

**REGIONALNY PLAN
DZIAŁAŃ
NA RZECZ ZATRUDNIENIA
NA 2007 ROK**

Województwo Kujawsko-Pomorskie

Toruń, marzec 2007

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 wzmocnienie 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	9
3.1.5: Wzmocnienie spójności społecznej regionu	10
3.2. Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka	11
3.2.1: Wsparcie równego dostępu do zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn.....	13
3.2.2: Promocja zatrudnienia młodzieży.....	14
3.2.3: Przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży.....	14
3.2.4: Przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy	15
3.2.5: Promocja zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia.....	17
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	18
3.3.1: Promocja zatrudnienia osób bezrobotnych	19
3.3.2: Wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych	20
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	28
3.4.3: Rozwój usług EURES.....	29
3.4.4: Badania i monitoring rynku pracy	29
3.5. Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukcja segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych	30
3.5.1: Działania ograniczające szarą strefę zatrudnienia.....	31
3.5.2: Rozwój dostępu do usług pośrednictwa pracy i informacji zawodowej	31
3.6. Zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki.....	32
3.6.1: Rozwój edukacji dorosłych.....	32
3.6.2: Wsparcie praktycznych umiejętności zawodowych uczniów szkół ponadgimnazjalnych, studentów i absolwentów szkół wyższych.....	34
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.....	36

1. WPROWADZENIE

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2007 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 kierunkami działań określonymi przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w sprawie Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2007 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 2007 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. 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.

Niniejszy dokument nie przewiduje działań określonych w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, w którym ujęta została całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego na okres programowania obejmujący lata 2007-2013. Jest to spowodowane brakiem jednoznacznego terminu wdrażania Priorytetów i Działań przewidzianych w PO KL. Jednak w przypadku uruchomienia ww. Programu już w 2007 r., zostaną one objęte monitoringiem odpowiednio do zakresu poszczególnych zadań ujętych w RPD/Z na 2007 r.

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 2006 r.)^{*} zamieszkuje 2.066,74 tys. osób, co stanowi 5,4% ogółu ludności Polski. W odniesieniu do analogicznego okresu roku poprzedniego, liczba ludności w województwie nieznacznie zmniejszyła się

^{*} Źródło: „Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30 VI 2006 r.” GUS, publikacja elektroniczna (www.stat.gov.pl)

(1,3 tys. osób). Większość mieszkańców naszego województwa to kobiety (51,7%). W miastach mieszka 61,4% ogółu ludności (przed rokiem – 61,6%).

Zdecydowana większość mieszkańców województwa (64,4%) znajduje się w wieku produkcyjnym. W porównaniu z czerwcem 2005 r. w liczbie ludności ogółem w województwie zmniejszył się udział osób w wieku przedprodukcyjnym (o 0,6 pkt. proc.), natomiast wzrosły udziały osób w wieku produkcyjnym (o 0,4 pkt. proc.) i w wieku poprodukcyjnym (o 0,2 pkt. proc.).

Ludność w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym. Stan na 30 czerwca 2006 r.

Wyszczególnienie	ogółem		mężczyźni		kobiety	
	osoby	%	osoby	%	osoby	%
ogółem	2 066 425	100,0	997 514	100,0	1 068 911	100,0
wiek przedprodukcyjny	436 087	21,1	223 204	22,4	212 883	19,9
wiek produkcyjny	1 330 194	64,4	677 785	67,9	652 409	61,0
wiek poprodukcyjny	300 144	14,5	96 525	9,7	203 619	19,0

Konsekwencją struktury wieku ludności jest poziom wskaźnika obciążenia demograficznego ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku nieprodukcyjnym. W województwie kujawsko-pomorskim wskaźnik ten wynosi 55,3% (wobec 56,2% w czerwcu 2005 r.). 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	55,3	47,2	63,8
Ludność w wieku przedprodukcyjnym (miara demograficznej "młodości") na 100 osób w wieku produkcyjnym	32,8	32,9	32,6
Ludność w wieku poprodukcyjnym (miara demograficznej "starości") na 100 osób w wieku produkcyjnym	22,6	14,2	31,2

Z danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy wynika, że w rejestrze REGON w województwie kujawsko-pomorskim w końcu grudnia 2006 roku zarejestrowanych pozostawało 186,9 tys. podmiotów gospodarki narodowej** (bez rolników indywidualnych). W sektorze publicznym działało 6,4 tys. podmiotów (3,4% ogółu), natomiast w sektorze prywatnym 180,6 tys. (96,6% ogółu podmiotów w województwie). W odniesieniu do grudnia 2005 roku liczba podmiotów zmniejszyła się o 0,2%, przy czym spadek odnotowano zarówno w sektorze publicznym (o 215 jednostek), jak i prywatnym (o 67 jednostek).

Przeciętne zatrudnienie* w sektorze przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim w 2006 roku osiągnęło poziom 211,7 tys. osób i było wyższe niż w roku poprzednim o 1,4% (w kraju wzrost wyniósł 3,0%). W przedsiębiorstwach sektora

** Źródło: „Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w Rejestrze REGON w województwie kujawsko-pomorskim w 2006 r.” Opracowanie sygnałowe, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

* Źródło: „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego nr 12/2006 Wyniki wstępne”; Urząd Statystyczny w Bydgoszczy; publikacja elektroniczna (www.stat.gov.pl/urzedy/bydgosz/)

publicznego liczba zatrudnionych wyniosła 28,6 tys. osób (spadek o 1,4%), natomiast w sektorze prywatnym liczba zatrudnionych wyniosła 183,1 tys. osób (wzrost o 1,8%).

Według stanu na 31 grudnia 2006 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 160,1 tys. bezrobotnych. W porównaniu z końcem roku poprzedniego liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 27,9 tys. osób, czyli 14,8% (w Polsce w tym samym czasie liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 16,7%). W końcu 2006 roku stopa bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim osiągnęła poziom 19,3% (wobec 22,3% w końcu 2005 roku). W dalszym ciągu województwo kujawsko-pomorskie należy do najbardziej zagrożonych zjawiskiem bezrobocia w Polsce.

Zmiany w poziomie bezrobocia w 2006 roku. Stan na koniec roku

Wyszczególnienie	bezrobotni				stopa bezrobocia		
	2005 r.	2006 r.	zmiana		2005 r.	2006 r.	zmiana
	tys. osób		w %				
Polska	2 773,0	2 309,4	-463,6	-16,7	17,6	14,9	-2,7
województwo kujawsko - pomorskie	188,0	160,1	-27,9	-14,8	22,3	19,3	-3,0

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 211,7 tys. osób i było wyższe niż w roku poprzednim o 2,9 tys. osób, tj. o 1,4% (wobec wzrostu w kraju o 3,0%). W sektorze publicznym przeciętna liczba zatrudnionych wyniosła 28,6 tys. osób i zmniejszyła się o 1,4% w porównaniu z rokiem poprzednim, w sektorze prywatnym natomiast było to 183,1 tys. osób (o 1,8% więcej niż w roku 2005). Udział sektora prywatnego w ogólnej liczbie zatrudnionych zwiększył się na przestrzeni roku z 86,1% do 86,5%.

W województwie kujawsko-pomorskim w końcu 2006 roku zarejestrowanych pozostawało 186,9 tys. podmiotów gospodarki narodowej** (bez rolników indywidualnych). W ciągu roku liczba podmiotów zmniejszyła się o 0,2%. Spadek odnotowano zarówno w sektorze publicznym (o 215 jednostek), jak i prywatnym (o 67 jednostek).

Struktura przedsiębiorstw nie uległa istotnym zmianom: podmioty mikro (o liczbie pracujących do 9 osób) stanowią 95,2% zawartości rejestru REGON, małe (od 10 do 49 pracujących) – 3,8%, a podmioty średnie i duże (o liczbie pracujących powyżej 49 osób) – 1,0%. Liczba zarejestrowanych osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą zmniejszyła się w skali roku o 1,8 tys. (1,2%) i wyniosła w końcu 2006 roku 147,8 tysięcy.

Według stanu na 31 grudnia 2006 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 160,1 tys. bezrobotnych. Pomimo korzystnych zmian, jakie zaszły w 2006 roku w poziomie bezrobocia, sytuacja na regionalnym rynku pracy w dalszym

* Źródło: j.w.

** Źródło: j.w.

ciągu jest bardzo trudna. Nie zmienia się w istotny sposób struktura bezrobotnych pod względem cech społeczno – demograficznych: większość bezrobotnych (58,6%) to kobiety (wobec 55,2% w końcu roku 2005), na wsi zamieszkuje 45,4% bezrobotnych (przed rokiem – 44,5%), osoby młode (do 25 roku życia) to 21,7% populacji zarejestrowanych bezrobotnych (przed rokiem – 23,5%), natomiast długotrwale bezrobotni to 68,4% ogółu (przed rokiem – 68,2%). Prawo do zasiłku posiada, tak samo jak w końcu 2005 roku, 16,1% bezrobotnych.

