycie części kosztów zakupu maszyn, urządzeń, zakupu wyników prac badawczo-rozwojowych oraz wdrażanie nowych technologii i produktów innowacyjnych.
- Działanie 2.1 Wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw poprzez doradztwo SPO-WKP - zadanie obejmuje promowanie możliwości pozyskania przez małe i średnie przedsiębiorstwa wsparcia na specjalistyczną pomoc doradczą.
- Działanie 2.3 schemat a) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO-RZL) - opierać się będzie na promowaniu możliwości dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego szkoleń zawodowych i menedżerskich dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw, w tym związanych ze zmianami

technologicznymi, usprawnieniem zarządzania i organizacji pracy, studiów podyplomowych dla pracowników przedsiębiorstw i kadry zarządzającej oraz praktycznych szkoleń i staży odbywanych w instytucjach naukowo-badawczych.

- Działanie 2.6. Regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy – realizowane będą takie projekty jak tworzenie Regionalnej Strategii Innowacji, tworzenie sieci współpracy pomiędzy sektorem B&R a przedsiębiorstwami, tworzenie systemu komunikacji i wymiany informacji, staże dla absolwentów szkół wyższych oraz stypendia dla doktorantów. W województwie kujawsko-pomorskim w ramach tego działania realizowanych jest dziesięć projektów o łącznej wartości 4 952 445,75 PLN.

Rezultaty

Przewidziane formy wsparcia spowodują wzmocnienie sektora MŚP a zwłaszcza mikroprzedsiębiorstw w strukturze gospodarki regionu, poprzez zwiększenie liczby MŚP i zwiększenie zatrudnienia w tym sektorze, wzmocnienie i wykorzystanie sektora instytucji okołobiznesowych, wdrażanie nowoczesnych technik zarządzania i technologii, większy dostęp do środków finansowych na działalność innowacyjną oraz poprawę finansowania w pierwszym okresie funkcjonowania. Wsparcie udzielone małym i średnim przedsiębiorstwom wpłynie pozytywnie na podniesienie konkurencyjności firm z regionu kujawsko-pomorskiego. Ponadto w wyniku realizacji Działania przewiduje się zwiększenie udziału w szkoleniach, stażach i studiach podyplomowych pracowników przedsiębiorstw oraz ich pracodawców, co poprawi funkcjonowanie przedsiębiorstw, a w konsekwencji zwiększy ich konkurencyjność. Przewiduje się także wzrost zdolności adaptacyjnych przedsiębiorców i ich pracowników do zmieniających się warunków gospodarczych.

Ilościowymi rezultatami będą: liczba mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 osób) - stan na koniec roku; liczba przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia w ramach poszczególnych działań w ciągu roku (Działania 2.5 i 3.4 ZPORR, Działania 2.1 i 2.3 SPO-WKP); liczba szkoleń dla pracodawców i pracowników.

3.1.2: Promocja przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych

Cel

- promocja przedsiębiorczości poprzez udzielanie pomocy osobom bezrobotnym w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej.

Działania

Promocja przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych będzie odbywała się poprzez przyznawanie przez powiatowe urzędy pracy środków na rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej. Osoby zainteresowane podjęciem samozatrudnienia otrzymają wsparcie w postaci szkoleń, których tematyka będzie dotyczyła założenia oraz prowadzenia własnej firmy. Środki przeznaczone na ten cel, przyznawane w formie dotacji, będą pochodziły z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.

Rezultaty

- podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne,
- przyznanie przez pup jednorazowych środków z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej wypłacanych w formie dotacji,
- zdobycie wiedzy przez osoby bezrobotne z zakresu rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej,
- zwiększenie aktywności osób bezrobotnych,
- ożywienie lokalnego rynku pracy.

3.1.3: Wsparcie MŚP poprzez rozwój działalności funduszy pożyczkowych oraz poręczeń kredytowych

Cel działania

Wspólnym podstawowym celem funduszy pożyczkowych i poręczeniowych jest pomoc dla małych i średnich przedsiębiorstw w dostępie do zewnętrznego finansowania ich działalności oraz zwiększenie możliwości stabilnego rozwoju MŚP. Osoby zajmujące się obsługą funduszy udzielają informacji o innych źródłach finansowania rozwoju przedsiębiorstw np. z funduszy europejskich.

Zwięzły opis działań

- tworzenie i rozwijanie istniejących funduszy lokalnych w każdym powiecie (będących wspólnym przedsięwzięciem samorządu powiatowego i znajdujących się na jego terenie samorządów gminnych). Fundusze te winny koncentrować swoją działalność na obsłudze osób rozpoczynających działalność gospodarczą oraz małych przedsiębiorstwach o charakterze lokalnym.
- na terenie województwa kujawsko-pomorskiego małe i średnie przedsiębiorstwa będą wspierane m.in. przez Kujawsko-Pomorski Fundusz Pożyczkowy sp. z o.o. w Toruniu, który będzie ułatwiał im dostęp do finansowania dłużnego. Pożyczki udzielane są przedsiębiorcom działającym we wszystkich branżach z wyjątkiem przedsiębiorców z sektora rolniczego, zbrojeniowego i przedsiębiorstw prowadzących działalność jako szkodliwą dla środowiska. Kujawsko-Pomorski Fundusz Pożyczkowy sp. z o.o. w Toruniu w 2005 r. podpisał umowy o współpracy z Bydgoskim Funduszem Poręczeń Kredytowych, Toruńskim Funduszem Poręczeń Kredytowych i ze Stowarzyszeniem Ziemi Świeckiej w celu zwiększenia możliwości uzyskania pożyczek przez małych przedsiębiorców. Fundusz realizuje dwa projekty w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw.
- Kujawsko-Pomorski Fundusz Poręczeń Kredytowych Sp. z o. o w Toruniu pomaga małym i średnim przedsiębiorstwom w dostępie do finansowania zewnętrznego ich działalności, poprzez ułatwienie uzyskania kredytu lub pożyczki bankowej. Informuje również przedsiębiorców o innych dostępnych metodach pomocy dla małych i średnich przedsiębiorstw. Kujawsko-Pomorski Fundusz Poręczeń Kredytowych sp. z o.o. od 2005 roku realizuje projekt „Zwiększenie dostępności do finansowania zewnętrznego MŚP poprzez dokapitalizowanie Kujawsko-Pomorskiego Funduszu Poręczeń Kredytowych sp. z o. o.” realizowanego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, lata 2004 – 2006, Priorytet 1 „Rozwój przedsiębiorczości i wzrost innowacyjności poprzez wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu”, Działanie 1.2 „Poprawa dostępności do zewnętrznego finansowania inwestycji przedsiębiorstw”. Kolejny wniosek o udzielenie dofinansowania projektu mającego na celu dokapitalizowanie Funduszu a ramach SPO WKP został złożony 2 listopada 2005 roku i znajduje się na liście rankingowej zawierającej wnioski skierowane do dofinansowania.

Rezultaty

- wzrost liczby działających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego lokalnych funduszy pożyczkowych i poręczeniowych – docelowo w każdym powiecie zostanie utworzony lokalny fundusz. Zwiększy się dzięki temu dostępność MŚP do pożyczek i poręczeń udzielanych przez poszczególne fundusze.
- wzrost wielkości inwestycji w sektorze przedsiębiorstw,
- zwiększenie konkurencyjności potencjału inwestycyjnego oraz zatrudnienia,

- Kujawsko-Pomorski Fundusz Pożyczkowy planuje udzielić 130 pożyczek na kwotę około 6,0 mln zł. Szacuje się, że działania te pozwolą na utrzymanie około 250 miejsc pracy i utworzenie ponad 250 nowych.
- Kujawsko-Pomorski Fundusz Poręczeń Kredytowych w 2006 roku udzielił ok. 450 poręczeń o wartości ok. 20,0 mln złotych. Dzięki tym działaniom przedsiębiorcy stworzą ok. 500 nowych miejsc pracy.

3.1.4: Rozwój usług dla przedsiębiorców

Cel

- ułatwienie przedsiębiorcom dostępu do specjalistycznej pomocy biznesowej i doradczej dotyczącej: prowadzenia działalności na Jednolitym Rynku Europejskim, wdrażania i projektowania systemów zarządzania jakością, środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, uzyskiwania certyfikatów zgodności, wprowadzania innowacji i nowych technologii, podejmowania i rozwijania działalności eksportowej, tworzenia sieci kooperacyjnych, łączenia przedsiębiorstw,
- podniesienie innowacyjnego potencjału regionów dla zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw.

Działania:

- dostarczenie MŚP kompleksowej oferty wysokiej jakości usług. Rozwój systemu wspierania małych i średnich przedsiębiorstw oraz poprawa jakości usług świadczonych przez sieć Krajowego Systemu Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw.
- usługi doradcze o charakterze ogólnym np. w zakresie: marketingu, finansów, prawa, planowania i zarządzania, eksportu i jakości,
- usługi szkoleniowe: szkolenia specjalistyczne, ogólne, szkolenia dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą,
- usługi informacyjne m.in. w zakresie: kojarzenia partnerów gospodarczych, udzielania informacji o targach, wystawach, udzielania informacji o programach pomocowych dla MŚP, podstawach prawnych prowadzenia działalności gospodarczej w UE, źródłach finansowania działalności gospodarczej,
- realizowanie Regionalnej Strategii Innowacji opartej na współpracy pomiędzy sektorem badawczo-rozwojowym a przedsiębiorstwami regionu,
- Centrum Transferu Technologii będzie realizować działania wspierające sektor małych i średnich przedsiębiorstw m.in. poprzez pomoc w nawiązywaniu komercyjnych więzi pomiędzy sektorem MŚP a jednostkami naukowo-badawczymi regionu. Będzie również służyć doradztwem w zakresie tworzenia biznes planów, pozyskiwania środków finansowych oraz świadczenia usług specjalistycznych. Za pośrednictwem Centrum Transferu Technologii odbywać się będzie promowanie prac badawczo-rozwojowych oraz transfer ich wyników do prywatnego przemysłu. W Centrum dostępna będzie pełna oferta badawcza regionu. Ponadto CTT oferuje małym i średnim przedsiębiorstwom dostęp do powierzchni produkcyjnej, biurowej i szkoleniowej oraz zajmuje się propagowaniem postaw proinnowacyjnych w społeczeństwie oraz popularyzowaniem postępu technicznego, technologicznego, organizacyjnego i ekonomicznego m.in. poprzez organizację szkoleń, konferencji i warsztatów o szerokiej tematyce. Działania Centrum Transferu Technologii oparte będą m.in. na współpracy z wieloma uczelniami, instytutami naukowo-badawczymi, dużymi firmami, organizacjami samorządu gospodarczego oraz instytucjami rządowymi, zarówno w kraju jak i zagranicą.
- Centrum Obsługi Inwestora (COI), którego podstawowym zakresem działalności jest wspólna z Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych (PAIiIZ) obsługa inwestorów zagranicznych, tworzenie i aktualizowanie bazy ofert przeznaczonych pod inwestycje z województwa kujawsko-pomorskiego oraz promocja gospodarcza naszego regionu. COI jest miejscem pierwszego kontaktu dla przedsiębiorców

zagranicznych zainteresowanych inwestowaniem w województwie kujawsko-pomorskim. Służy informacją o warunkach inwestowania oraz dostępnych terenach inwestycyjnych odpowiednich dla charakteru inwestycji zagranicznej. Informuje inwestorów o obowiązujących przepisach prawnych i procedurach związanych z podejmowaniem działalności gospodarczej w Polsce oraz walorach inwestycyjnych regionu. Inwestorzy zagraniczni chcący zainwestować w naszym województwie mogą liczyć na kompleksową obsługę podczas realizacji projektu inwestycyjnego. Do zadań COI należy również współpraca z biurem Urzędu Marszałkowskiego w Brukseli w zakresie inwestycji zagranicznych.