W 2006 roku pracę podjęło 98,2 tys. bezrobotnych (o 4,5% więcej niż w roku poprzednim). Przede wszystkim było to zatrudnienie niesubsydiowane (81,1% wszystkich podjęć pracy).

Szkolenia w 2006 roku rozpoczęło 10,0 tys. bezrobotnych (o 14,8% więcej niż w roku poprzednim), staże – 11,4 tys. osób (o 20,6% więcej), natomiast przygotowanie zawodowe w miejscu pracy – 5,8 tys. osób (o 20,4% mniej niż w roku 2005). Nową formę aktywizacji, jaką są prace społecznie użyteczne podjęło w 2006 roku 8,6 tys. bezrobotnych bez prawa do zasiłku jednocześnie korzystających ze świadczeń pomocy społecznej.

W 2006 roku do powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim wpłynęło 72,3 tys. ofert pracy (o 28,3% więcej niż w roku poprzednim).

Poprawa konkurencyjności regionu stanowi jeden z nadrzędnych celów Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego. 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. Należą do nich fundusze pożyczkowe i poręczeń kredytowych o zasięgu zarówno lokalnym jak i regionalnym. Spośród nich na obszarze naszego województwa funkcjonują Kujawsko-Pomorski Fundusz Pożyczkowy oraz Kujawsko-Pomorski Fundusz Poręczeń Kredytowych. Kujawsko – Pomorski Fundusz Pożyczkowy sp. z o.o. w Toruniu współpracuje z Bydgoskim Funduszem Poręczeń Kredytowych, Toruńskim Funduszem Poręczeń Kredytowych i ze Stowarzyszeniem Ziemi Świeckiej w celu zwiększenia możliwości uzyskania pożyczek przez małych przedsiębiorców. W 2006 r. Kujawsko – Pomorski Fundusz Pożyczkowy otworzył dwa oddziały zamiejscowe we Włocławku i w Grudziądzu w celu ułatwienia małym przedsiębiorstwom dostępu do oferty funduszu.

W likwidacji tej bariery z zakresu rozwoju przedsiębiorczości może pomóc tworzenie i rozwój lokalnych funduszy pożyczkowych i poręczeń kredytowych.

Dla osób bezrobotnych przeszkodą w uruchamianiu własnej działalności gospodarczej jest m.in. brak wiedzy na temat podstawowych kroków podejmowanych przy jej rozpoczynaniu oraz przede wszystkim brak środków finansowych. Powiatowe urzędy pracy eliminują te bariery głównie poprzez organizację szkoleń z powyższego zakresu, pomoc informacyjno-doradczą, jak również udzielają jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Działanie 3.1.1. Promocja przedsiębiorczości

Cel:

- stymulowanie powstawania nowych mikroprzedsiębiorstw oraz zapewnienie nowopowstałym mikroprzedsiębiorstwom 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*” ZPORR – 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.

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 firm. 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. Wszystkie opisane działania mają charakter wielofazowy, stając się „kołem zamachowym” zwłaszcza w ramach sektora MŚP, gdzie rozwiązują problemy związane z niedoinwestowaniem polskich przedsiębiorstw ułatwiając tym przedsiębiorstwom funkcjonowanie na rynku wolnej konkurencji.

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, Działanie 2.6 ZPORR); liczba szkoleń dla pracodawców i pracowników; liczba organizowanych staży oraz liczba przyznawanych stypendiów w ramach Działania 2.6 ZPORR.

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 ich uczestnictwo w szkoleniach, pomoc informacyjno-doradczą oraz przyznawanie przez powiatowe urzędy pracy środków na rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej. Osoby zainteresowane podjęciem samozatrudnienia otrzymają wsparcie m.in. w postaci szkoleń, których tematyka będzie dotyczyła założenia oraz prowadzenia własnej firmy. Środki przeznaczone na promocję przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych będą przyznawane w formie dotacji, pochodzących z takich źródeł jak Funduszu Pracy oraz Europejski Fundusz Społeczny.

Rezultaty:

- podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne,
- przyznanie przez pup jednorazowych środków 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,
- tworzenie nowych miejsc pracy,
- poprawa sytuacji materialnej osób bezrobotnych, które zdecydowały się na samozatrudnienie i rodzin tych osób,
- rozwój współpracy z instytucjami okołobiznesowymi.

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

Cel: Wsparcie sektora mikro i małych przedsiębiorstw w dostępie do zewnętrznego źródła finansowania inwestycji, co przyczyni się do zwiększenia konkurencyjności potencjału inwestycyjnego oraz zatrudnienia.

Działania:

- Kujawsko – Pomorski Fundusz Pożyczkowy sp. z o.o. w Toruniu działa na rzecz wspierania małych i średnich przedsiębiorstw na terenie województwa kujawsko–pomorskiego poprzez ułatwienie im dostępu 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. Pożyczki przyznawane są na cele obrotowe z terminem spłaty do 24 miesięcy i na cele inwestycyjne z terminem zapadalności do 36 miesięcy.

Fundusz realizuje dwa projekty w ramach SPO WKP. Przekazane 4 mln zł przez samorząd województwa na kapitał zakładowy spółki pozwoliło pozyskać dla regionu 8,2 mln zł ze środków europejskich. Aktualnie kapitał pożyczkowy wynosi 12,2 mln zł.

- Kujawsko-Pomorski Fundusz Poręczeń Kredytowych sp. z o.o. został utworzony w celu wspierania mikro, małych i średnich przedsiębiorstw działających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego poprzez ułatwienie dostępu do finansowania zewnętrznego prowadzonej działalności. Wspiera ww. przedsiębiorstwa poprzez udzielanie im poręczeń kredytów. Poręczenia udzielane są firmom działającym przez okres co najmniej 6 miesięcy i mogą stanowić zabezpieczenie każdego rodzaju kredytu przeznaczonego na działalność gospodarczą. Fundusz udziela poręczeń na podstawie umowy o współpracy zawartej z bankiem PKO BP S.A.

W roku 2007 Fundusz realizował będzie dwa projekty w ramach SPO WKP, których celem jest uzyskanie dodatkowych kapitałów służących zabezpieczeniu udzielonych poręczeń. Zrealizowanie obu projektów przyniesie Funduszowi wzrost kapitałów o 24 miliony złotych.

Rezultaty:

- w 2007 r. Kujawsko – Pomorski Fundusz Pożyczkowy planuje udzielić 130 pożyczek na kwotę około 6 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 2007 roku planuje udzielić ok. 550 poręczeń o wartości ok. 35,0 mln złotych. Pozwoli to przedsiębiorcom na zaciągnięcie kredytów w wysokości 65 milionów 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, pozyskiwanie funduszy pomocowych Unii Europejskiej, 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 m.in. w zakresie: sporządzania biznes planów i strategii rozwoju,
- usługi szkoleniowe: szkolenia ogólne i specjalistyczne,
- 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 Polsce i krajach UE, zewnętrznych 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 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 sektora prywatnego. 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.

Rezultaty:

➤ Ilościowe:

- liczba przedsiębiorców korzystających z usług TARR SA (w tym: liczba przedsiębiorstw korzystających z usług szkoleniowych, informacyjnych, doradczych o charakterze ogólnym),
- liczba usług zrealizowanych na rzecz przedsiębiorców (w tym: liczba usług doradczych o charakterze ogólnym, informacyjnych, liczba przeprowadzonych szkoleń, konferencji/seminariów),
- utworzenie nowych/utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy.

➤ Jakościowe:

- rozwój usług informacyjnych, szkoleniowych i doradczych,
- wzmocnienie współpracy pomiędzy sektorem prywatnym a instytucjami naukowo-badawczymi,
- wzrost poziomu innowacyjności przedsiębiorstw regionu.

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 IV/59/07 z dnia 29 stycznia 2007 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 2007 roku”, które opierają się na następujących zmiennych:

- natężenie bezrobocia mierzone wskaźnikiem stopy bezrobocia według stanu na dzień 30.09.2006 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych do 25 roku życia według stanu na dzień 30.09.2006 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych długotrwale według stanu na dzień 30.09.2006 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych zamieszkałych na wsi według stanu na dzień 30.09.2006 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia według stanu na dzień 30.09.2006 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych według stanu na dzień 30.09.2006 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia według stanu na dzień 30.09.2006 r.
- skala bezrobocia mierzona liczbą bezrobotnych niepełnosprawnych według stanu na dzień 30.09.2006 r.
- wskaźnik płynności rynku pracy – za IV kwartał 2005 r. i 3 kwartały 2006 r.
- wskaźnik efektywności zatrudnieniowej – wybranych form aktywnych (szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, przygotowanie zawodowe i staże) za I półrocze 2006 r.
- wskaźnik zakontraktowania środków Funduszu Pracy przeznaczonych na realizację projektów współfinansowanych z EFS dostępnych w 2006 roku.
- wskaźnik dynamiki zmiany liczby bezrobotnych według stanu na 30.09.2006 roku do stanu z dnia 30.09.2005 r.

Rezultaty:

Efektom podejmowanych działań winno być 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 2006 roku kobiety w liczbie 93,7 tys. osób, stanowiły 58,6% ogółu bezrobotnych w województwie. W porównaniu z końcem roku 2005 populacja bezrobotnych kobiet zmniejszyła się o 10,1 tys. osób (9,8%), ale udział kobiet wśród bezrobotnych ogółem zwiększył się o 3,4 pkt. proc. Kobiety stanowiły w 2006 roku 43,5% wszystkich bezrobotnych podejmujących pracę (w roku poprzednim – 42,4%) oraz 43,0% osób podejmujących zatrudnienie subsydiowane (w roku poprzednim – 40,1%). W 2006 roku kobiety stanowiły

43,9% ogółu bezrobotnych podejmujących szkolenia (w roku poprzednim – 42,4%). Kobiety częściej niż mężczyźni podejmowały w 2006 roku staże (68,0% ogółu, wobec 65,6% w roku poprzednim) i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (64,3% ogółu, wobec 58,7% w roku 2005), a także częściej korzystały z usług poradnictwa zawodowego (56,7% bezrobotnych korzystających z poradnictwa indywidualnego i 64,3% ogółu bezrobotnych korzystających z poradnictwa w formie grupowej).

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. 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. 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.

Według stanu na 31 grudnia 2006 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 34,8 tys. bezrobotnych do 25 roku życia. Stanowili oni 21,7% ogółu bezrobotnych w województwie. W porównaniu z końcem 2005 roku udział ten zmniejszył się o 2,1 pkt. proc. W porównaniu z końcem poprzedniego roku populacja bezrobotnych do 25 roku życia zmniejszyła się w województwie kujawsko – pomorskim o 9,5 tys., czyli 21,4% (przy ogólnym spadku liczby bezrobotnych o 14,9%). Połowa (50,2%; przed rokiem – 49,8%) bezrobotnych do 25 roku życia nie legitymowała się żadnym stażem pracy (wśród bezrobotnych ogółem – 20,7%). Najliczniejsze grupy pod względem poziomu wykształcenia stanowiły osoby, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe (28,3%, wobec 32,7% przed rokiem) oraz szkoły policealne i średnie zawodowe (25,7%; przed rokiem – 25,1%). Osoby pozostające w rejestrach powiatowych urzędów pracy dłużej niż 12 miesięcy (od dnia ostatniej rejestracji) stanowiły 30,6% populacji bezrobotnych do 25 roku życia (przed rokiem – 33,3%). W 2006 roku pracę podjęło 30,6 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, co stanowiło 31,2% wszystkich podjęć pracy przez bezrobotnych w województwie (w roku poprzednim było to odpowiednio: 26,9 tys. osób i 28,6%). Bezrobotni do 25 roku życia stanowili w 2006 roku 22,0% wszystkich bezrobotnych podejmujących zatrudnienie subsydiowane (w roku poprzednim – 20,6%), 37,5% – rozpoczynających szkolenia (37,2% w roku 2005), 95,6% – rozpoczynających staże (wobec 93,2% w roku poprzednim) i 9,1% – rozpoczynających prace społecznie użyteczne. W 2006 roku młodzi bezrobotni stanowili 54,3% wszystkich bezrobotnych korzystających z usług poradnictwa zawodowego w formie porad indywidualnych i 38,8% – z poradnictwa grupowego.

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. Brak dostępu do profesjonalnych usług poradnictwa zawodowego bardzo często skutkuje negatywnymi konsekwencjami w momencie, kiedy młodzi ludzie wchodzi na rynek pracy.

Do najbardziej efektywnych form przeciwdziałania bezrobociu w grupie osób młodych należą staże oraz szkolenia. Istotne znaczenie w przypadku wsparcia dla ww. grupy ma realizacja zadań mających na celu zdobycie doświadczenia zawodowego, podnoszenie poziomu wykształcenia, umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz podejmowanie działalności gospodarczej.

Bezrobotna młodzież, pochodząca ze środowisk społecznie i zawodowo marginalizowanych napotyka liczne przeszkody na drodze zawodowego rozwoju. Bariery istniejące zarówno w zakresie funkcjonowania tej grupy na rynku pracy, jak i w życiu osobistym wynikają z uwarunkowań środowiskowych jak i z niedostosowania kwalifikacji do potrzeb lokalnego rynku pracy. Młodzież 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. Młodzież 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 2006 roku bezrobotni powyżej 50 roku życia, w liczbie 27,2 tys. osób stanowili 17,0% ogółu bezrobotnych w województwie. W porównaniu z końcem roku poprzedniego populacja bezrobotnych powyżej 50 roku życia zwiększyła się o 2,2% (przy ogólnym spadku liczby bezrobotnych o 14,9%), a udział tej grupy w liczbie bezrobotnych ogółem wzrósł o 2,8 pkt. proc. Wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia dominowały osoby z bardzo długim, ponad 20-letnim stażem pracy (44,1%; w końcu 2005 roku – 46,1%). Najliczniejszą grupę pod względem poziomu wykształcenia stanowiły osoby, które ukończyły jedynie szkoły gimnazjalne i poniżej (52,1% wobec 53,2% przed rokiem). Osoby pozostające w rejestrach pup dłużej niż 12 miesięcy (od dnia ostatniej rejestracji) stanowiły 63,0% populacji bezrobotnych powyżej 50 roku życia (przed rokiem – 64,3%). W 2006 roku pracę podjęło 9,0 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia, co stanowiło 9,1% wszystkich podjęć pracy przez bezrobotnych w województwie (w roku poprzednim było to odpowiednio: 8,2 tys. osób i 8,8%).

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 odbywało 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.

Rezultaty:

- wzrost stopy zatrudnienia oraz samozatrudnienia kobiet,
- zmniejszenie udziału kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych,
- zwiększenie u kobiet umiejętności w zakresie autoprezentacji, samooceny, motywacji do poszukiwania pracy,
- zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ich uaktualnienie m.in. poprzez udział w projektach i programach rynku pracy,
- podniesienie statusu zawodowego i społecznego kobiet,
- przełamanie stereotypów w sferze podziału zawodów na tradycyjne i męskie,
- stworzenie warunków większej dostępności do usług opiekuńczo-wychowawczych (m.in. zapewnienie opieki nad dziećmi),
- 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”. W roku 2007 wsparciem w ramach ww. Działania planuje się objąć ok. 6.785 osób, natomiast wartość projektów przewidziana jest na kwotę 20.572.493,00 zł.

Rezultaty:

- tworzenie „ścieżek” zatrudnienia dla młodzieży,
- spadek bezrobocia wśród młodzieży,
- zdobycie doświadczenia zawodowego przez młodzież,
- nabycie kluczowych umiejętności pracowniczych,
- nabycie umiejętności poruszania się po rynku pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, zdobycie wiedzy o sposobach poszukiwania pracy,
- zwiększenie aktywności wśród młodzieży,
- uświadomienie konieczności planowania kariery i rozwoju zawodowego,
- wzrost mobilności zawodowej w zakresie zmiany zawodu bądź poszukiwania pracy poza miejscem zamieszkania.

3.2.3. Przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży

Cel: aktywizacja społeczna i zawodowa młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, poprzez działania podejmowane na rzecz jej powrotu do systemu edukacji, zdobycia zawodu oraz usamodzielnienia się. Przyczyni się to do większej inkluzji społeczno – zawodowej młodych osób oraz ułatwi im wejście w dorosłość.

Działania:

I. Działanie 1.5 schemat b) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich:

W 2007 r. Ochotnicze Hufce Pracy będą realizowały projekt „18-24 Czas na samodzielność” współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. Projektem zostanie objętych 120 osób młodzieży w wieku 18 – 24 lata, w tym:

- Grupa I: Osoby z wykształceniem średnim niepełnym (w tym byli absolwenci liceów profilowanych), zainteresowane uzyskaniem świadectwa dojrzałości a także istotnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, niezbędnych do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy. Mogą być to zarówno osoby nie uczące się i nie pracujące, jak i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, a w szczególności osoby:
 - mające problemy z opanowaniem obowiązkowego programu nauczania,
 - mające zaległości w nauce spowodowane np. dłuższą nieobecnością w szkole; kursy przygotowawcze będą miały w tym przypadku charakter zajęć wyrównawczych.

- Grupa II: Osoby nie uczące się i nie pracujące, posiadające wykształcenie średnie, zainteresowane podjęciem nauki na wyższej uczelni (w szczególności na studiach dziennych) oraz równoczesnym uzyskaniem atrakcyjnych kwalifikacji zawodowych, które w sposób istotny poprawią ich sytuację na rynku pracy. Mogą być to np. słuchacze przedostatnich bądź ostatnich klas średnich szkół wieczorowych, w których cykl nauczania kończy się wraz ze złożeniem egzaminu maturalnego.