Do zadań postawionych przed jednostką należy w szczególności:

- tworzenie i bieżące aktualizowanie regionalnych ofert inwestycyjnych typu greenfield (tereny pod inwestycje) i brownfield (hale i budynki) oraz ich udostępnienie PAIiIZ ,
- tworzenie i aktualizowanie regionalnej listy danych dotyczących poddostawców wg sektorów gospodarczych oraz bazy danych przedsiębiorstw - eksporterów w województwie,
- gromadzenie podstawowych informacji o przedsiębiorstwach państwowych, spółkach Skarbu Państwa lub spółkach komunalnych w województwie szukających inwestora strategicznego,
- gromadzenie danych statystycznych o województwie w zakresie wskazanym przez PAIiIZ,
- gromadzenie i bieżące aktualizowanie danych o projektach publiczno - prywatnych możliwych do realizacji z udziałem inwestora (inwestorów) zagranicznego w województwie,
- wspólna z PAIiIZ obsługa inwestorów zagranicznych, zainteresowanych podjęciem działalności gospodarczej na terenie województwa lub ich obsługa w imieniu PAIiIZ,
- wspólna z PAIiIZ obsługa misji handlowo - inwestycyjnych z województwa i do województwa,
- dostarczanie PAIiIZ bieżących informacji o stanie obsługiwanych przez COI projektów inwestycyjnych,
- dostarczanie PAIiIZ wszelkich informacji mogących mieć wpływ na promocję województwa lub klimat inwestycyjny regionu, a w szczególności o misjach handlowych lub inwestycyjnych, konferencjach gospodarczych z udziałem inwestorów i władz regionu, planach ekspansji zagranicznych inwestorów z regionu, formach i efektach marketingu inwestycyjnego prowadzonego przez COI i władze regionu, znaczącej poprawie infrastruktury w regionie.

Rezultaty:

- rozwój usług doradczych oraz zwiększenie wskaźnika przetrwania firm i utrzymania miejsc pracy,
- wzmocnienie współpracy przedsiębiorstw i instytucji naukowo-badawczych,
- wzrost innowacyjności regionu,
- ilościowe: liczba przedsiębiorstw korzystających z usług TARR (PK, EIC) w ciągu roku oraz liczba usług świadczonych przez Centrum Transferu Technologii w ciągu roku.

3.1.5: Wzmacnianie spójności społecznej regionu

Cel

Zmniejszenie dysproporcji na regionalnym rynku pracy poprzez:

- a) zmniejszenie skali bezrobocia w powiatach o najwyższej stopie bezrobocia,
- b) poprawę warunków osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy:
 - bezrobotnych do 25 roku życia,
 - bezrobotnych długotrwale,
 - bezrobotnych powyżej 50 roku życia,

- bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych,
- bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia,
- bezrobotnych niepełnosprawnych,
- c) zmniejszenie skali bezrobocia na terenach wiejskich,
- d) wzrost efektywności realizowanych programów,
- e) ułatwienie dostępności form aktywizacji zawodowej poprzez zwiększenie zakresu i liczby osób objętych programami współfinansowanymi z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.

Działania

Uchwałą Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego Nr XLII/596/05 z dnia 29 grudnia 2005 r., określone zostały „Kryteria ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań realizowanych przez powiaty w 2006 roku”, które opierają się na następujących zmiennych:

- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych według stanu na dzień 30.09.2005 r.
- natężenie bezrobocia mierzone wskaźnikiem stopy bezrobocia według stanu na 30.09.2005 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych do 25 roku życia według stanu na dzień 30.09.2005 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych długotrwale według stanu na dzień 30.09.2005 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych zamieszkałych na wsi według stanu na dzień 30.09.2005 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia według stanu na dzień 30.09.2005 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych według stanu na dzień 30.09.2005 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia według stanu na dzień 30.09.2005 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych niepełnosprawnych według stanu na dzień 30.09.2005 r.
- wskaźnik płynności rynku pracy – za IV kwartał 2004 r. i 3 kwartały 2005 r.
- wskaźnik płynności – za IV kwartał 2004 r. i 3 kwartały 2005 r.
- wskaźnik efektywności zatrudnieniowej – wybranych form aktywnych (szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, przygotowanie zawodowe i staże) za I półrocze 2005 r.

Dla województwa kujawsko–pomorskiego ze środków Funduszu Pracy na 2006 rok na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej ustalono kwotę 133.440,3 tys. zł (w wielkości tej ujęta jest kwota będąca w dyspozycji samorządu województwa), natomiast na realizację innych fakultatywnych zadań realizowanych przez samorządy powiatowe ustalono kwotę 11.242,5 tys. zł. Kwoty te zostały podzielone dla poszczególnych powiatów wg ustalonych kryteriów.

Rezultaty

Efektem podejmowanych działań będzie zmniejszenie rozpiętości stóp bezrobocia między powiatami.

3.2. Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka (Wytyczna nr 18 zawarta w Decyzji Rady Unii Europejskiej z dnia 12 lipca 2005 r.)

Kontekst problemowy

W końcu 2005 roku kobiety w liczbie 103,8 tys. osób, stanowiły 55,2% ogółu bezrobotnych w województwie. W dalszym ciągu sytuacja kobiet na rynku pracy jest znacznie trudniejsza niż mężczyzn: wśród kobiet osoby pozostające bez pracy dłużej niż 12 miesięcy (od ostatniej rejestracji w pup) stanowią 58,1% (wśród mężczyzn – 41,8%). Jedynie 11,7% bezrobotnych kobiet posiada prawo do zasiłku (wśród mężczyzn wskaźnik ten wynosi 21,4%). Kobiety stanowiły w 2005 roku 42,4% wszystkich bezrobotnych podejmujących pracę (w roku poprzednim – 41,7%) oraz 40,1% osób podejmujących zatrudnienie subsydiowane (w roku poprzednim – 40,8%). W 2005 roku kobiety stanowiły 42,4% ogółu bezrobotnych podejmujących szkolenia. Kobiety częściej niż mężczyźni podejmowały staże pracy (65,6% ogółu) i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (58,7%), a także częściej korzystały z usług poradnictwa zawodowego (58,3% bezrobotnych korzystających z tej formy wsparcia).

Kobiety stanowią szczególną grupę uczestników rynku pracy. Wyrównanie szans kobiet i mężczyzn w dostępie do zatrudnienia dotyczy wielu sfer – gospodarczej, edukacyjnej jak również sfery świadomości społeczeństwa. Pozycja mężczyzn na rynku pracy jest korzystniejsza niż kobiet. Niski udział kobiet w życiu społecznym, zawodowym może prowadzić do ich wykluczenia. Kobiety są bardziej narażone na bezrobocie niż mężczyźni. Utrzymująca się segregacja ze względu na płeć oraz praktyka zatrudniania kobiet w wybranych sektorach jest nadal obecna na rynku pracy. Konsekwencją takiego postrzegania rynku pracy są bariery dostępu kobiet do zawodów, które postrzegane są jako męskie. Natomiast część zawodów postrzeganych jako typowo kobiece może być nieatrakcyjna dla kobiet rozważających wkroczenie na rynek pracy. W sektorach, gdzie więcej zatrudnionych jest kobiet statystycznie płace są niższe, technologie mniej zaawansowane i niższy prestiż społeczny. Nierówny dostęp do zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn istnieje już na etapie naboru do pracy, a w dalszej kolejności awansowaniu. Realizacja polityki równego dostępu do zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn wymaga długotrwałego procesu.

W końcu 2005 roku bezrobotni do 25 roku życia (44,3 tys. osób) stanowili 23,5% ogółu bezrobotnych w województwie. Większość bezrobotnych do 25 roku życia to kobiety (53,9%), a prawo do zasiłku dla bezrobotnych posiada 14,2% tej populacji. Blisko połowa (49,8%) bezrobotnych do 25 roku życia nie ma żadnego stażu pracy. Najliczniejsze grupy pod względem poziomu wykształcenia stanowią osoby, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe (32,7%) oraz policealne i średnie zawodowe (25,1%). Osoby pozostające w rejestrach pup dłużej niż 12 miesięcy (od dnia ostatniej rejestracji) stanowią 33,3% populacji bezrobotnych do 25 roku życia. W 2005 roku pracę podjęło 26,9 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, co stanowiło 28,6% wszystkich podjęć pracy przez bezrobotnych w województwie. Bezrobotni do 25 roku życia stanowili w 2005 roku 20,6% wszystkich bezrobotnych podejmujących zatrudnienie subsydiowane, 37,2% – rozpoczynających szkolenia, 93,2% – rozpoczynających staże pracy i 41,9% – podejmujących przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Młodzi bezrobotni stanowili 54,4% wszystkich bezrobotnych korzystających z usług poradnictwa zawodowego.

Istnieje potrzeba wspierania ludzi młodych, w tym absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, w podejmowaniu przez nich decyzji zawodowych i przygotowaniu ich do sprawnego funkcjonowania na współczesnym rynku pracy. Dotychczas w niewielu szkołach pracują doradcy zawodowi i funkcjonują wewnętrzne systemy orientacji i poradnictwa zawodowego, a nieliczne szkolne ośrodki kariery nie są w stanie udzielić pomocy wszystkim zainteresowanym. Istotnym rozwiązaniem usprawnienia udzielania informacji o rynku pracy

młodzięzy byłoby zawiązanie współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy, biurami karier oraz organizacji pozarządowych.

Bezrobocie w naszym województwie dotyczy częściej osób młodych niż ma to miejsce przeciętnie w Polsce, co związane jest również ze strukturą wiekową społeczeństwa w regionie. Na złą sytuację młodych osób bezrobotnych na rynku pracy negatywnie wpływa również ich niewielka mobilność geograficzna i zawodowa. Najbardziej efektywne formy przeciwdziałania bezrobociu w tej grupie to staże oraz szkolenia. Młodzięzy w zbyt małym stopniu obejmowana jest aktywnymi programami rynku pracy. Również niezbyt zadowalające są efekty zatrudnieniowe, osiąmane po zakończeniu udziału osób młodych w różnych formach aktywizacji zawodowej. W związku z powyższym, tak istotne znaczenie ma realizacja zadań mających na celu zdobycie doświadczenia zawodowego, podnoszenie poziomu wykształcenia, umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz podejmowanie działalności gospodarczej.

Bezrobotna młodzięzy, pochodząca ze środowisk społecznie i zawodowo zmarginalizowanych napotyka liczne przeszkody na drodze zawodowego rozwoju. Bariery istniejące zarówno w zakresie funkcjonowania tej grupy na rynku pracy, jak i w życiu osobistym wynikają zarówno z uwarunkowań środowiskowych jak i z niedostosowania kwalifikacji do potrzeb lokalnego rynku pracy. Młodzięzy społecznie niedostosowana, posiadająca zaległości edukacyjne i pozbawiona prawidłowych wzorców środowiskowych, czy rodzinnych, ma znacznie mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia i nie jest w stanie sama poradzić sobie z narastającymi problemami. Ponadto istotne bariery, z jakimi mają do czynienia potencjalni odbiorcy pomocy sprowadzają się do braku podstawowych umiejętności w zakresie aktywnego poszukiwania pracy, czy posługiwania się językiem obcym. Młodzięzy zagrożona wykluczeniem społecznym bardzo często nie przejawia postaw przedsiębiorczych, a nawet zdarza się, że nie posiada dostatecznych zdolności interpersonalnych umożliwiających samodzielne radzenie sobie w jakiegokolwiek trudnej życiowej sytuacji.

W końcu 2005 roku bezrobotni powyżej 50 roku życia, w liczbie 26,6 tys. osób stanowili 14,2% ogółu bezrobotnych w województwie. Większość bezrobotnych powyżej 50 roku życia to mężczyźni (54,9%), a prawo do zasiłku dla bezrobotnych posiada 16,3% tej populacji. Blisko połowa (46,1%) bezrobotnych powyżej 50 roku życia legitymuje się bardzo długim, ponad 20-letnim stażem pracy. Najliczniejszą grupę pod względem poziomu wykształcenia stanowią osoby, które ukończyły jedynie szkoły gimnazjalne i poniżej (53,2%). Osoby pozostające w rejestrach pup dłużej niż 12 miesięcy stanowią 64,3% populacji bezrobotnych powyżej 50 roku życia. W 2005 roku pracę podjęło 8,2 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia, co stanowiło 8,8% wszystkich podjęć pracy przez bezrobotnych w województwie. Osoby powyżej 50 roku życia stanowiły w 2005 roku 16,9% wszystkich bezrobotnych podejmujących zatrudnienie subsydiowane, 4,2% – rozpoczynających szkolenia, 5,5% – podejmujących przygotowanie zawodowe w miejscu pracy oraz 5,2% ogółu bezrobotnych korzystających z usług poradnictwa zawodowego. Usługami aktywizującymi osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia są m.in. warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, zajęcia z zakresu obsługi komputera, szkolenia zawodowe oraz przygotowanie zawodowe. Często też konieczna okazuje się specjalistyczna pomoc psychologiczna, która jest trudna do zapewnienia przez powiatowe urzędy pracy.

3.2.1: Wsparcie równego dostępu do zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn

Cel

- wsparcie równego dostępu do zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn.

Działania

Wsparcie równego dostępu do zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn będzie się odbywać poprzez realizację projektów, w których stosowana jest zasada równości szans. Projekty te obejmować będą usługi oraz instrumenty rynku pracy, które są współfinansowane ze środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego, w tym w ramach działania 1.6 SPO RZL *Integracja i reintegracja zawodowa kobiet*, schemat a): Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Rezultaty

- wzrost stopy zatrudnienia oraz samozatrudnienia kobiet,
- podniesienie statusu zawodowego i społecznego kobiet,
- przełamanie stereotypów w sferze podziału zawodów na tradycyjne i męskie,
- integracja kobiet w istniejących strukturach,
- stworzenie warunków większej dostępności do usług opiekuńczo-wychowawczych (zapewnienie opieki nad dziećmi poprzez sieć żłobków, przedszkoli i świetlic),
- większa aktywność instytucji i organizacji działających na rzecz równouprawnienia na rynku pracy.

3.2.2: Promocja zatrudnienia młodzieży

Cel

- udzielenie młodzieży możliwie pełnego wsparcia, poprzez działania aktywizujące i promujące zatrudnienie oraz samozatrudnienie tak, aby osoby te nie stawały się i nie pozostawały bezrobotnymi.

Działania

Planuje się korzystanie z takich form pomocy jak: pomoc w poszukiwaniu pracy (w tym poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, z uwzględnieniem indywidualnych planów działań (IPD); staże / przygotowanie zawodowe w miejscu pracy; szkolenia zawodowe, w tym wykorzystujące najnowsze osiągnięcia techniczne, mające na celu dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy poprzez nabycie kwalifikacji, podniesienie kwalifikacji lub ich zmianę; doradztwo i szkolenia oraz udzielanie jednorazowych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej dla osób samozatrudniających się oraz podejmujących własną działalność gospodarczą; subsydiowanie zatrudnienia.

Powyższe działania będą realizowane głównie w ramach Działania 1.2 SPO RZL schemat a) „Wspieranie młodzieży na rynku pracy”.

Rezultaty

- tworzenie „ścieżek” zatrudnienia dla młodzieży,
- spadek bezrobocia wśród młodzieży.

3.2.3: Przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży

Cel

- aktywizacja zawodowa młodzieży narażonej na społeczną marginalizację poprzez realizację programów nakierowanych na aktywizację młodzieży i prowadzenie działalności statutowej przez ośrodki szkolenia i wychowania, środowiskowe hufce pracy i hufce pracy.

Działania

A/ „Twoja wiedza – Twój sukces” w ramach Działania 1.5 schemat b Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

W 2006 r. Ochotnicze Hufce Pracy będą realizowały projekt „Twoja wiedza – Twój sukces” III edycja „Nauka – wiedza – praca” współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. Uczestnicy projektu zostaną objęci różnorodnymi formami wsparcia, takimi jak: warsztaty terapeutyczne, treningi psychologiczne z zakresu aktywizacji, zajęcia grup socjoterapeutycznych, warsztaty aktywnych metod poszukiwania pracy, indywidualne poradnictwo i doradztwo zawodowe, warsztat z zakresu przedsiębiorczości, kursy dodatkowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy (kurs obsługi komputera, kurs podstawowy języka obcego), kurs pierwszej pomocy przedmedycznej. Młodzież pełnoletnia objęta będzie dodatkowo kursami zawodowymi oraz pośrednictwem pracy.

Projektem zostaną objęte następujące grupy beneficjentów:

1. Młodzież w wieku 15 – 18 lat, w tym:

- młodzież wykazująca symptomy niedostosowania społecznego, mająca problemy z nauką, w tym osoby zaniebujące realizacją obowiązku szkolnego, które „wypadły” z systemu edukacji lub takim wypadnięciem są zagrożone,
- młodzież ucząca się w szkołach gimnazjalnych, do których uczęszczają uczestnicy OHP (w tym uczestnicy OHP i uczniowie nie będący uczestnikami OHP), pochodząca z rodzin zaniebanych, dysfunkcyjnych, dotkniętych bezrobociem, znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej,
- młodzież niepełnosprawna, która ze względu na upośledzenie (np. narządów ruchu, słuchu lub mowy) potrzebuje dodatkowego wsparcia terapeutyczno-psychologicznego w celu aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym.

2. Młodzież w wieku 18 – 24 lata, w tym:

- młodzież posiadająca wykształcenie na poziomie gimnazjum, która z powodu osiągnięcia pełnoletności nie może zawrzeć umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i nie może zdobyć zawodu,
- młodzież bezrobotna, nie posiadająca kwalifikacji zawodowych, absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, absolwenci liceów ogólnokształcących i profilowanych, którzy nie złożyli egzaminu dojrzałości lub nie zdali zewnętrznych egzaminów kwalifikacyjnych, a także osoby, które po maturze nie dostały się na uczelnie wyższe,
- młodzież bezrobotna, w tym absolwenci OHP; posiadająca kwalifikacje zawodowe nie odpowiadające lokalnemu rynkowi pracy, potrzebująca uzyskania nowego zawodu, bądź dodatkowych kwalifikacji,
- młodzież niepełnosprawna, która ze względu na upośledzenie (np. narządów ruchu, słuchu lub mowy) ma problemy z zatrudnieniem, wymagająca zdobycia zawodu bądź dodatkowych kwalifikacji.

B/ „Szansa 18-24 – Droga do samodzielności” w ramach Działania 1.5 schemat b Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Od listopada 2005 r. do maja 2006 r. Ochotnicze Hufce Pracy realizują projekt „Szansa 18-24 – Droga do samodzielności” współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Projekt jest skierowany do młodych ludzi w wieku 18-24 lata, którzy nie uczą się, nie pracują i pozostają klientami powiatowych urzędów pracy.

W ramach projektu przewidziano działania podzielone na trzy bloki zajęciowe, stanowiące zamkniętą logiczną całość: blok poradnictwa (zajęcia psychologiczne – 10 godzin i zawodowe – 20 godzin), blok szkoleniowy (szkolenie z przedsiębiorczości – 30 godzin i kurs zawodowy – czas trwania uzależniony od rodzaju szkolenia) oraz blok lingwistyczny (kurs językowy – 60 godzin). Młodzież biorąca udział w projekcie została objęta opieką zatrudnionych w OHP wychowawców, otrzymuje również dofinansowanie kosztów dojazdu i wyżywienia.

C/ Inne działania realizowane w jednostkach organizacyjnych

W jednostkach organizacyjnych WK OHP (ośrodku szkolenia i wychowania oraz środowiskowych hufcach pracy i hufcach pracy) w roku szkolnym 2005/2006 objętych kształceniem ogólnym i zawodowym w ramach Zasadniczej Szkoły Zawodowej, Gimnazjum

dla Dorosłych, Gimnazjum z Oddziałami Przynajmniej do Pracy i pozaszkolnych formach nauczania: Rzemieśniczej Nauki Zawodowej i Kursie na tytuł Robotnika Wykwalifikowanego będzie uczestniczyło 1.100 osób.

Rezultaty

- jednostki organizacyjne OHP opuści około 300 absolwentów,
- w poszukiwaniu zatrudnienia zgłosi się do jednostek organizacyjnych WK OHP około 3.000 młodzieży bezrobotnej i około 5.100 uczącej się,
- zostanie pozyskanych około 2.650 miejsc pracy dla młodzieży bezrobotnej i około 4.950 dla uczącej się,
- za pośrednictwem jednostek organizacyjnych WK OHP pracę podejmie około 2.620 młodzieży bezrobotnej i około 4.850 uczącej się,
- nastąpi aktywizacja społeczno-zawodowa młodzieży w wieku 15-24 lata zagrożonej wykluczeniem społecznym w ramach realizacji III edycji projektu „Twoja wiedza – Twój sukces” oraz projektu „Szansa 18 – 24 – Droga do samodzielności”,
- nastąpi wyrównanie szans edukacyjnych młodzieży ze środowisk zaniedbanych społecznie.

3.2.4: Przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy

Cel

- nabycie umiejętności budowania kariery zawodowej w ujęciu sekwencyjnym,
- kształtowanie aktywnej postawy,
- nabycie umiejętności sprawnego poruszania się na współczesnym rynku pracy,
- nabycie umiejętności podejmowania racjonalnych decyzji,
- przygotowanie młodzieży do aktywnego i świadomego uczestnictwa w życiu gospodarczym i wspomaganie jej w wyborze dalszego kierunku kształcenia lub wyboru drogi zawodowej,
- aktywizacja zawodowa młodzieży narażonej na społeczną marginalizację poprzez prowadzenie działalności przez wyspecjalizowane mobilne centra informacji zawodowej, młodzieżowe biura pracy i ich filie, młodzieżowe centrum kariery oraz kluby pracy, rozwój szkolnego poradnictwa poprzez działania w zakresie Platformy Programowej OHP dla Szkoły.

Działania

- indywidualne konsultacje z doradcami zawodowymi, nakierowane na budowanie ścieżek kariery zawodowej adekwatnych do aktualnych i realnych, wewnętrznych i zewnętrznych warunków. konsultacje z psychologiem w zakresie diagnozy psychologicznej (badanie uzdolnień oraz predyspozycji do wykonywania określonych zawodów),
- zajęcia prowadzące do poznania: mocnych i słabych stron, kompetencji, zainteresowań, metod i technik poszukiwania pracy, mechanizmów rządzących rynkiem pracy, zasad komunikowania się, zasad tworzenia dokumentów aplikacyjnych,
- udostępnianie w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej zasobów informacyjnych i wydzielonych dla klientów urządzeń techniki biurowej,
- warsztaty dla młodzieży przygotowujące do wyboru dalszej drogi zawodowej i planowania kariery organizowane na terenie szkół przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- badania i doradztwo w zakresie wyboru dalszej drogi kształcenia młodzieży z problemami zdrowotnymi prowadzone przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- działania realizowane przez OHP: poradnictwo zawodowe i informacja zawodową dla młodzieży, pośrednictwo pracy, giełdy pracy, warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy oraz kursy zawodowe, budowa Platformy Programowej OHP dla Szkoły, tworzenie szkolnych Ośrodków Kariery (SzOK).

Realizatorami powyższych działań będą OHP, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, powiatowe urzędy pracy oraz poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

Rezultaty

- umiejętność poszukiwania zatrudnienia – tworzenia własnej strategii poszukiwania pracy,
- umiejętność formułowania dokumentów aplikacyjnych – cv, listów motywacyjnych,
- umiejętność planowania i realizowania indywidualnej ścieżki kariery zawodowej,
- świadomość swoich możliwości i indywidualnych ograniczeń,
- umiejętność wykorzystywania informacji przy podejmowaniu decyzji zawodowych,
- liczba uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych uczestnicząca w warsztatach przygotowujących do wyboru dalszej drogi kształcenia lub zawodu,
- liczba form przygotowujących do wyboru dalszej drogi zawodowej lub dalszego kierunku kształcenia adresowana do młodzieży,
- liczba uczniów z problemami zdrowotnymi, która przeszła badanie w poradniach i uzyskała poradę w zakresie wyboru dalszej drogi zawodowej z uwagi na ograniczenia wynikające z problemów zdrowotnych,
- zwiększenie aktywności zawodowej młodzieży zagrożonej marginalizacją, zmniejszenie rozmiarów bezrobocia w województwie, objęcie aktywną pomocą jak największej liczby młodzieży bezrobotnej i poszukującej pracy.