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, warsztaty z zakresu przedsiębiorczości, profesjonalne szkolenia komputerowe ECDL, kursy języków obcych, szkolenia zawodowe, kursy przygotowawcze do matury i na wyższe uczelnie, kurs prawa jazdy.

Rezultaty

- powrót do systemu edukacji lub kontynuacja szkoleń – uzyskanie matury, otrzymanie indeksu wyższej uczelni, podjęcie dalszych szkoleń, kursów
- nabycie kwalifikacji zawodowych
- zwiększenie szans młodzieży na rynku pracy
- podwyższenie samooceny i pewności siebie u adresatów projektu
- nabycie umiejętności korzystania z technologii informatycznych
- nabycie umiejętności poruszania się po rynku pracy
- nabycie postaw przedsiębiorczych oraz adaptacyjnych w kontekście samozatrudnienia.

II. Inne działania realizowane w jednostkach organizacyjnych:

W jednostkach organizacyjnych WK OHP (Ośrodka Szkolenia i Wychowania oraz Środowiskowych Hufcach Pracy) w roku szkolnym 2006/2007 będzie objętych kształceniem ogólnym i zawodowym w ramach Zasadniczej Szkoły Zawodowej, Gimnazjum dla Dorosłych, Gimnazjum z Oddziałami Przystosobianymi do Pracy i pozaszkolnych formach nauczania: Rzemieślniczej Nauki Zawodu i Kursie na tytuł robotnika wykwalifikowanego, około 980 osób.

Rezultaty:

- jednostki organizacyjne OHP opuści około 270 absolwentów,
- w poszukiwaniu zatrudnienia zgłosi się do jednostek organizacyjnych WK OHP około 2800 młodzieży bezrobotnej i około 5500 uczącej się,
- zostanie pozyskanych około 3000 miejsc pracy dla młodzieży bezrobotnej i około 5200 dla uczącej się,
- za pośrednictwem jednostek organizacyjnych WK OHP pracę podejmie około 2900 młodzieży bezrobotnej i około 5100 uczącej się,
- nastąpi wyrównanie szans edukacyjnych młodzieży ze środowisk zaniedbanych społecznie.

3.2.4. Przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy

Cel:

- kształtowanie umiejętności budowania kariery zawodowej w ujęciu sekwencyjnym,
- kształtowanie aktywnej postawy wśród młodzieży,
- nabycie umiejętności podejmowania racjonalnych decyzji,
- przygotowanie młodzieży do aktywnego i świadomego uczestnictwa w życiu gospodarczym i wspomaganie jej w dokonywaniu wyborów w kontekście kierunku kształcenia, a także odpowiedniego kierunku aktywności zawodowej,

- propagowanie wśród młodzieży szeroko rozumianej przedsiębiorczości, prowadzenia własnej działalności gospodarczej,
- 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 współpracę z doradcami Szkolnych Ośrodków Kariery,
- zdobycie lub udoskonalenie umiejętności sprawnego poruszania się po rynku pracy,
- wspomaganie jej w wyborze dalszego kierunku kształcenia lub wyboru drogi zawodowej w tym poprzez nabycie lub udoskonalenie umiejętności podejmowania racjonalnych decyzji,
- rozwój szkolnego poradnictwa w tym rozwój szkolnych ośrodków kariery.

Działania:

- indywidualne konsultacje z doradcami zawodowymi uwzględniające budowanie indywidualnych ścieżek kariery zawodowej adekwatnych do aktualnych i realnych, wewnętrznych i zewnętrznych warunków. Rolą doradcy jest towarzyszenie młodemu człowiekowi na kolejnych etapach budowy indywidualnej ścieżki kariery zawodowej.
- konsultacje z psychologiem w zakresie diagnozy psychologicznej (badanie uzdolnień oraz predyspozycji do wykonywania określonych zawodów),
- zajęcia poradnictwa grupowego 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,
- oferta pomocy w budowaniu wewnątrzszkolnych systemów orientacji i poradnictwa zawodowego
- udostępnianie zasobów informacyjnych, urządzeń techniki biurowej, w tym sprzętu informatycznego do poszukiwania pracy przez Internet,
- warsztaty dla młodzieży przygotowujące do wyboru dalszej drogi zawodowej i planowania kariery, organizowane na terenie szkół,
- warsztaty dla młodzieży przygotowujące do prowadzenia własnej działalności gospodarczej,
- pośrednictwo pracy, giełdy pracy, warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy oraz kursy zawodowe, współpraca ze Szkolnymi Ośrodkami Kariery (SzOK).

Realizatorami powyższych działań będą przede wszystkim Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, OHP jak również powiatowe urzędy pracy. W strukturach OHP będą to: Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centrum Kariery, Młodzieżowe Biura Pracy i ich filie, Kluby Pracy.

Ponadto na obszarze województwa kujawsko-pomorskiego będą podejmowane również takie działania jak:

- wspieranie i doskonalenie szkolnych systemów doradztwa zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych, diagnozowanie funkcjonowania szkolnych systemów doradztwa w wizytowanych szkołach,
- wspieranie tworzenia szkolnych ośrodków kariery,
- doskonalenie i doksztalcanie nauczycieli w zakresie doradztwa,
- zwiększenie liczby uczniów korzystających z form poradnictwa i szkoleń z zakresu przygotowania do wejścia na rynek pracy,
- zwiększenie liczby zatrudnionych w szkołach doradców zawodowych (decyzja organów prowadzących).

Rezultaty jakościowe:

- 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,
- zwiększenie aktywności zawodowej młodzieży zagrożonej marginalizacją, zmniejszenie rozmiarów bezrobocia w województwie, objęcie aktywną pomocą jak największej liczby młodzieży bezrobotnej i poszukującej pracy,
- podniesienie jakości szkolnych systemów doradztwa,
- zwiększenie częstotliwości trafnych wyborów szkół wyższego stopnia przez uczniów gimnazjów, liceów ogólnokształcących i liceów profilowanych,
- podniesienie wiedzy i umiejętności nauczycieli w zakresie doradztwa.

Rezultaty ilościowe:

- Mobilne Centra Informacji Zawodowej odbędą 200 sesji wyjazdowych; z różnych form zajęć w czasie sesji wyjazdowych i stacjonarnych skorzysta łącznie około 10.000 osób,
- Młodzieżowe Centrum Kariery oraz Mobilne Centra Informacji Zawodowej udzielą około 700 porad i informacji indywidualnych, 300 porad i informacji grupowych dla młodzieży bezrobotnej oraz około 1300 porad i informacji indywidualnych i 450 porad i informacji grupowych dla młodzieży uczącej się,
- Kluby Pracy zorganizują około 120 warsztatów aktywnego poszukiwania pracy dla około 1.000 młodzieży bezrobotnej i około 340 warsztatów dla około 7.500 młodzieży uczącej się,
- zostanie zorganizowanych i przeprowadzonych około 36 kursów dla około 550 słuchaczy,
- zostanie zorganizowanych i przeprowadzonych około 45 targów i giełd pracy.
- 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,
- podjęcie przez nauczycieli studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego (około 200 osób),
- zwiększenie liczby uczniów korzystających z form poradnictwa i szkoleń z zakresu przygotowania do wejścia na rynek pracy (o 10% w stosunku do ubiegłego roku).

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:

Ww. grupa będzie głównie wspierana poprzez działania powiatowych urzędów pracy lub przy ich współpracy. Należać do nich będzie:

- 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,

Działania te finansowane będą zarówno ze środków Funduszu Pracy jak i Europejskiego Funduszu Społecznego.

Rezultaty:

- spadek stopy bezrobocia wśród grupy osób powyżej 50 roku życia,
- 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 osób powyżej 50 roku życia,
- 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 2006 roku w urzędach pracy województwa kujawsko-pomorskiego zarejestrowanych było 109,5 tys. długotrwale bezrobotnych, którzy stanowili 68,4% ogółu bezrobotnych. W porównaniu z końcem poprzedniego roku populacja długotrwale bezrobotnych zmniejszyła się o 14,7%, ale udział tej grupy w liczbie bezrobotnych ogółem wzrósł o 0,2 pkt. proc. W 2006 r. pracę podjęło 50,1 tys. osób z tej grupy bezrobotnych (o 0,7% mniej niż w roku 2005), co stanowiło 51,0% wszystkich podjęć pracy przez bezrobotnych w województwie (o 2,7 pkt. proc. mniej).

Według stanu na 28 lutego 2007 roku w województwie kujawsko-pomorskim było 161 597 osób niepełnosprawnych.