Rezultaty ilościowe

- mobilne centra informacji zawodowej odbędą 103 sesje wyjazdowe; z różnych form zajęć w czasie sesji wyjazdowych i stacjonarnych skorzysta łącznie około 10.000 osób,
- zostanie udzielonych około 3.950 porad i informacji indywidualnych i grupowych dla młodzieży bezrobotnej i około 4.550 dla uczącej się,
- zostanie zorganizowanych około 125 warsztatów aktywnego poszukiwania pracy dla około 1.435 młodzieży bezrobotnej i około 321 warsztatów dla około 7.025 młodzieży uczącej się,
- zostanie zorganizowanych i przeprowadzonych około 36 kursów dla około 550 słuchaczy,
- zostanie zorganizowanych i przeprowadzonych około 45 targów i giełd pracy,
- kontynuowane będą działania w zakresie budowy Platformy Programowej OHP dla Szkoły, do której na mocy podpisanego porozumienia przystąpiło 21 Szkolnych Ośrodków Kariery,
- organizacja i przeprowadzenie IV edycji konkursu na granty na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery.

3.2.5: Promocja zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia

Cel

- aktywizacja bezrobotnych osób powyżej 50 roku życia, nabycie przez nich nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy lub też podjęcie samozatrudnienia.

Działania

- przede wszystkim powiatowe urzędy pracy będą wspierać ww. grupę osób,
- świadczenie usług rynku pracy, głównie takich jak roboty publiczne oraz prace interwencyjne, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, uzyskanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, pośrednictwo pracy, szkolenia w celu dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, doradztwo zawodowe, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, doradztwo psychologiczne,
- kierowanie osób do wykonywania prac społecznie użytecznych organizowanych przez gminy,
- zachęcenie lokalnych pracodawców do zatrudniania bezrobotnych powyżej 50 roku życia,

- upowszechnianie informacji wśród pracodawców o możliwości skorzystania równocześnie w przypadku zatrudnienia bezrobotnych powyżej 50 roku życia z refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy i prac interwencyjnych,
- powyższy cel będzie realizowany między innymi poprzez projekty w ramach Działania 1.5 SPO RZL, schemat a) Wspieranie osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, skierowane do osób długotrwale bezrobotnych powyżej 50 roku życia.

Rezultaty

- nabycie umiejętności pracowniczych takich jak praca w zespole i praca indywidualna, umiejętności praktyczne, zdolności motywacyjne – większe zaufanie we własne możliwości, podniesienie poziomu samooceny, umiejętność radzenia sobie ze stresem,
- podniesienie motywacji do samodzielnego poszukiwania zatrudnienia,
- nabycie umiejętności poruszania się po rynku pracy,
- zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat,
- podniesienie kwalifikacji,
- obniżenie poziomu bezrobocia wśród tej kategorii osób bezrobotnych,
- zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia.

3.3. Zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, w tym osób znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych (Wytyczna nr 19 zawarta w Decyzji Rady Unii Europejskiej z dnia 12 lipca 2005 r.)

Kontekst problemowy

Według stanu na 31 grudnia 2005 roku w urzędach pracy województwa kujawsko-pomorskiego zarejestrowanych było 128.285 długotrwale bezrobotnych, którzy stanowili 68,2% ogółu bezrobotnych. W 2005 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowały się 100.253 osoby długotrwale bezrobotne. Stanowiło to 53,9% całego „napływu” do bezrobocia. W tym samym czasie pracę podjęło 50.450 osób z tej grupy bezrobotnych, co stanowiło 53,7% wszystkich podjęć pracy przez bezrobotnych w województwie.

Według stanu na 31 grudnia 2005 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowane jako bezrobotne były 4.943 osoby niepełnosprawne, co stanowiło 2,63 % ogółu bezrobotnych (w 2004 roku 2,5%). W rejestrach powiatowych urzędów pracy znajdowało się również 2.163 niepełnosprawnych poszukujących pracy. Największy udział osób niepełnosprawnych w populacji bezrobotnych występuje w Bydgoszczy (6,7%), najmniejszy – w powiecie włocławskim (0,6%). Udział kobiet w populacji bezrobotnych niepełnosprawnych wynosi 50,4%, a prawo do zasiłku posiada 18,9% bezrobotnych.

Według stanu na 31 grudnia 2005 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 83.759 bezrobotnych zamieszkałych na wsi. Bezrobotni zamieszkali na wsi stanowią 44,5% ogółu bezrobotnych w województwie (w końcu 2004 roku – 44,3%). W poszczególnych powiatach udział ten wynosi od 34,7% - w powiecie inowrocławskim, do 85,6% - w powiecie grudziądzkim. W porównaniu z końcem roku poprzedniego było to o 4.712 osób (5,3%) mniej (przy ogólnym spadku liczby bezrobotnych w województwie o 5,8%). Utrwała się niekorzystna struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi pod względem cech społeczno-demograficznych. Są to przede wszystkim ludzie młodzi: 26,8% znajduje się w przedziale 18 – 24 lata (wśród bezrobotnych ogółem – 23,3%), a kolejne 30,2% w przedziale 25 – 34 lata (wśród bezrobotnych ogółem – 29,0%). Niższy od przeciętnej w województwie jest poziom wykształcenia bezrobotnych zamieszkałych na wsi: 40,5% z nich posiada zaledwie wykształcenie gimnazjalne i poniżej (wśród bezrobotnych ogółem wskaźnik ten wynosi 36,1%), a kolejne 37,0% legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (wśród ogółu bezrobotnych – 35,3%). Jedną

czwartą bezrobotnych zamieszkałych na wsi stanowią osoby, które nigdy nie pracowały (wśród bezrobotnych ogółem grupa osób bez stażu pracy to 20,5%). Mieszkańcy wsi stanowią ponad połowę (54,3%) wszystkich bezrobotnych dotychczas niepracujących. Zdecydowana większość bezrobotnych zamieszkałych na wsi (54,3%) to osoby pozostające bez pracy nieprzerwanie dłużej niż 12 miesięcy (wśród bezrobotnych ogółem wskaźnik ten wynosi 50,8%). Wśród odpływu z bezrobocia w 2005 roku w województwie kujawsko-pomorskim osoby zamieszkałe na wsi (111.095 osób) stanowiły 38,2% (w roku poprzednim – 37,5%). Osoby zamieszkałe na wsi stanowiły 39,8% wszystkich bezrobotnych podejmujących pracę w analizowanym okresie (w roku poprzednim – 39,7%). Było to przede wszystkim zatrudnienie w ramach robót publicznych (4.705 osób, o 15,0% więcej niż w roku poprzednim) i prac interwencyjnych (2.207 osób, o 14,8% mniej). W 2005 roku bezrobotni zamieszkali na wsi (2.673 osoby) stanowili 30,6% ogółu bezrobotnych podejmujących szkolenia. Udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w podjęciach stażu pracy wyniósł 42,1%, natomiast wśród osób podejmujących przygotowanie zawodowe w miejscu pracy stanowili oni 45,5%.

Występuje problem małej mobilności geograficznej i zawodowej osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne niechętnie podejmują pracę poza miejscem zamieszkania z uwagi na niskie zarobki, koszty dojazdu i niedogodne połączenia komunikacyjne. Największe natężenie bezrobocia występuje na terenach wiejskich, oddalonych od aglomeracji miejskich, w których łatwiej znaleźć zatrudnienie.

Długotrwałe pozostawanie bez pracy, bezdomność, uzależnienia, powrót z zakładu karnego czy choroby psychiczne to główne czynniki zagrażające integracji społecznej mogące powodować marginalizację a nawet wykluczenie społeczne. Cechy towarzyszące wykluczeniu społecznemu takie jak: bezradność, wycofanie społeczne, niska samoocena, utrata lub dezaktualizacja zdobytej wcześniej wiedzy i umiejętności powoduje, iż osoby dotknięte tym zjawiskiem nie mają możliwości samodzielnego powrotu na rynek pracy. Wymagają więc działań wspierających w zakresie integracji społecznej i zawodowej, w tym także w oparciu o instrumenty wskazane w ustawie o zatrudnieniu socjalnym.

3.3.1: Promocja zatrudnienia osób bezrobotnych.

Cel

- zwiększenie mobilności geograficznej poprzez umożliwienie osobom bezrobotnym podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania, zwłaszcza osób pochodzących obszarów wiejskich i oddalonych od aglomeracji wiejskich.

Działania

- stosowane będą instrumenty rynku pracy, zgodnie z artykułem 45 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, głównie zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, szkolenia, zwrot kosztów zakwaterowania oraz zapewnienie opieki nad dzieckiem do 7 roku życia osobie wychowującej je samotnie,
- realizacja powyższego celu będzie odbywać się poprzez działania podejmowane w ramach programów rynku pracy.

Rezultaty

- zwiększenie mobilności osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy,
- wzrost liczby osób podejmujących pracę poza miejscem zamieszkania, zwłaszcza osób pochodzących z obszarów wiejskich,
- poprawa sytuacji finansowej osób bezrobotnych oraz ich rodzin,
- liczba osób otrzymujących wsparcie,
- kwota wypłaconych środków.

3.3.2: Wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Cel

Wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez:

- zwiększenie stopnia przygotowania zawodowego oraz poprawę zdolności do uzyskania oraz utrzymania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne,
- tworzenie oraz ochronę istniejących miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych,
- promocję zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Działania

W województwie kujawsko–pomorskim realizowane będzie szereg działań na rzecz osób niepełnosprawnych. Oprócz zadań wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wykonywanych przez samorząd województwa, samorządy powiatowe oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych podejmowane będą nowe inicjatywy zmierzające do pełnej integracji osób niepełnosprawnych ze środowiskiem społecznym, w tym inicjatywy zmierzające do zwiększenia zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych. Do form aktywizacji osób niepełnosprawnych poszukujących pracy, finansowanych z PFRON należą między innymi takie działania jak staże, przygotowanie zawodowe oraz prace interwencyjne. Dzięki programom PFRON, programom unijnym (szczególnie Działanie 1.4 SPORZL) i innym podobnym programom będzie istniała możliwość pozyskania środków przez jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe działające na rzecz oraz w imieniu osób niepełnosprawnych, przez pracodawców, jak również indywidualne osoby niepełnosprawne, które będzie można wykorzystać na realizację projektów dotyczących szeroko pojętej rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Punktem wyjścia do aplikowania o dodatkowe środki na realizację ww. przedsięwzięć jest „Wojewódzki program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych na lata 2005–2010” przyjęty do realizacji Uchwałą nr XXIX/356/04 Sejmiku Województwa Kujawsko–Pomorskiego z dnia 29 grudnia 2004 r. oraz powiatowych programów działań na rzecz zatrudnienia.

Poszczególne cele będą realizowane poprzez:

- a) doradztwo organizacyjno – prawne i ekonomiczne w zakresie działalności gospodarczej lub rolniczej podejmowanej przez osoby niepełnosprawne; doradztwo/poradnictwo zawodowe; szkolenia, warsztaty, kursy, przekwalifikowanie; pośrednictwo pracy; staże zawodowe, absolwenckie; tworzenie ośrodków informacji dla osób niepełnosprawnych.
- b) - aktywizacja osób niepełnosprawnych w kierunku rozwoju małej przedsiębiorczości z uwzględnieniem pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub innej,
 - pożyczki dla zakładów pracy chronionej, w celu ochrony istniejących a zagrożonych miejsc pracy; dofinansowanie oprocentowania kredytów bankowych zaciągniętych przez osoby niepełnosprawne na kontynuowanie działalności gospodarczej,
 - zwrot kosztów za szkolenie zatrudnionych osób niepełnosprawnych, w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji; dofinansowanie tworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej; tworzenie nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych przez pracodawców, w tym organy administracji rządowej i samorządowej,
 - dostosowanie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych,
 - refundacja kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne,
 - dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych,
 - roboty publiczne,
 - prace interwencyjne;
- c) akcje promocyjno – informacyjne przy współpracy z prasą, radiem i telewizją; konferencje, seminaria, spotkania, konkursy.

Programy PFRON

- Komputer dla Homera 2003 – celem programu jest pomoc finansowa dla osób niewidomych i niedowidzących w zakupie nowoczesnego, podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego i elektronicznego wraz z odpowiednim oprzyrządowaniem i oprogramowaniem umożliwiającego: 1) zatrudnienie i samodzielną pracę w różnych dziedzinach, 2) naukę oraz zdobycie wiedzy, 3) zdobycie umiejętności pozwalających na usamodzielnienie się. Ponadto celem programu jest realizacja prawa osób niewidomych i niedowidzących do pracy, nauki oraz swobodnego komunikowania się.