Według stanu na 31 grudnia 2006 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych jako bezrobotni było 4,4 tys. osób niepełnosprawnych (o 11,0% mniej niż w końcu roku 2005), co stanowiło 2,7% ogółu bezrobotnych (w 2005 roku 2,6%). W rejestrach powiatowych urzędów pracy znajdowało się również 2,2 tys. niepełnosprawnych poszukujących pracy. Największy udział osób niepełnosprawnych w populacji bezrobotnych występuje w Bydgoszczy (6,9%), najmniejszy – w powiecie włocławskim (0,7%). Udział kobiet w populacji bezrobotnych niepełnosprawnych wynosi 52,7%, a prawo do zasiłku posiada 19,4% bezrobotnych niepełnosprawnych.

Według stanu na 31 grudnia 2006 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 72,7 tys. bezrobotnych zamieszkałych na wsi. Stanowili oni 45,4% ogółu bezrobotnych w województwie (w końcu 2005 roku – 44,4%). W porównaniu z końcem roku poprzedniego było to o 11,1 tys. osób (13,2%) mniej (przy ogólnym spadku liczby bezrobotnych w województwie o 14,8%). Utrwała się niekorzystna struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi pod względem cech społeczno-demograficznych. Są to przede wszystkim ludzie młodzi: 24,9% znajduje się w przedziale 18 – 24 lata (wśród bezrobotnych ogółem – 27,1%), a kolejne 29,9% w przedziale 25 – 34 lata (wśród bezrobotnych ogółem – 28,3%). Niższy od przeciętnej w województwie jest poziom wykształcenia bezrobotnych zamieszkałych na wsi: 40,8% z nich posiada zaledwie wykształcenie gimnazjalne i poniżej (wśród bezrobotnych ogółem wskaźnik ten wynosi 36,7%), a kolejne 34,9% legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (wśród ogółu bezrobotnych – 33,3%). Ponad jedną czwartą bezrobotnych zamieszkałych na wsi stanowią osoby, które nigdy nie pracowały (wśród bezrobotnych ogółem grupa osób bez stażu pracy to 20,7%). Mieszkańcy wsi stanowią ponad połowę (56,6%) wszystkich bezrobotnych

dotychczas niepracujących. Ponad połowa bezrobotnych zamieszkałych na wsi (51,7%) to osoby pozostające bez pracy nieprzerwanie dłużej niż 12 miesięcy (wśród bezrobotnych ogółem wskaźnik ten wynosi 49,1%). Osoby zamieszkałe na wsi stanowiły w 2006 roku 40,3% wszystkich bezrobotnych podejmujących pracę (w roku poprzednim – 39,8%). W 2006 roku pracę podjęło 39,6 tys. bezrobotnych zamieszkałych na wsi.

Występuje problem małej mobilności geograficznej i zawodowej osób bezrobotnych. Często ze względu np. na niskie zarobki, koszty dojazdu i niedogodne połączenia komunikacyjne, osoby bezrobotne niechętnie podejmują pracę poza ich miejscem zamieszkania. Największe natężenie bezrobocia występuje na terenach wiejskich, oddalonych od aglomeracji miejskich, gdzie łatwiej jest 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.

Integracja społeczna wymaga podejmowania działań służących ograniczeniu zjawiska wykluczenia społecznego m. in. wśród osób długotrwałe bezrobotnych, bezdomnych, uzależnionych, chorych psychicznie oraz opuszczających zakłady karne. Wśród osób bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym znaczny odsetek stanowią osoby uzależnione od alkoholu i narkotyków oraz członkowie ich rodzin. Osoby te, mimo że są po terapii leczenia uzależnień lub terapii współuzależnienia, często przez kilka ostatnich lat żyli w oderwaniu od rzeczywistości borykając się z poważnymi problemami. W związku z tym mają ogromne trudności w znalezieniu i podjęciu pracy, budowaniu właściwych relacji społecznych i zawodowych. Udział w zajęciach w zakresie integracji społecznej i zawodowej pozwala im na powrót na rynek pracy i reintegrację społeczną oraz zawodową.

Dzięki instrumentom, jakie stworzyła ustawa o zatrudnieniu socjalnym, możliwe jest udzielanie pomocy i wsparcia ww. grupom w ramach programów reintegracji społecznej i zawodowej. Udział w spotkaniach z zakresu integracji społecznej i zawodowej (organizowanych m.in. w ramach funkcjonowania Centrów i Klubów Integracji Społecznej) zapewniają osobom wykluczonym oraz zagrożonym wykluczeniem społecznym, możliwość usamodzielnienia się oraz nawiązania więzi ze środowiskiem. Prowadzone zajęcia mają na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych oraz umożliwienie powrotu na rynek pracy.

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. Należy do nich Działanie 1.3 „Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia” SPO RZL, skierowane do osób powyżej 25 roku życia – pozostających bez pracy przez okres do 24 miesięcy (z wyłączeniem bezrobotnych

absolwentów). Ww. Działanie przewiduje takie formy wsparcia jak usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy z uwzględnieniem indywidualnych planów działań; 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; staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy; doradztwo, szkolenia oraz przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej; zatrudnienie subsydiowane. W 2007 w ramach Działania 1.3 SPO RZL planuje się objąć ok. 8.487 osób, natomiast wartość projektów przewidziana jest na kwotę 30.559.664 zł.

Rezultaty

- zwiększenie mobilności osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy oraz nabywania bądź uzupełniania umiejętności lub kwalifikacji,
- 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:

- zwiększenie stopnia przygotowania zawodowego oraz poprawę zdolności do uzyskania oraz utrzymania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne,
- tworzenie oraz ochrona istniejących miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych,
- promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- tworzenie nowych i doskonalenie istniejących instrumentów zwiększających możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Działania:

W województwie kujawsko – pomorskim realizowany jest szereg działań na rzecz osób niepełnosprawnych. Oprócz zadań wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, realizowanych przez samorząd województwa oraz samorządy powiatowe podejmowane są nowe inicjatywy zmierzające do pełnej integracji osób niepełnosprawnych ze środowiskiem społecznym, w tym inicjatywy zmierzające do zwiększenia zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych. Dzięki programom PFRON, programom unijnym i innym podobnym programom istnieje możliwość pozyskiwania środków przez jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe działające na rzecz oraz w imieniu osób niepełnosprawnych oraz pracodawców, które 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 – 2020” przyjęty do realizacji Uchwałą nr XXIX/356/04 Sejmiku Województwa Kujawsko – Pomorskiego z dnia 29 grudnia 2004 r. oraz powiatowe programy działań na rzecz zatrudnienia.

I. Poszczególne cele będą realizowane poprzez:

➤ działanie 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.

➤ działanie b)

- aktywizacja osób niepełnosprawnych w kierunku rozwoju małej przedsiębiorczości z uwzględnieniem pożyczek i dotacji 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,
- zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagającym pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy.

➤ działanie c)

- akcje promocyjno – informacyjne przy współpracy z prasą, radiem i telewizją,
- konferencje, seminaria, spotkania, konkursy.

II. 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. Z programu Komputer dla Homera 2003 w roku 2007 skorzysta ok. 550 osób. Łącznie na ten cel planuje się wykorzystać kwotę ok. 5.000.000,00 zł ze środków PFRON.

- Program Wyrównywania Różnic Między Regionami: cele, które powinny być osiągnięte w wyniku realizacji programu odpowiadają tworzeniu warunków wzrostu konkurencyjności regionów oraz przeciwdziałaniu marginalizacji niektórych obszarów w taki sposób, aby sprzyjać długofalowemu rozwojowi gospodarstwu 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.

W ramach Programu Wyrównywania Różnic Między Regionami w roku 2007 planuje się utworzenie i wyposażenie ponad 120 miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych na planowaną, łączną kwotę 2.800.000,00 zł ze środków PFRON.

- 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.

Z programu Student w roku 2007 skorzysta ponad 900 osób na planowaną, łączną kwotę około 1.800.000,00 zł ze środków PFRON.

- 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, obszar B – pomoc w zakupie sprzętu komputerowego i obszar C – pomoc w zakupie wózka inwalidzkiego o napędzie elektrycznym.

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.

W roku 2007 z programu skorzystają ok. 984 osoby na planowaną łączną kwotę 7.572.000,00 zł ze środków PFRON.

- „Osoby niepełnosprawne w służbie publicznej”- celem programu jest aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy. Przekazywane w ramach programu środki finansowe umożliwiają organizowanie szkoleń dla osób niepełnosprawnych, a także wyposażenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, odpowiednio do ich potrzeb i możliwości. W roku 2007 planuje się utworzenie około 60 miejsc pracy. Planowana kwota środków finansowych PFRON przeznaczonych na realizację tego zadania wynosi około 1.000.000,00 zł.

- System Obsługi Dofinansowań do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

W Systemie Obsługi Dofinansowań do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych zarejestrowane są obecnie ok. 1074 podmioty. Powyższe skutkuje wypłatą ze środków PFRON dofinansowań do wynagrodzeń dla kilkunastu tysięcy niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych u pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim.