- Program Wyrównywania Różnic Między Regionami: cele, które powinny być osiągnięte w wyniku realizacji programu, mieszczą się w Celu strategicznym wskazanym w Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego na lata 2001-2006, którym jest tworzenie warunków wzrostu konkurencyjności regionów oraz przeciwdziałanie marginalizacji niektórych obszarów w taki sposób, aby sprzyjać długofalowemu rozwojowi gospodarczemu kraju, jego spójności ekonomicznej, społecznej i terytorialnej oraz integracji z Unią Europejską. Zgodnie z polityką regionalną państwa, środki stanowiące budżet programu kierowane są do podregionów słabo rozwiniętych gospodarczo i społecznie, a w szczególności do podregionów o gwałtownie pogarszającej się sytuacji na rynku pracy chronionej oraz do podregionów pozbawionych infrastruktury służącej rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

W ramach programu Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych może (poza algorytmem) przekazywać środki realizatorom programu – jednostkom samorządu powiatowego z podregionów zagrożonych marginalizacją lub samorządu wojewódzkiego, na których terenie takie podregiony będą się znajdowały. Środki te będą wykorzystywane na działania wyrównujące różnice między regionami w obszarze zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, w tym na wyposażenie nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, wyposażenie obiektów służących rehabilitacji osób niepełnosprawnych w sprzęt rehabilitacyjny, likwidację barier w placówkach edukacyjnych w zakresie umożliwienia osobom niepełnosprawnym poruszania się i komunikowania oraz likwidację barier transportowych.

- Program STUDENT – kształcenie ustawiczne osób niepełnosprawnych

Celem programu jest przygotowanie osób niepełnosprawnych, poprzez stałe podwyższanie kwalifikacji, do rywalizacji o zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Wiedza jest obecnie, a także będzie w przyszłości, najważniejszym atutem osoby niepełnosprawnej w konkurencji o zatrudnienie. Obecnie zaledwie 4% osób niepełnosprawnych posiada wykształcenie wyższe, podczas gdy w całej populacji ludności Polski osób z wyższym wykształceniem jest około 9%. Podobnie niekorzystnie przedstawia się uczestnictwo osób niepełnosprawnych w kształceniu ustawicznym. Dysproporcja ta jest świadectwem rozpowszechnionej wśród osób niepełnosprawnych świadomości istnienia barier utrudniających osobom niepełnosprawnym zdobycie wykształcenia oraz niewiary w możliwość przełamania tych barier. Program powinien stworzyć warunki mobilizujące osoby niepełnosprawne do kształcenia ustawicznego. Oprócz bezpośredniej pomocy dla adresatów programu, jego celem ogólnospołecznym jest także przełamanie uprzedzeń pracodawców w stosunku do osób niepełnosprawnych oraz unaocznienie osobom niepełnosprawnym, iż sukces zawodowy i życiowy, dzięki wkładowi pracy w naukę oraz pomocy PFRON, jest możliwy mimo niepełnosprawności. Elementem wspomagającym osiągnięcie wyżej wymienionych efektów jest propagowanie w środkach masowego przekazu osiągnięć naukowych i zawodowych osób niepełnosprawnych.

- Program PEGAZ 2003 – Moduł pomocy w aktywizowaniu osób niepełnosprawnych poprzez likwidację barier transportowych i w komunikowaniu się, obejmujący: obszar A – pomoc w zakupie i montażu oprzyrządowania do samochodu, i obszar B – pomoc w zakupie sprzętu komputerowego.

Podstawowym celem programu jest realizacja prawa osób niepełnosprawnych do swobodnego porozumiewania się oraz poruszania i przemieszczania się poprzez likwidację barier w komunikowaniu się i transportowych uniemożliwiających lub utrudniających im funkcjonowanie w życiu społecznym i zawodowym – a tym samym umożliwienie dostępu do dóbr i usług oraz wszechstronnej rehabilitacji.

- System Obsługi Dofinansowań do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

W Systemie Obsługi Dofinansowań do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jest obecnie ok. 1000 podmiotów. Powyższe skutkuje wypłatą ze środków PFRON dofinansowań do wynagrodzeń do kilkunastu tysięcy niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych u pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim.

- Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich; Priorytet 1 „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej”; Działanie 1.4 „*Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych*”:

Schemat a) Wsparcie osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na otwartym rynku pracy – konkursy zamknięte na realizację następujących typów projektów:

- doradztwo/poradnictwo zwiększające potencjał zawodowy i możliwości uzyskania pracy przez osoby niepełnosprawne,
- szkolenia dla otoczenia współpracującego z osobami niepełnosprawnymi,
- rozwój i promocja usług doradczych dla osób niepełnosprawnych, dla organizacji pozarządowych i innych usługodawców, dla działań zmierzających do integracji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz innych usług zwiększających aktywność zawodową tych osób,
- rozwijanie form i programów szkolenia osób niepełnosprawnych „on line”,
- działania służące tworzeniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych i większych możliwości ich zatrudniania,
- zmiana postaw społecznych wobec osób niepełnosprawnych, w szczególności w środowisku pracy,
- badania i ekspertyzy w obszarze rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych, w tym badania służące zindywidualizowaniu świadczonych usług.

Schemat b) Poprawa skuteczności systemu wspierania osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – tryb pozakonkursowy:

Wszystkie typy projektów ze Schematu a) oraz:

- utworzenie, udostępnienie i aktualizowanie centralnej i regionalnych baz danych, dotyczących osób niepełnosprawnych, informacji o szkoleniach, miejscach pracy, wsparciu finansowym pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, służb i instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym zrzeszających osoby niepełnosprawne, zajmujących się problematyką rynku pracy oraz zawierających dane z badań oceny stopnia zaspokojenia potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Upowszechnianie informacji dla osób niepełnosprawnych, instytucji rynku pracy i innych podmiotów nastąpi poprzez utworzenie portalu internetowego i administrowanie nim.
- upowszechnianie zasad programowania, monitoringu i ewaluacji działań służących zwiększaniu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz wymiana dobrych praktyk,
- działania służące tworzeniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych i większych możliwości ich zatrudniania,

Na realizację projektów w ramach Działania 1.4 SPO RZL 2004–2006 przewidziano 106 mln euro – w 72 % finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego i w 28 % z krajowych środków publicznych, na które składają się środki PFRON.

Rezultaty

- podniesienie poziomu aktywizacji zawodowej tych osób,
- podniesienie kwalifikacji i umiejętności osób niepełnosprawnych,
- zwiększenie integracji osób niepełnosprawnych z otwartym rynkiem pracy,
- zwiększenie dostępu do informacji na temat możliwości zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej,
- tworzenie miejsc pracy przez osoby niepełnosprawne,
- tworzenie nowych miejsc pracy przez pracodawców i ich wyposażenie odpowiednio do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych,
- dostosowywanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- zwiększenie zainteresowania pracodawców i innych partnerów działających na rynku pracy zatrudnianiem osób niepełnosprawnych,
- ograniczenie funkcjonujących stereotypów i uprzedzeń wobec osób niepełnosprawnych w środowisku pracy i w społecznościach lokalnych,
- przełamanie barier psychologicznych pracodawców, związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych,
- z programu Komputer dla Homera 2003 w roku 2006 skorzysta ok. 350 osób, w tym 150 osób odbędzie dodatkowo szkolenia w zakresie obsługi podstawowej i specjalistycznej. Łącznie na ten cel przeznaczony jest kwotę ok. 2,0 mln zł.
- w ramach Programu Wyrównywania Różnic Między Regionami w roku 2006 planuje się utworzenie i wyposażenie ponad 200 miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych na łączną kwotę 4,5 mln zł,
- z programu Student w roku 2006 skorzysta ponad 400 osób za łączną kwotę około 800,0 tys. zł,
- w wyniku realizacji programu Pegaz 2003 ułatwione zostanie kolejnej grupie osób niepełnosprawnych dostosowanie samochodu do potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności ruchowej oraz nabycie własnego sprzętu komputerowego. W roku 2006 z programu skorzysta ok. 500 osób za kwotę 1,5 mln złotych.

3.3.3: Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu

Cel:

- stworzenie możliwości objęcia reintegracją społeczną i zawodową jak największej liczby osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także promocja instrumentów pozwalających na ich usamodzielnienie.

Działania:

- promocja różnych form zatrudnienia socjalnego,
- rozwój Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej oraz różnych alternatywnych form zatrudnienia,
- działania doradcze, szkolenia interpersonalne i zawodowe oraz udzielanie pomocy w zatrudnieniu umożliwiające ponowne wejście na rynek pracy, a tym samym przyczyniające się do łagodzenia zjawiska ubóstwa i społecznej marginalizacji,
- współpraca z lokalnymi samorządami w zbieraniu informacji o projektach realizowanych na rzecz integracji społecznej i zawodowej,
- doskonalenie kompetencji osób zajmujących się problematyką wykluczenia społecznego.

Rezultaty:

- rozwój infrastruktury pomocowej na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- w roku 2006 w województwie kujawsko-pomorskim planowane jest funkcjonowanie 7. Centrów Integracji Społecznej, z czego 3 działały już w roku 2005. Obecnie w województwie działa również 7 Klubów Integracji Społecznej,

- zmniejszenie rozmiarów ubóstwa i bezrobocia oraz aktywizacja osób zaliczanych do grup szczególnego ryzyka wpłyną na poprawę ich sytuacji życiowej i materialnej,
- pogłębienie wiary w możliwość wyjścia z trudnej sytuacji i podniesienie własnej samooceny,
- poszerzenie wiedzy i umiejętności w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym,
- monitorowanie nakładów i efektów działalności Centrów Integracji Społecznej.

3.3.4: Reorientacja zawodowa osób zagrożonych utratą zatrudnienia

Cel

- dostosowanie osób do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych oraz zmiana kwalifikacji zawodowych osób zagrożonych utratą zatrudnienia w celu umożliwienia tym osobom wykonywania nowych zawodów i wykorzystania szans związanych z powstawaniem nowych miejsc pracy.

Działania

Pomoc ma przeciwdziałać negatywnym zjawiskom generowanym m.in. przez procesy restrukturyzacyjne - zmniejszaniu się potencjału zatrudnieniowego regionu, wzrostowi poziomu bezrobocia, a co za tym idzie procesowi pauperyzacji mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego. Sektor przemysłowy regionu ciągle generuje zwolnienia. Spadek produkcji przemysłowej oznacza zmniejszanie się poziomu zatrudnienia. Bezrobocie w regionie dotyka głównie osób o niskich kwalifikacjach zawodowych i niskim wykształceniu. Spadek zatrudnienia w sektorze przemysłowym może wynikać również z przechodzenia osób pracujących do innych sektorów gospodarki narodowej (zgodnie z tendencją zmniejszania się udziału zatrudnionych w tym sektorze w ogóle zatrudnionych w gospodarce narodowej występującą w gospodarkach wysoko konkurencyjnych) oraz z utratą zatrudnienia przez pracowników tegoż sektora. Wsparcie będzie przede wszystkim skierowane do pracowników przemysłów, takich jak: lekki, chemiczny, cukrowniczy, a także pracowników sektora ochrony zdrowia. Ponadto do pracowników będących w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, osób zatrudnionych u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub, który jest w stanie likwidacji oraz osób, które utraciły pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, pozostających bez zatrudnienia, zarejestrowanych jako bezrobotne przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące lub poszukujących pracy przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące. Udział mieszkańców regionu w projektach podnoszących jakość zasobów ludzkich umożliwi im utrzymanie dotychczasowego lub znalezienie nowego zatrudnienia odpowiadającego zapotrzebowaniom regionalnego rynku pracy. Oznacza to, że realizacja działań w tym zakresie może być jednym ze sposobów ograniczenia bezrobocia w regionie. Należec do nich będą Działanie 2.1. ZPORR „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”, Działanie 2.4 ZPORR „Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi” oraz Działanie 2.3 ZPORR „Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa”.