III. 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, typy 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.

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. Z przyjętego przez Zarząd PFRON Ramowego Planu Realizacji Działania 1.4 SPO RZL na lata 2007-2008 wynika, że w 2007 roku wydatki na ten cel wyniosą:

- w schemacie a „Wsparcie osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na otwartym rynku pracy”- 147.490.580,20 zł, wydatki na 159 projektów zakontraktowanych w latach 2004-2006 i realizowanych przez beneficjentów wyłonionych w konkursach,
- w schemacie b „Poprawa skuteczności systemu wspierania osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności”- 97.609.713,61 zł, wydatki na 4 projekty własne.

Rezultaty:

W ramach działań z zakresu zapobiegania wykluczeniu społecznemu i rozwoju rehabilitacji zawodowej w województwie kujawsko-pomorskim zakłada się poniżej wskazane efekty:

- 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,
- zmniejszenie bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych,
- wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy,
- 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.

3.3.3. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu

Cel:

- reintegracja społeczna i zawodowa osób uzależnionych od alkoholu i narkotyków,
- promocja Centrów i Klubów Integracji Społecznej,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi oraz samorządami lokalnymi wspierającymi i realizującymi różne formy zatrudnienia socjalnego,
- stwarzanie możliwości objęcia reintegracją społeczną i zawodową jak największej liczby osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także promocja instrumentów pozwalających na ich usamodzielnienie.

Działania:

- działania, w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy, umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu;
- działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej i klubie integracji społecznej zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy,
- promocja różnych form zatrudnienia socjalnego,
- rozwój Centrów Integracji Społecznej i Klubów Integracji Społecznej oraz różnych alternatywnych form zatrudnienia,
- współpraca z lokalnymi samorządami w zbieraniu informacji o projektach realizowanych na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej,
- działania doradcze, szkolenia interpersonalne i zawodowe oraz udzielanie pomocy w zatrudnieniu,
- doskonalenie umiejętności i kompetencji osób zajmujących się problematyką wykluczenia społecznego.

Rezultaty:

- umożliwienie powrotu na rynek pracy osób uzależnionych od alkoholu i narkotyków,
- podniesienie kwalifikacji i umiejętności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,

- rozwój infrastruktury pomocowej na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- zwiększenie dostępu do informacji na temat różnych form zatrudnienia socjalnego,
- zwiększenie integracji osób zagrożonych lub wykluczonych społecznie ze środowiskiem lokalnym,
- zmniejszenie rozmiarów ubóstwa i bezrobocia oraz aktywizacja osób zaliczanych do grup szczególnego ryzyka,
- pogłębienie wiary w możliwość wyjścia z trudnej sytuacji i podniesienie własnej samooceny,
- poszerzenie wiedzy i umiejętności w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym,
- w 2007 roku w województwie kujawsko-pomorskim planowane jest funkcjonowanie 6 Centrów Integracji Społecznej (w tym 5 już funkcjonuje, a zakłada się powstanie kolejnego) oraz 28 Klubów 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 poziomowi 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 dotyczy głównie osób o niskich kwalifikacjach zawodowych i niskim poziomie wykształcenia. 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 nie dotyczących pracowników, osób zatrudnionych u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub, który jest w stanie likwidacji oraz osób, które utraciły pracę z przyczyn nie dotyczących 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. Należć do nich będą Działanie 2.1. ZPORR „*Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie*” (kwota środków planowana do wydatkowania w 2007 r. wynosi 15.032.447,08 zł), Działanie 2.4 ZPORR „*Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi*” (kwota środków planowana do wydatkowania w 2007 r. wynosi 5.201.939,40 zł) oraz Działanie 2.3 ZPORR „*Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa*” (kwota środków planowana do wydatkowania w 2007 r. wynosi 4 171 084,89 zł).

Rezultaty:

- reorientacja zawodowa (podniesienie lub zmiana kwalifikacji zawodowych i umiejętności zawodowych) osób zagrożonych utratą zatrudnienia,
- wzrost liczby 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 elastycznego 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. Bezwzględny wymogi stała się permanentna praca doradców zawodowych związana z pozyskiwaniem nowych metod, technik i narzędzi ułatwiających świadczenie usług wybranym podmiotom rynku pracy, a także wiedzy dotyczącej mechanizmów kształtowania się rynku pracy. Zwiększone zapotrzebowanie na rzetelną informację wynika z rozwoju społeczeństwa opartego na informacji, z potrzeby racjonalizowania własnych decyzji, a potwierdzeniem tego jest zwiększająca się liczba klientów korzystających z usług informacji zawodowej.

Wobec utrzymującego się wzmożonego zainteresowania obywateli RP podjęciem pracy za granicą przy jednoczesnym wzroście dostępności do zagranicznych ofert pracy oraz znaczących już problemów pracodawców polskich z zatrudnieniem doświadczonych pracowników i specjalistów - pośrednictwo pracy stanowi ważny element działalności służb zatrudnienia. Oczekiwania klientów urzędów pracy wobec jakości usług z zakresu pośrednictwa pracy zarówno krajowego jak i zagranicznego, mobilizują służby zatrudnienia do systematycznego doskonalenia świadczonych usług oraz ciągłego aktualizowania i wzbogacania przedstawianych propozycji i ofert.

3.4.1. Poprawa jakości usług instytucji rynku pracy

Cel:

- zindywidualizowanie usług poradnictwa zawodowego uwzględniającego potrzeby i oczekiwania klienta. Wzmocnienie usług poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem indywidualnych planów działań.
- pozyskiwanie większej ilości sprawdzonych i wiarygodnych ofert pracy oraz poprawa ich dostępności dla zainteresowanych. Sprostanie oczekiwaniom klientów w zakresie udzielania szerokiej gamy informacji o możliwościach podjęcia pracy, warunkach zatrudnienia i o obowiązujących w tym zakresie przepisach w poszczególnych krajach.

Działania:

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 poradnictwa to promowanie aktywnych postaw, uświadamianie konieczności planowania kariery i rozwoju zawodowego, promowanie mobilności, przedsiębiorczości oraz potrzeby dostosowania się do zmieniających się warunków na rynku pracy. Założeniem działania jest zindywidualizowanie usług instytucji rynku pracy uwzględniające potrzeby klienta m.in. poprzez zastosowanie „ścieżki” indywidualnych planów działań (IPD) a także innych narzędzi. Uczestnicy indywidualnych planów działania zdobędą podstawowe umiejętności konieczne do poruszania się po rynku pracy (jak m.in: tworzenie dokumentów aplikacyjnych, umiejętność autoprezentacji, umiejętności komunikacyjne, prowadzenia rozmowy z potencjalnym pracodawcą). Zyskają też wiedzę na temat wyboru odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz możliwości szkolenia. Dostosowanie usług do potrzeb osób poszukujących pracy wynikać będzie z realnego zapotrzebowania na regionalnym rynku pracy.

Indywidualne plany działań będą realizowane m.in. w ramach Działań 1.2 SPO RZL „*Perspektywy dla młodzieży*” oraz 1.3 SPO RZL „*Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia*”.

W celu usprawnienia pośrednictwa pracy szczegółowo zostały określone działania podejmowane w ramach krajowego pośrednictwa pracy. W dalszym ciągu prowadzona będzie współpraca z powiatowymi urzędami pracy i partnerami lokalnymi w zakresie prowadzenia naborów do pracy za granicą oraz na rzecz tzw. pracodawców kluczowych dla województwa kujawsko-pomorskiego tj. zatrudniających ilość osób znaczącą dla lokalnego rynku pracy. Nawiązywane będą kontakty z partnerami zagranicznymi w zakresie zwiększenia ilości i jakości ofert pracy. Prowadzona też będzie współpraca z agencjami zatrudnienia i innymi lokalnymi partnerami społecznymi w zakresie pośrednictwa pracy. Trwać będzie również dalszy rozwój i aktualizacja ważnego narzędzia w usprawnianiu działań pośrednictwa pracy, jakim jest komputerowa baza CV kandydatów do pracy za granicą. Kadra pośredników pracy będzie podnosić swoje kwalifikacje na studiach podyplomowych oraz poprzez udział w różnego typu szkoleniach, seminariach, projektach itp.

Rezultaty:

- polepszenie jakości usług,
- podwyższanie jakości świadczonych usług w zakresie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- 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,
- sprawne realizowanie ofert pracy poprzez dysponowanie odpowiednią bazą kandydatów do pracy za granicą,
- pozyskiwanie zwiększonej ilości wiarygodnych ofert pracy za granicą, w tym uzyskanych w wyniku współpracy z partnerami zagranicznymi oraz proponowanych przez agencje pośrednictwa pracy,
- poprawa dostępności do ofert pracy,
- usprawnianie kojarzenia ofert pracy, w tym od pracodawców kluczowych z poszukującymi pracy,
- podniesienie świadomości podejmujących pracę za granicą o warunkach zatrudnienia, zabezpieczeniu,
- rozwój współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a pracodawcami.