Rezultaty

- reorientacja zawodowa (podniesienie lub zmiana kwalifikacji zawodowych i umiejętności zawodowych) osób zagrożonych utratą zatrudnienia,
- wzrost ilości osób korzystających z usług doradczych w zakresie wyboru nowego zawodu i osiągnięcia nowych umiejętności zawodowych, w tym indywidualne plany działań polegające na udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia osobom zagrożonym,
- zdobycie trwałego zatrudnienia,

- subsydiowanie zatrudnienia w nowym miejscu pracy, w małych i średnich przedsiębiorstwach co umożliwi nabycie nowych doświadczeń zawodowych,
- promowanie elastyczności zatrudnienia,
- wspieranie zmian statusu zawodowego i mobilności geograficznej,
- ograniczenie bezrobocia w regionie.

3.4. Lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy

(Wytyczna nr 20 zawarta w Decyzji Rady Unii Europejskiej z dnia 12 lipca 2005 r.)

Kontekst problemowy:

Świadomość budowania indywidualnych karier zawodowych, zdobywania umiejętności wymaganych na współczesnym rynku pracy, wdrażania idei całościowego poradnictwa zawodowego w pełni uzasadnia potrzebę ciągłego rozwoju usług z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej. Bezwzględnym wymogiem stała się permanentna praca doradców zawodowych związana z pozyskiwaniem nowych metod, technik i narzędzi ułatwiających świadczenie usług podmiotom rynku pracy, a także wiedzy dotyczącej mechanizmów kształtowania się rynku pracy. Zwiększone zapotrzebowanie na rzetelną informację wynika z rozwoju społeczeństwa opartego na informacji, a potwierdzeniem tego jest coraz większa liczba klientów korzystających z usług np. CliPKZ. Wygaśnięcie licencji na test Hollanda utrudniło prowadzenie badań predyspozycji zawodowych. W związku z tym konieczny jest zakup narzędzi, które znacznie ułatwiłyby pracę doradców zawodowych.

Osobom poszukującym pracy świadczone są usługi pośrednictwa pracy w kraju i za granicą. Mimo, że w niektórych branżach brakuje kadr w podmiotach krajowych, od czasu gdy Polska stała się członkiem UE, coraz więcej mieszkańców regionu decyduje się na podjęcie pracy zarobkowej za granicą. Dostępne oferty pracy przeznaczone są głównie dla osób komunikujących się w języku angielskim. Z tego też względu działania EURES ukierunkowane są głównie na tę grupę petentów. Sprostanie rosnącemu zainteresowaniu zatrudnieniem za granicą wymaga dalszego rozwój usług pośrednictwa pracy – zarówno zagranicznego jak i krajowego. Potrzebę tę uzasadnia wzrastająca liczba osób podejmujących pracę za pośrednictwem WUP i pup głównie u pracodawców niemieckich i hiszpańskich.

3.4.1: Poprawa jakości usług instytucji rynku pracy

Cel

- zindywidualizowanie usług poradnictwa i doradztwa zawodowego uwzględniające potrzeby i wymagania klienta. Wzmocnienie usług poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy z uwzględnieniem indywidualnych planów działań.

Działania

Doradztwo i poradnictwo zawodowe indywidualne oraz pośrednictwo pracy kierowane jest do osób, które nie potrafią się odnaleźć w aktualnej sytuacji na rynku pracy. Realizacja tej formy pomocy ma motywować do działania, pozwolić na zwiększenie poczucia własnej wartości, docenienie zalet, umiejętności i mocnych stron. Cel stosowanego poradnictwa to promowanie aktywnych postaw, uświadamianie konieczności planowania kariery i rozwoju zawodowego, promowanie mobilności, przedsiębiorczości oraz potrzeby dostosowania się do zmieniających się warunków pracy. Założeniem działania jest zindywidualizowanie usług instytucji rynku pracy uwzględniające potrzeby klienta m.in. poprzez zastosowanie „ścieżki” indywidualnych planów działań (IPD). Uczestnicy indywidualnych planów działania zdobędą podstawowe umiejętności konieczne do poruszania się po rynku pracy (jak m.in: pisanie CV, listu motywacyjnego, umiejętność autoprezentacji, prowadzenia rozmowy z potencjalnym pracodawcą). Zyskają też wiedzę na temat wyboru odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz możliwości szkolenia. Dostosowanie usług do potrzeb

osób szukających pracy wynika z odpowiedzi na zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy. Indywidualne plany działań będą realizowane w ramach Działania 1.2 SPO RZL „*Perspektywy dla młodzieży*” oraz 1.3 SPO RZL „*Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia*” przez powiatowe urzędy pracy.

Rezultaty

- polepszenie standardów jakości usług,
- rozwój bazy informacyjnej, poszerzenie i wzbogacenie bazy w odpowiedzi na potrzeby klientów,
- zgromadzenie doświadczeń praktycznych w zakresie usług informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży i dorosłych,
- lepsze dostosowanie usług do potrzeb klientów instytucji rynku pracy.

3.4.2: Rozwój usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej

Cel

- zwiększenie dostępności usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- dostosowanie technik doradczych do potrzeb klienta w zależności od rodzaju osobowości, etapu rozwoju oraz pełnionych w życiu ról,
- rozwój informacji związanych z rynkiem pracy, które mogą zostać wykorzystane przez klienta w procesie planowania kariery zawodowej z uwzględnieniem informacji z zakresu edukacji szkolnej i pozaszkolnej,
- koordynacja usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz ich rozwijanie na terenie województwa,
- podnoszenie poziomu jakości usług poradnictwa zawodowego.

Działania

- realizacja usług poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem podmiotowości klientów,
- współdziałanie z pup w realizacji usług poradnictwa zawodowego we wszystkich formach,
- współpraca z Gminnymi Centrami Informacji i Akademickimi Biurami Karier w osiągnięciu pożądanego poziomu jakości usług poradnictwa i informacji zawodowej,
- doskonalenie kompetencji doradców zawodowych,
- opracowanie koncepcji modelu lokalnej informacji zawodowej,
- diagnozowanie potrzeb osób zainteresowanych korzystaniem z usług CliPKZ,
- promocja usług poradnictwa i informacji zawodowej.

Rezultaty

- pozyskanie informacji dotyczącej potrzeb i oczekiwań osób korzystających z usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- dostosowanie usług do potrzeb różnorodnych grup odbiorców,
- objęcie w 2006 r. usługami poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej około 18 000 osób,
- objęcie usługami poszerzonego wsparcia psychologicznego około 250 osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- udział w giełdach i targach pracy,
- systematyczne zwiększanie dostępności usług z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej przy współpracy z pup, GCI i ABK,
- rozwój kompetencji doradców zawodowych,
- upowszechnianie lokalnej informacji zawodowej w wersji elektronicznej,
- wdrożenie modelu lokalnej informacji zawodowej zawierającej: charakterystyki zawodów, ścieżki edukacyjne, dynamikę zmian w zawodach – tendencje,
- dostosowanie metod i technik poradnictwa zawodowego do różnych grup klientów,

- dotarcie z informacją o usługach do szerszej liczby klientów.

3.4.3: Rozwój usług EURES

Cel

- ułatwianie mobilności pracowników oraz wykorzystywanie jej do zarządzania rynkiem pracy w krajach UE/EOG poprzez wymianę ofert pracy oraz podań o pracę, informacji dotyczących sytuacji na rynkach pracy i warunkach życia i pracy w tych krajach,
- pomoc klientom w procesie dopasowywania stanowisk i pracowników na poziomie UE/EOG, w tym przekazanie informacji o warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy krajów UE/EOG a także udzielanie indywidualnych porad klientom – niezależnie od tego czy są oni osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy, pracownikami czy pracodawcami.

Działania

- udostępnianie ofert pracy z obszaru UE/EOG,
- udzielanie informacji o warunkach życia i pracy w krajach UE/EOG,
- rekrutacja pracowników na poszczególne oferty pracy,
- organizacja targów pracy,
- działania marketingowe upowszechniające usługi EURES,
- prowadzenie bazy kandydatów do pracy,
- monitorowanie działań EURES,
- realizacja Grantu EURES 2005/2006 i Grantu EURES 2006/2007.

Rezultaty

- przewiduje się ok. 2.500 kontaktów z pracodawcami poszukującymi pracowników,
- liczba planowanych rekrutacji do pracy za granicą – 100,
- ok. 700 podań o zatrudnienie zostanie przekazanych pracodawcom,
- pomoc ok. 50 pracodawcom polskim w poszukiwaniach specjalistów z krajów UE/EOG - uczestnictwo w 8 targach pracy,
- możliwość uzyskania pełnej informacji o warunkach życia i pracy na rynkach pracy kraju, w którym nastąpi zatrudnienie – dla ok. 3.000 osób,
- współpraca w zakresie zatrudnienia z 230 instytucjami zewnętrznymi,
- realizacja pozostałych działań z Grantu 2005/2006 na kwotę 15.280,00 zł,
- realizacja zaplanowanych 5 działań w ramach Grantu 2006/2007 w kwocie 61.995,00 zł (jest to kwota zaplanowana, ale jeszcze nie przyjęta przez Komisję Europejską).

3.4.4: Badania i monitoring rynku pracy

Cel

- udostępnianie użytecznych informacji, analiz oraz wyników badań socjologicznych dotyczących sytuacji na rynku pracy jak najszerszemu gronu odbiorców tj. osobom bezrobotnym, poszukującym pracy, instytucjom, urzędom i innym partnerom rynku pracy.

Działania

Upowszechnienie większego zakresu danych dotyczących problematyki rynku pracy, w tym usług urzędów pracy m.in. na stronach internetowych urzędów pracy. Prowadzenie monitoringu działań realizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz niektóre wydziały Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu m.in. Europejskiego Funduszu Społecznego, Informacji, Badań i Analiz, Rynku Pracy, Pośrednictwa Pracy i Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego oraz Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – świadczących usługi na rzecz bezrobotnych i partnerów rynku pracy.

Poza obligatoryjną sprawozdawczością o rynku pracy (program badań statystycznych GUS), WUP w Toruniu będzie prowadził monitoring zadań realizowanych przez podległe sobie wydziały świadczące usługi na rzecz bezrobotnych i partnerów rynku pracy, a także powiatowe urzędy pracy, w tym również działań podejmowanych w ramach programów współfinansowanych z EFS. W oparciu o zbierane dane przygotowywane będą m.in. miesięczne informacje o sytuacji na wojewódzkim rynku pracy, analizy okresowe i tematyczne. WUP będzie realizował również badania ankietowe – dotyczące wybranej problematyki rynku pracy. Elementem monitoringu będą też badania realizowane przez partnerów rynku pracy w ramach Priorytetu II dla Działania 2.1 „*Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie*”.

Rezultaty

Usprawnienie dostępu do informacji o rynku pracy ułatwi przygotowanie przez partnerów rynku pracy m.in. opracowań i programów. Rozszerzenie zakresu danych spowoduje, że większa liczba osób uzyska niezbędne informacje dotyczące ewentualnego podjęcia zatrudnienia, a także wyboru kierunków kształcenia i doskonalenia zawodowego. Zminimalizuje to jedną z przyczyn małej mobilności geograficznej bezrobotnych i poszukujących pracy, jaką jest brak dostatecznych informacji o aktualnej sytuacji na rynku pracy. Lepsze dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy na poziomie ponadgminajalnym oraz wyższym.

3.5. Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukcja segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych

(Wytyczna nr 21 zawarta w Decyzji Rady Unii Europejskiej z dnia 12 lipca 2005 r.)

Kontekst problemowy

Służby kontroli legalności zatrudnienia działające od 1995 roku (w urzędach wojewódzkich od 2002 roku) są aktywne w zakresie egzekwowania przestrzegania obowiązujących zapisów dotyczących zatrudnienia. Narzędzia prawne, w które wyposażona jest Kontrola Legalności Zatrudnienia nie są doskonałe i nie pozwalają na skuteczne eliminowanie patologicznych zjawisk na rynku pracy, a umożliwiają stosowanie wybiegów pozwalających na nielegalne zatrudnianie.

Ustawa winna zawierać regulację w zakresie zgłaszania zatrudnienia, umów cywilnoprawnych do ZUS przed dopuszczeniem pracownika, zleceniobiorcy do pracy. Pozwoliłoby to wyeliminować stosowaną praktykę zawierania fikcyjnych umów, które są wystawiane przez podmioty, ale nie są zgłaszane dalej do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego.