3.4.2. Rozwój usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej

Cel:

- zwiększenie dostępności usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- dostosowanie metod i technik doradczych uwzględniających zindywidualizowane potrzeby klienta w zależności od rodzaju osobowości, etapu rozwoju oraz pełnionych w życiu ról,
- rozwój zasobów informacji zawodowej, które wykorzystane zostaną przez klienta w procesie planowania kariery zawodowej,
- koordynacja usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz ich rozwijanie na terenie województwa,
- podnoszenie poziomu jakości usług poradnictwa i informacji zawodowej.

Działania:

- realizacja usług poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem podmiotowości klientów,
- współdziałanie z pup w realizacji usług poradnictwa zawodowego we wszystkich formach,
- współpraca z pup, gminnymi centrami informacji i akademickimi biurami karier w osiągnięciu pożądanego poziomu jakości usług poradnictwa i informacji zawodowej,
- doskonalenie kompetencji doradców zawodowych,
- wprowadzenie programu Doradca 2000 i utworzenie lokalnej bazy informacji zawodowej
- diagnozowanie potrzeb osób zainteresowanych korzystaniem z usług CiPKZ,
- promocja usług poradnictwa i informacji zawodowej,
- świadczenie usług z obszaru doboru zawodowego.

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 2007 r. usługami poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej ok. 16 000 osób,
- objęcie usługami poszerzonego wsparcia psychologicznego ok. 300 osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
- udział w ok. 7 giełdach i targach pracy.
- systematyczne zwiększanie dostępności usług z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej przy współpracy z powiatowymi urzędami pracy, gminnymi centrami informacji i akademickimi biurami karier,
- rozwój kompetencji doradców zawodowych,
- sporządzenie i upowszechnienie lokalnej informacji o zawodach i stanowiskach pracy w nowo stosowanych procesach technologicznych wśród zagranicznych inwestorów w strefach ekonomicznych na terenie województwa kujawsko-pomorskiego,
- upowszechnianie lokalnej informacji zawodowej w wersji elektronicznej przy wykorzystaniu programu – Doradca 2000 - 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,
- rozwój współpracy pomiędzy instytucjami zajmującymi się problematyką rynku pracy.

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 2006/2007
- realizacja Grantu EURES 2007/2008

Rezultaty:

➤ Ilościowe, określone przez WUP:

- przewiduje się ok. 2.800 kontaktów z pracodawcami poszukującymi pracowników,
- liczba planowanych rekrutacji do pracy za granicą – 700,
- ok. 1.000 podań o zatrudnienie zostanie przekazanych pracodawcom,
- pomoc ok. 80 pracodawcom polskim w poszukiwaniach specjalistów z krajów UE/EOG,
- uczestnictwo w 10 targach pracy oraz w 2 konferencjach i 4 seminariach,
- możliwość uzyskania pełnej informacji o warunkach życia, pracy i rynkach pracy kraju, w którym nastąpi zatrudnienie – dla ok. 3.300 osób,
- współpraca w zakresie zatrudnienia z 280 instytucjami zewnętrznymi,
- realizacja pozostałych działań z Grantu 2006/2007 na kwotę 9.799 zł,
- realizacja zaplanowanych 4 działań w ramach Grantu 2007/2008 w kwocie 51.852 zł (jest to kwota zaplanowana, ale jeszcze nie przyjęta przez Komisję Europejską).

➤ Jakościowe:

- poprawa sposobu informowania na temat wszystkich aspektów mobilności na europejskim rynku pracy w szczególności na temat prawa swobodnego przepływu pracowników,
- zwiększenie mobilności osób poszukujących pracy,
- wzrost wiedzy o warunkach życia i pracy w krajach EOG,
- wzrost świadomości w zakresie korzyści wynikających z mobilności zawodowej,
- rozwój współpracy w zakresie zatrudnienia z instytucjami zewnętrznymi.

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 (krajowym oraz zagranicznym).

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.

Urzędy pracy będą opracowywać analizy rynku pracy, w tym prowadzony będzie monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Ponadto sporządzane będą comiesięczne sprawozdania z działalności, analizy i opracowania na potrzeby lokalnych partnerów oraz innych instytucji zainteresowanych tą problematyką.

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. W oparciu o wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiatach województwa - WUP opracuje raport wojewódzki. Elementem monitoringu są 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:

Zjawisko nielegalnego zatrudnienia oraz prowadzenie agencji zatrudnienia bez dokonania wpisu do rejestru bądź niezgodnie z warunkami ustawowymi pozostają nadal aktualnym problemem dla regionalnego rynku pracy. Służby kontrolne podległe Wojewodzie Kujawsko-Pomorskiemu nadal będą przywiązywać szczególną wagę do podejmowania działań ukierunkowanych na zapobieganie tym niekorzystnym działaniom. We współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia, a w szczególności z pośrednikami pracy zatrudnionymi w powiatowych urzędach pracy (których obecna liczebność, rola i działania pozostają nadal nie w pełni wykorzystane) podejmowane będą działania zmierzające do zniwelowania skali występującej „szarej strefy”. Kontynuowana będzie wymiana informacji z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Toruniu, prowadzącym w imieniu Marszałka Województwa rejestr agencji

zatrudnienia, mająca na celu pilne podejmowanie działań w sytuacji naruszania uprawnień osób poszukujących zatrudnienia.

Należy nadmienić, iż w wyniku inicjatywy ustawodawczej Prezydenta RP obecnie trwają prace legislacyjne nad projektem ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która zakłada przekazanie kompetencji Wojewody z zakresu kontroli legalności zatrudnienia z dniem 1 lipca 2007 r. do Państwowej Inspekcji Pracy. Uchwalona zatem w dniu 7 marca 2007 r. ustawa (obecnie rozpatrywana w komisjach senackich) może wpłynąć w decydujący sposób na treść dokonywanych obecnie ustaleń.

Mając na względzie utrzymujące się na wysokim poziomie zainteresowanie podjęciem zatrudnienia na obszarze EOG i poprawę dostępności do zagranicznych ofert pracy oraz trudną sytuację na lokalnym rynku pracy – uwagę należy zwrócić na zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia. Szczególną rolę mają tu do spełnienia wysokiej jakości działania z zakresu pośrednictwa pracy. Wymagane jest ciągłe udoskonalanie i dostosowywanie systemu pośrednictwa pracy do określonych potrzeb zarówno ze strony pracodawców jak i poszukujących zatrudnienia oraz stosowanie odpowiednich mechanizmów bezpieczeństwa w powyższym zakresie.

3.5.1. Działania ograniczające szarą strefę zatrudnienia

Cel:

- zmniejszenie skali zjawiska nielegalnego zatrudnienia,
- egzekwowanie ustawowego obowiązku dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Działania:

W celu zapewnienia realizacji zamierzonych zadań podejmowane będą działania zarówno z urzędu, w wyniku zawiadomień pochodzących od osób, instytucji, organizacji a nade wszystko z powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego. W zakresie kontroli agencji zatrudnienia typowanie podmiotów następować będzie w uzgodnieniu z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Toruniu. Utrzymana będzie ścisła współpraca z instytucjami współdziałającymi takimi jak: Państwowa Inspekcja Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i innymi.

Rezultaty:

- ograniczenie problemu nielegalnego zatrudnienia,
- zbadanie wiarygodności podmiotów prowadzących prywatne pośrednictwo pracy, szczególnie do pracy za granicą i ich publikowanie.

3.5.2. Rozwój dostępu do usług pośrednictwa pracy i informacji zawodowej

Cel:

- dążenie do wyeliminowania działalności „szarej strefy” w zakresie pośrednictwa pracy. Służą temu określone zapisy prawne dające narzędzia do walki z tego typu patologią.
- ochrona możliwie jak największej liczby osób, które często korzystają z usług niesprawdzonych pośredników pracy i bywają oszukane. Właściwa współpraca odpowiednich jednostek tj.: Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz powiatowych urzędów pracy może w znacznym stopniu wpłynąć na poprawę sytuacji.

Działania:

- realizowanie zadania WUP, jakim jest prowadzenie 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,
- prowadzenie postępowania administracyjnego w zakresie wpisu do rejestru,
- wydawanie certyfikatów wstępnych o dokonaniu wpisu do rejestru,
- wydawanie certyfikatów o dokonaniu wpisu do rejestru,

- wydawanie decyzji administracyjnych o odmowie wpisu do rejestru,
- odbieranie oświadczeń od przedstawicieli firm EOG o zamiarze prowadzenia działalności z zakresu pośrednictwa pracy,
- przyjmowanie informacji o działalności nielegalnych pośredników pracy,
- współpraca z właściwą instytucją w zakresie nadzoru i kontroli agencji zatrudnienia,
- zamieszczanie do publicznej wiadomości informacji o legalnie działających agencjach zatrudnienia,
- opracowanie materiałów informacyjnych dot. legalizacji działalności agencji zatrudnienia.

Rezultaty:

- na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w 2007 r. planowane jest działanie ok. 200 agencji zatrudnienia (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).
- wydrukowanie i rozpowszechnienie egzemplarzy ulotek informujących o legalności działalności agencji zatrudnienia,
- wydanie certyfikatów wstępnych o dokonaniu wpisu do rejestru,
- wydanie certyfikatów o dokonanie wpisu do rejestru,
- wydanie decyzji administracyjnych o odmowie wpisu do rejestru,
- odebranie oświadczeń od przedstawicieli firm EOG o zamiarze prowadzenia działalności w zakresie pośrednictwa pracy.

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 dotyczy osób 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 2006 roku w urzędach pracy w województwie kujawsko – pomorskim zarejestrowanych pozostawało 53,0 tys. bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, którzy stanowili 33,1% ogółu bezrobotnych w województwie (o 4,0 pkt. proc. więcej niż przed rokiem). W ciągu roku populacja bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych zmniejszyła się o 3,0%.

W 2006 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowało się 51,0 tys. bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych. Stanowiło to 27,6% całego „napływu” do bezrobocia. W tym samym czasie zatrudnienie podjęło 21,5 tys. osób z tej grupy bezrobotnych, co stanowiło 21,9% wszystkich podjęć pracy przez bezrobotnych w województwie.

3.6.1. Rozwój edukacji dorosłych

Cel:

- poprawa dostępu do edukacji dorosłych wysokiej jakości,
- rozwój oferty kształcenia dorosłych zgodnie z potrzebami zmieniającego się rynku pracy,
- promowanie idei kształcenia ustawicznego (lifelong learning),
- dostosowywanie umiejętności i kwalifikacji osób do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno–ekonomicznych oraz przygotowanie ich do wykorzystania szans dostępnych na rynku pracy poprzez stworzenie warunków ułatwiających im znalezienie zatrudnienia.

Działania:

- przeprowadzenie procedury akredytacyjnej dla placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego,
- doposażenie placówek kształcenia praktycznego,
- przygotowywanie przez placówki kształcenia ustawicznego i placówki kształcenia praktycznego nowych lub udoskonalonych programów kształcenia dorosłych w formach pozaszkolnych,
- uruchamianie nowych kierunków kształcenia w szkołach dla dorosłych,
- promowanie w szkołach dla dorosłych i w szkołach dla młodzieży kompetencji kluczowych kształcenia ustawicznego,
- przygotowanie centrów kształcenia ustawicznego do wdrażania kształcenia na odległość. Promowanie programu SOCRATES GRUNTVIG i przygotowywanie projektów w ramach tego programu,
- na rzecz rozwoju edukacji dorosłych będą również świadczone usługi ze środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego. Będą to działania umożliwiające kształcenie różnych grup, 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:

- wzrost liczby osób dorosłych kształconych w formach pozaszkolnych o ok. 10% (w stosunku do ubiegłego roku),
- zwiększenie liczby placówek kształcenia praktycznego i ustawicznego z akredytacją Kuratora Oświaty,
- wzrost świadomości wagi kształcenia ustawicznego wśród nauczycieli i uczniów w szkołach dla młodzieży,
- uruchomienie kierunków kształcenia w szkołach dla dorosłych zgodnych z nowymi potrzebami rynku pracy,
- przygotowanie kadry i bazy do kształcenia na odległość w wybranych 2 centrach kształcenia ustawicznego,
- wzrost liczby instytucji zaangażowanych w realizację projektów w ramach programu SOCRATES GRUNTVIG.
- rozszerzenie możliwości kształcenia ustawicznego dla osób dorosłych,
- lepiej przygotowane kadry do potrzeb regionalnego rynku pracy,
- nabycie lub uzupełnienie kwalifikacji,
- zwiększenie aktywności zawodowej i mobilności osób bezrobotnych,
- zaktualizowanie uprawnień do wykonywania zawodu,
- rozwój umiejętności praktycznych,
- 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,
- rozwój zdolności motywacyjnych, podniesienie poczucia odpowiedzialności i poziomu samooceny.

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

Cel:

- wzrost praktycznych umiejętności zawodowych uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów w tym umiejętności potrzebnych na konkretnym stanowisku pracy,
- wzrost szans absolwentów na rynku pracy.

Działania:

- realizacja praktyk i zajęć praktycznych na podstawie umowy z właściwymi jednostkami gospodarczymi (rzemieślnikami, rolnikami) pod kierunkiem instruktorów posiadających kwalifikacje pedagogiczne,
- realizacja zajęć praktycznych w placówkach kształcenia praktycznego oraz w firmach symulacyjnych szkół i placówek,
- rozwój bazy placówek kształcenia praktycznego i warsztatów szkolnych,
- kontynuowanie i rozszerzanie zakresu uczestnictwa uczniów i szkół w Dniu Przedsiębiorczości,
- doskonalenie umiejętności praktycznych wymaganych na egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- doskonalenie i doksztalcanie nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- promowanie programu LEONARDO DA VINCI i przygotowanie projektów w ramach tego programu.

Rezultaty:

- wzrost liczby uczniów realizujących zajęcia praktyczne na terenie zakładów pracy w stosunku do roku poprzedniego,
- uczestnictwo w Dniu Przedsiębiorczości większej liczby uczniów i większej liczby przedsiębiorstw niż w roku poprzednim,
- utworzenie w wybranych centrach kształcenia praktycznego nowych stanowisk do realizacji praktycznej nauki zawodu,
- podniesienie poziomu wykształcenia nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu.
- zwiększenie wiedzy i umiejętności praktycznych absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz uczelni,
- wzrost poziomu zadowolenia pracodawców z poziomu przygotowania do pracy,
- wzrost liczby instytucji zaangażowanych w realizację projektów w ramach programu LEONARDO DA VINCI.

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:

- wsparcie uczniów i studentów w postaci stypendiów, w tym w ramach Działania 2.2 „Wyrównywanie szans edukacyjnych poprzez działania stypendialne” ZPORR. Przewiduje ono 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. Będzie możliwa również dodatkowa pomoc

wynikająca z realokacji środków w ramach ZPORR na Działanie 2.2 stypendia dla studentów szkół wyższych,
- monitorowanie efektów nauki stypendystów.

Rezultaty:

- liczba uczniów i studentów otrzymująca stypendia, w tym w ramach Działania 2.2 „Wyrównywanie szans edukacyjnych poprzez działania stypendialne” ZPORR,
- promocja do następnej klasy lub ukończenie szkoły, zdanie matury, uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przez 90% stypendystów,
- wzrost wiedzy i umiejętności stypendystów.

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:

- stworzenie sieci szkół prowadzących kształcenie zawodowe elastycznie reagujących na potrzeby lokalnego rynku pracy,
- doskonalenie współpracy instytucji działających na rynku pracy na polu kształcenia zawodowego.

Działania:

- uruchamianie nowych kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych odpowiadających na potrzeby zgłaszane przez rynek pracy,
- wygaszanie kształcenia w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy,
- wspieranie konstruowania i rozwoju lokalnych porozumień na rzecz rynku pracy w zakresie kształcenia zawodowego,
- monitorowanie i ewaluacja programów rozwoju szkół prowadzących kształcenie zawodowe i poradni psychologiczno-pedagogicznych opracowanych w ramach programu PHARE 2001 i PHARE 2002,
- dostosowywanie ministerialnych programów nauczania w zawodzie do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Rezultaty:

- uruchomienie kształcenia w nowych zawodach zgodnych z nowymi potrzebami rynku pracy (w ok. 20 szkołach),
- wygaszenie kształcenia w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy oraz w profilach kształcenia zawodowego (w ok. 15 szkołach),
- modyfikacja programów nauczania w zawodzie na podstawie opinii lokalnych pracodawców (w ok. 10 szkołach).

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 2007 rok - powołany Uchwałą Nr 8/46/07 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 1 lutego 2007 r. w sprawie trybu opracowania Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2007 rok. Etapy realizacji prac Zespołu zostały wyznaczone ustalonym harmonogramem.

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

Promocja RPD

Ważnym elementem realizacji Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2007 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 2007 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 na 2007 r. 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 2007 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 2007 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 2007 ROK
2. LISTA PODMIOTÓW SPRAWOZDAJĄCYCH O ZADANIACH UJĘTYCH W RPD/Z NA 2007 ROK
3. TABELA MONITORINGU RPD/Z NA 2007 ROK

**ŹRÓDŁA FINANSOWANIA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH
RPD/Z NA 2007 ROK**

2007							
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 2007 ROK

2007 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 wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej												
3.1						X						
3.1.1			X	X								
3.1.2	X	X										
3.1.3												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	X
3.3.3		X		X			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 redukcja 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		