Innym bardzo nagannym zjawiskiem jest zawieranie umów o pracę na cząstkowe etaty. W rzeczywistości taka osoba wykonuje prace w pełnym wymiarze czasu pracy, a ubezpieczenie społeczne oraz podatek odprowadzany jest tylko od np. 1/8 etatu, natomiast pozostała część wynagrodzenia jest wypłacana poza listą płac.

Na podstawie przeprowadzanych kontroli przez inspektorów legalności zatrudnienia zauważa się, że problem nielegalnego zatrudnienia występuje we wszystkich sferach działalności gospodarczej. Najczęściej jednak ma on miejsce w małych firmach gdzie nie prowadzi się pełnej księgowości.

Mając na względzie wzmożone zainteresowanie podjęciem zatrudnienia na obszarze EU/EOG i poprawą dostępności do zagranicznych ofert pracy oraz trudną sytuację na lokalnym rynku pracy – uwagę należy zwrócić na zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia. Szczególną rolę będą spełniały wysokiej jakości działania z zakresu pośrednictwa pracy. Wymagane jest ciągłe doskonalenie i dostosowywanie technik

pośrednictwa do określonych potrzeb zarówno ze strony pracodawców jak i poszukujących zatrudnienia oraz stosowanie odpowiednich mechanizmów bezpieczeństwa przy podejmowaniu pracy.

3.5.1: Działania ograniczające szarą strefę zatrudnienia

Cel

- zwiększenie skuteczności prowadzonych kontroli ograniczających problem nielegalnego zatrudnienia.

Działania

W celu zapewnienia większej skuteczności przeprowadzonych kontroli będą podjęte działania organizacyjne ograniczające nielegalne zatrudnienie poprzez:

- rekontrole podmiotów, w których w latach ubiegłych stwierdzono nielegalne zatrudnienie,
- przeprowadzanie kontroli interwencyjnych na podstawie informacji o nieprawidłowościach w zakresie przestrzegania przez pracodawców obowiązków wynikających z zatrudnienia lub powierzania prac zarobkowych,
- intensyfikację kontroli w agencjach zatrudnienia w celu ograniczenia patologicznych zjawisk na rynku pośrednictwa pracy,
- szerszą współpracę ze Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Państwową Inspekcją Pracy, Urzędem Kontroli Skarbowej i innymi instytucjami działającymi w tym obszarze.

Rezultaty

- ograniczenie problemu nielegalnego zatrudnienia

3.5.2: Rozwój dostępu do usług pośrednictwa pracy i informacji zawodowej

Cel

- wspieranie rozwoju usług legalnego pośrednictwa pracy oraz dążenie do wyeliminowania tego rodzaju usług podejmowanych nielegalnie,
- umożliwienie jak największej liczbie osób dostępu do sprawdzonych ofert pracy,
- właściwa współpraca odpowiednich jednostek tj. Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz powiatowych urzędów pracy stymulująca rozwój regionalnego pośrednictwa pracy oraz bezpiecznego podejmowania pracy.

Działania

- realizowanie zadań WUP w zakresie prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia, w tym: agencji pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, agencji pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich, agencji doradztwa personalnego, agencji poradnictwa zawodowego, agencji pracy tymczasowej,
- współpraca z właściwą instytucją w zakresie nadzoru i kontroli agencji zatrudnienia,
- opracowanie materiałów informacyjnych dot. działalności agencji zatrudnienia.

Rezultaty

- na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w 2006 r. będzie działać legalnie około 100 agencji zatrudnienia, w tym - 25 agencji pośrednictwa pracy na terenie kraju, 20 agencji pośrednictwa do pracy za granicą, 20 agencji doradztwa personalnego, 25 agencji pracy tymczasowej, 10 agencji poradnictwa zawodowego,
- wydrukowanie i rozpowszechnienie około 1.000 egzemplarzy ulotek informujących o legalizacji działalności agencji zatrudnienia,
- wydawanie około 75 certyfikatów o dokonaniu wpisu do rejestru.

3.6. Zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki

(Wytyczna nr 23 zawarta w Decyzji Rady Unii Europejskiej z dnia 12 lipca 2005 r.)

Kontekst problemowy

W związku ze zmieniającą się sytuacją na rynku pracy istnieje potrzeba dostosowywania kwalifikacji do rosnących potrzeb pracodawców. Najczęściej problem bezrobocia dotyka osoby o niskich kwalifikacjach i brakach w wykształceniu. Kształcenie przez całe życie, permanentne podnoszenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych stało się konieczne w celu wejścia lub utrzymania się na rynku pracy oraz sprostania wymogom konkurencyjności.

Według stanu na 31 grudnia 2005 roku w urzędach pracy w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 54.678 bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, którzy stanowili 29,1% ogółu bezrobotnych.

W 2005 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowało się 27.304 bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych. Stanowiło to 14,7% całego „napływu” do bezrobocia. W tym samym czasie pracę podjęły 9.044 osoby z tej grupy bezrobotnych, co stanowiło 9,6% wszystkich podjęć pracy przez bezrobotnych w województwie. Niższy od przeciętnej w województwie jest poziom wykształcenia bezrobotnych zamieszkałych na wsi: 40,5% z nich posiada zaledwie wykształcenie gimnazjalne i poniżej (wśród bezrobotnych ogółem wskaźnik ten wynosi 36,1%), a kolejne 37,0% legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (wśród ogółu bezrobotnych – 35,3%).

3.6.1: Rozwój edukacji dorosłych

Cel

- poprawa dostępu do edukacji dorosłych,
- dostosowanie możliwości uczenia się oraz poziomu edukacji dorosłych do potrzeb rynku pracy,
- promowanie idei kształcenia ustawicznego (lifelong learning),
- dostosowywanie wykształcenia osób do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych oraz przygotowanie ich do wykorzystania szans dostępnych na rynku pracy poprzez stworzenie warunków ułatwiających osobom znalezienie zatrudnienia.

Działania

Założeniem Działania jest inwestowanie w kapitał ludzki poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz kształcenie ustawiczne. Zawodowe kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych jest organizowane przez centra kształcenia ustawicznego (CKU) i centra kształcenia praktycznego (CKP), szkoły, ośrodki szkoleniowe, instytucje szkolnictwa wyższego, instytucje badawcze, przedsiębiorstwa i organizacje pozarządowe. Edukacja dorosłych jest formą kształcenia ustawicznego. Model kształcenia ustawicznego opiera się na założeniu, że aby adaptować się do szybko zachodzących zmian należy stale się kształcić. Kształcenie osób dorosłych umożliwia uzyskanie i uzupełnienie wiedzy ogólnej i specjalistycznej, uzyskanie niezbędnych umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Szkolenia i kursy mające na celu nabycie oraz podwyższanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych są najistotniejszym elementem inwestycji w kapitał ludzki. Konieczne staje się uaktualnianie nabytych umiejętności w obliczu zmieniających się warunków rynku pracy – m.in. w związku ze zwiększonym zastosowaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

W województwie kujawsko-pomorskim realizacja tego celu jest możliwa poprzez działania edukacyjne prowadzone w 8 centrach kształcenia ustawicznego, 4 ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz 9 publicznych placówkach kształcenia

praktycznego i 12 placówek akredytowanych prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.

Centra kształcenia ustawicznego prowadzą ustawiczne kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie osób dorosłych. Mogą prowadzić pozaszkolne formy kształcenia umożliwiające spełnianie obowiązku nauki. Do zadań centrum kształcenia ustawicznego należy: kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie osób dorosłych w szkołach wchodzących w skład centrum i w formach pozaszkolnych; oraz opracowywanie i wydawanie skryptów, poradników oraz innych materiałów metodycznych dla słuchaczy; udzielanie pomocy organizacyjnej, metodycznej i dydaktycznej organizatorom ustawicznego kształcenia, doksztalcania i doskonalenia; a także współpraca z urzędami pracy i pracodawcami w zakresie re kwalifikacji kadr.

Centra kształcenia praktycznego realizują zadania z zakresu przygotowania praktycznego uczniów, wynikające z programu nauczania dla danego zawodu. Do zadań należy: prowadzenie zajęć praktycznych dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, w zakresie całego lub części programu nauczania dla danego zawodu oraz prowadzenie zajęć edukacyjnych w zakresie przysposobienia do pracy dla uczniów gimnazjów. CKP prowadzi także kursy umożliwiające uzyskanie lub podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz zajęcia uzupełniające w zakresie nauki zawodu dla młodocianych. Kształcenie może odbywać się w formie modułowej, zgodnie z programem nauczania dla danego zawodu lub profilu kształcenia ogólnozawodowego, lub pozaszkolnych formach kształcenia umożliwiających spełnianie obowiązku nauki.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 roku w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych - akredytację można udzielić placówkom kształcenia ustawicznego, placówkom kształcenia praktycznego oraz ośrodkom doksztalcania i doskonalenia zawodowego prowadzącym kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, a także działalności oświatowej, o której mowa w art. 83a ust. 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. O przyznanie akredytacji może ubiegać się placówka prowadząca, co najmniej rok kształcenie w zakresie objętym wnioskiem o przyznanie akredytacji, w formach pozaszkolnych wymienionych we wniosku, których czas trwania obejmował nie mniej niż 30 godzin zajęć edukacyjnych, wdrażająca i upowszechniająca nowatorskie rozwiązania programowo-metodyczne i organizacyjne, służące podnoszeniu jakości prowadzonego kształcenia. Akredytację uzyskało do tej pory na ww. podstawie prawnej 12 wnioskodawców.

- na rzecz rozwoju edukacji dorosłych będą również świadczone usługi ze środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego. Będą to działania umożliwiające kształcenie w każdym wieku oraz na różnych poziomach. Należą do nich będą głównie szkolenia indywidualne oraz grupowe, jak również kursy przygotowawcze.
- edukacja osób dorosłych będzie realizowana w ramach Działania 2.1 ZPORR „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”, którego celem jest zwiększanie mobilności zawodowej mieszkańców, ich zdolności w zakresie dostosowywania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do wymogów rynku pracy.

Rezultaty

- liczba placówek kształcenia ustawicznego funkcjonująca w regionie,
- liczba słuchaczy realizująca kształcenie w placówkach kształcenia ustawicznego,
- liczba placówek kształcenia praktycznego funkcjonująca w regionie,
- liczba słuchaczy realizująca kształcenie w placówkach kształcenia praktycznego,
- liczba placówek akredytowanych prowadząca kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych,

- rozszerzenie możliwości kształcenia ustawicznego dla osób dorosłych,
- lepiej przygotowane kadry do potrzeb regionalnego rynku pracy,
- nabycie lub uzupełnienie kwalifikacji,
- zwiększenie mobilności osób bezrobotnych,
- zaktualizowanie uprawnień do wykonywania zawodu,
- uzyskanie kwalifikacji zawodowych, aktywizacja osób bezrobotnych, dostosowanie umiejętności zawodowych do potrzeb rynku pracy,
- zwiększenie szans na uzyskanie zatrudnienia, podniesienia kwalifikacji zawodowych,
- podjęcie pracy przez osoby bezrobotne.

Wszystkie działania spowodują zmianę zachowań bezrobotnych na rynku pracy i zwiększenie ich aktywności zawodowej. Udział w szkoleniach zaowocuje rozwojem zdolności motywacyjnych mierzonym zwiększeniem zaufania we własne siły oraz podniesieniem poczucia odpowiedzialności i poziomu samooceny. Kolejnym efektem będzie rozwój umiejętności praktycznych widzianych jako większa świadomość praw i obowiązków.

3.6.2: Wsparcie praktycznych umiejętności zawodowych uczniów szkół ponadgimnazjalnych, studentów i absolwentów szkół wyższych

Cel

- dostosowanie kształcenia uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie szans absolwentów na rynku pracy i lepsze dostosowanie ich kwalifikacji do potrzeb konkretnego stanowiska pracy.

Działania

Trwająca reforma edukacji zakłada dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. Jej celem jest m.in. poprawa jakości kształcenia. Wykształcenie i kompetencja ludzi stają się najważniejszymi wartościami współczesnej cywilizacji oraz społeczeństw opartych na wiedzy. Umiejętności zawodowe to umiejętności, które gwarantują skuteczne wykonywanie zawodu. Ich poziom opanowania stanowi o kwalifikacjach zawodowych człowieka. Kształcenie zawodowe w systemie szkolnym prowadzone jest zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego. W celu lepszego dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy zawierane są porozumienia z organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu. Aby zwiększyć zatrudnialność uczniów, studentów i absolwentów niezbędne jest stworzenie sprzyjających warunków prawnych, organizacyjnych i materialno-finansowych umożliwiających ścisły związek instytucji edukacyjnych ze środowiskiem przedsiębiorców i rynkiem pracy. Dodatkowo na poziomie wyższych szkół zawodowych zachodzi konieczność utrzymania kształcenia o szerokim profilu, umożliwiającego studentom elastyczne dostosowanie się do potrzeb rynku pracy. Ponadto potrzeba doskonalenia umiejętności i doksztalcania zawodowego sprzyja rozwojowi instytucji szkoleniowych i wzbogacaniu oferty szkoleniowej. Jedną z form podnoszących kwalifikacje zawodowe studentów będą praktyki zagraniczne finansowane ze środków w ramach Programu Leonardo da Vinci. Umożliwiają one zdobycie cennego doświadczenia oraz doskonalenie posługiwania się językami obcymi.

Rezultaty

- ścisła współpraca z pracodawcami przy opracowywaniu programów nauczania, organizowaniu praktyk dla uczniów i studentów,
- zwiększenie szans absolwentów na rynku pracy i lepsze dostosowanie kwalifikacji do potrzeb konkretnego stanowiska pracy,
- współpraca szkół wyższych z przedstawicielami gospodarki / organizacji gospodarczych w zakresie transferu praktycznej wiedzy, innowacji,

- budowania prestiżu kształcenia zawodowego i przeciwdziałanie negatywnej selekcji do szkół zawodowych,
- podniesienie znaczenia praktycznej nauki zawodu, głównie poprzez współpracę z pracodawcami,
- wzbogacenie oferty kształcenia policealnego i kształcenia zawodowego na wszystkich poziomach.

3.6.3: Systemy stypendialne

Cel

- podniesienie dostępu do kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym dla uczniów pochodzących z obszarów wiejskich i studentów pochodzących z obszarów zagrożonych marginalizacją, w tym w szczególności z obszarów wiejskich oraz uczniom uzdolnionym, wyróżniającym się na tle szkoły, osiągającym potwierdzone sukcesy na poziomie ogólnopolskim lub międzynarodowym.

Działania

Pomoc stypendialna dostępna dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa kujawsko-pomorskiego może być finansowana z kilku źródeł:

- a) budżetu Prezesa Rady Ministrów – przyznawana uzdolnionym uczniom szkół ponadgimnazjalnych (kończących się egzaminem), którzy uzyskali świadectwo promocyjne z wyróżnieniem uzyskując najwyższą średnią ocen w danym typie szkoły lub alternatywnie uczniom o wybitnych, wyraźnie ukierunkowanych uzdolnieniach, poświadczonych ocenami celującymi w danej dziedzinie wiedzy, a w pozostałych dziedzinach o wynikach co najmniej dobrych.
- b) budżetu Ministra Edukacji i Nauki – przyznawana uczniom uzyskującym wybitne osiągnięcia edukacyjne, m.in. laureatom międzynarodowych olimpiad lub laureatom i finalistom olimpiad przedmiotowych o zasięgu ogólnopolskim lub uczniom, którzy uzyskali wysokie wyniki we współzawodnictwie sportowym na szczeblu krajowym lub międzynarodowym.
- c) w ramach Działania 2.2 ZPORR – przyznawanie stypendiów młodzieży wiejskiej, która z powodów materialnych natrafia na bariery utrudniające naukę na poziomie ponadgimnazjalnym oraz dla studentów pochodzących z obszarów zagrożonych marginalizacją, którym warunki materialne utrudniają dostęp do nauki na poziomie wyższym.
- d) w ramach pomocy socjalnej – stypendia i zasiłki szkolne adresowane do wszystkich uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej, uniemożliwiającej kontynuację kształcenia - pomoc realizowana przez gminy.

Rezultaty

Pomoc finansowa udzielana młodzieży uczącej się ma zwiększyć docelowo (do 2010 r.) liczbę absolwentów posiadających wykształcenie co najmniej średnie na terenach wiejskich i zagrożonych marginalizacją.

- liczba uczniów otrzymujących stypendia w tym: Prezesa Rady Ministrów, Ministra Edukacji i Nauki, w ramach Działania 2.2 ZPORR,
- liczba uczniów otrzymujących pomoc socjalną z uwzględnieniem stypendiów i zasiłków szkolnych,
- docelowo wzrost udziału procentowego populacji absolwentów co najmniej szkół średnich na terenach wiejskich i w grupach defaworyzowanych, obserwowany w pewnym przedziale czasowym.

3.7. Dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych

(Wytyczna nr 24 zawarta w Decyzji Rady Unii Europejskiej z dnia 12 lipca 2005 r.)

Kontekst problemowy

Dostosowywanie nowych kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych województwa kujawsko-pomorskiego wynika z konieczności uwzględniania aktualnych potrzeb rynku pracy oraz kształcenia nowych kompetencji w ramach formujących się nowych zawodów.

3.7.1: Dostosowywanie kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych do potrzeb rynku pracy

Cel

- uruchomienie nowych kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych odpowiadających na potrzeby zgłaszane przez rynek pracy.

Działania

Zwiększenie oferty edukacyjnej w regionie wiąże się z uruchomieniem w liceach profilowanych dwóch kierunków: zarządzania informacją i usługowo-gospodarczego; w technikach ośmiu kierunków: spedytora, logistyka, mechatronika, rolnika, ekonomisty, informatyka, specjalisty agrobiznesu, drogownictwa; w zasadniczych szkołach zawodowych: kucharza małej gastronomii i rolnika. W szkołach dla dorosłych (policealnych) – ośmiu kierunków: technika masażysty, technika administracji, technika logistyki, prac biurowych, technologii drewna, pracownika socjalnego, opiekuna domu pomocy społecznej, opiekuna środowiskowego.

Rezultaty

- kształcenie i otwieranie nowych kierunków poprawi zdolność reagowania na potrzeby gospodarki i da absolwentom możliwość szerszego wyboru kształcenia dalszych kompetencji zawodowych, co w rezultacie doprowadzić powinno do zwiększenia mobilności zawodowej z uwzględnieniem uznawania kwalifikacji,
- zwiększenie liczby szkół w województwie wprowadzających nowe kierunki kształcenia,
- zwiększenie liczby uczniów kształconych w ramach nowych kierunków w poszczególnych typach szkół.

Rozdział III. ZARZĄDZANIE REGIONALNYM PLANEM DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA ORAZ SPOSÓB PROWADZENIA MONITORINGU Z REALIZACJI ZADAŃ OKREŚLONYCH REGIONALNYM PLANEM DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA

Koordinacja

Do prac związanych ze sporządzeniem Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia utworzony został Zespół Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok - powołany Uchwałą Nr 3/47/2006 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 18 stycznia 2006 r. w sprawie trybu opracowania Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok. Etapy realizacji prac Zespołu zostały wyznaczone ustalonym harmonogramem.

Za przygotowanie Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia jest odpowiedzialny Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu.

Promocja RPD

Ważnym elementem realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok będzie jego promocja. Ww. dokument zostanie umieszczony na stronach internetowych WUP, a także rozpowszechniony wśród partnerów instytucjonalnych rynku pracy.

Zasada partnerstwa i współpraca z Wojewódzką Radą Zatrudnienia

Zasada partnerstwa została uwzględniona w trybie przygotowania Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok poprzez powołanie Zespołu do jego opracowywania, w skład którego wchodzi przedstawiciele administracji samorządowej, rządowej, jak i organizacji pozarządowych oraz innych partnerów. Przyjęty został także tryb konsultacji z samorządami powiatów. RPD zostanie zaopiniowany przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia, która grupuje przedstawicieli wojewódzkich struktur organizacji związkowych, organizacji pracodawców, społeczno-zawodowych organizacji rolników, organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy, nauki oraz wojewody. Następnie po zakończeniu konsultacji społecznych, projekt będzie przekazany do akceptacji Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego oraz Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego, który wyda uchwałę zatwierdzającą w tym zakresie. Informacje z przebiegu realizacji Programu będą przekazywane ww. partnerom. Wszystkie działania ujęte w Planie będą realizowane zgodnie z zasadą partnerstwa.

Monitorowanie i sprawozdawczość

Monitorowanie zadań określonych w Regionalnym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2006 rok będzie się odbywać według określonego zakresu i trybu. Jednostką odpowiedzialną za prowadzenie monitoringu będzie Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu. Zbieranie danych z realizacji zadań będzie odbywało się raz w roku po zakończeniu realizacji działań ujętych w dokumencie, czyli wg stanu na koniec roku.

Sprawozdawczość będzie zawierać takie informacje jak: zwięzły opis realizowanych zadań, kwotę wydatków z podaniem źródła finansowania, ocenę zgodności realizacji zadań z RPD/Z, uzyskane efekty, trudności w realizacji zadań oraz wnioski i rekomendacje. Ważnym uzupełnieniem monitoringu będą rezultaty prac analityczno-badawczych realizowanych w zakresie problematyki rynku pracy. Na przełomie marca i kwietnia roku następującego po okresie realizacji zadań ujętych w RPD/Z wyniki monitoringu będą przedstawiane na posiedzeniu Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Sprawozdanie z realizacji RPD/Z na 2006 rok będzie jednym z podstawowych materiałów służących do przygotowywania projektu Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na następny okres.

ZAŁĄCZNIKI:

1. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH RPD/Z NA 2006 ROK
2. LISTA PODMIOTÓW SPRAWOZDAJĄCYCH O ZADANIACH UJĘTYCH W RPD/Z NA 2006 ROK
3. TABELA MONITORINGU RPD/Z NA 2006 ROK

**ŹRÓDŁA FINANSOWANIA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH
RPD/Z NA 2006 ROK**

2006							
Numer zadania	Budżet państwa	Fundusz Pracy	Fundusze strukturalne	Środki województwa	Środki innych jednostek samorządu terytorialnego	PFRON	Inne
3.1 Wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy oraz na wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej							
3.1.1	X		X	X			X
3.1.2		X	X				
3.1.3			X	X	X		X
3.1.4	X		X	X			X
3.1.5		X					
3.2. Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka							
3.2.1	X	X	X				
3.2.2		X	X	X	X		
3.2.3	X		X	X	X		X
3.2.4	X	X	X				
3.2.5		X	X				
3.3. Zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, w tym osób znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych							
3.3.1		X	X				
3.3.2	X	X	X	X	X	X	X
3.3.3		X	X	X	X	X	X
3.3.4	X		X	X			
3.4. Lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy							
3.4.1	X	X	X	X			
3.4.2	X	X	X	X	X		X
3.4.3	X	X	X	X			
3.4.4	X	X	X	X	X		
3.5. Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukcja segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych							
3.5.1	X						
3.5.2	X	X		X	X		X
3.6. Zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki							
3.6.1	X	X	X		X		X
3.6.2	X		X		X		X
3.6.3	X		X	X	X		
3.7. Dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych							
3.7.1	X				X		X

LISTA PODMIOTÓW SPRAWOZDAJĄCYCH O ZADANIACH UJĘTYCH W RPD/Z NA 2006 ROK

2006 ROK												
Numer zadania	Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Powiatowe Urzędy Pracy	Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki	Urząd Statystyczny	ROPS	Kuratorium Oświaty	OHP	Starostwa powiatów	PFRON	Inne
3.1 Wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy oraz na wzmocnienie spójności społecznej i terytorialnej												
3.1						X						
3.1.1			X	X								
3.1.2	X	X										
3.1.3				X								X
3.1.4			X	X								
3.1.5	X	X										
3.2. Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka												
3.2.1	X	X										
3.2.2	X	X										
3.2.3									X			
3.2.4	X	X							X			X
3.2.5	X	X										
3.3. Zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, w tym osób znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych												
3.3.1	X	X										
3.3.2				X							X	X
3.3.3							X					
3.3.4	X											
3.4. Lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy												
3.4.1	X	X										
3.4.2	X	X										X
3.4.3	X	X										
3.4.4	X	X										
3.5. Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukowaniu segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych												
3.5.1					X							
3.5.2	X	X			X							
3.6. Zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki												
3.6.1	X	X						X				
3.6.2								X		X		
3.6.3				X				X		X		
3.7. Dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych												
3.7.1								X		X		