



wzrost zatrudnienia

aktywna i zintegrowana polityka
w obszarze bezrobocia

kształcenie i wychowanie
dla zatrudnienia
i integracji społecznej

aktywna i zintegrowana polityka
w obszarze bezrobocia

kształcenie i wychowanie
dla zatrudnienia
i integracji społecznej

wzrost zatrudnienia

aktywna i zintegrowana polityka
w obszarze bezrobocia

wzrost zatrudnienia

kształcenie i wychowanie
dla zatrudnienia
i integracji społecznej

aktywna i zintegrowana polityka
w obszarze bezrobocia

aktywna i zintegrowana polityka
w obszarze bezrobocia

równość szans
do zatrudnienia

efektywna
organizacja
ryнку pracy

aktywna i zintegrowana polityka
w obszarze bezrobocia

równość szans
do zatrudnienia

efektywna
organizacja
ryнку pracy

równość szans
do zatrudnienia

wzrost zatrudnienia

równość szans
do zatrudnienia

aktywna i zintegrowana polityka
w obszarze bezrobocia

równość szans
do zatrudnienia

wzrost zatrudnienia

równość szans
do zatrudnienia

aktywna i zintegrowana polityka
w obszarze bezrobocia



**STRATEGIA
ZATRUDNIENIA I ROZWOJU
ZASOBÓW LUDZKICH
W WOJEWÓDZTWIE WARMIŃSKO-MAZURSKIM
DO 2020 ROKU**

Redakcja:



Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie
ul. Głowackiego 28, 10-448 Olsztyn
tel. 089/522 79 00; fax 089/522 79 01
www.up.gov.pl ; e-mail: olwu@up.gov.pl

**STRATEGIA
ZATRUDNIENIA I ROZWOJU
ZASOBÓW LUDZKICH
W WOJEWÓDZTWIE WARMIŃSKO-MAZURSKIM
DO 2020 ROKU**

Olsztyn, maj 2006 r.

Komitet Sterujący

Przewodnicząca Członkowie

Bożena Wrzeszcz Zwada
Bożena Cebulska
Aleksander Dziedzic
Urszula Gajewska
Grażyna Górską-Ahmad
Arkadiusz Jachimowicz
Anna Jaroszuk
Piotr Kamiński
Jolanta Kłoczewska
Sławomira Kopaczek
Rafał Laskowski
Ireneusz Markiewicz
Władysław Nowosielski
Michał Opieczyński
Dorota Opolska
Anna Organiściak-Krzykowska
Zbigniew Pielak
Jolanta Pręcerek
Wiesława Przybysz
Edward Radomski
Tadeusz Steigert
Andrzej Szeniawski
Andrzej Trzaska
Lidia Wójtowicz
Andrzej Wasiuk

Eksperti MOP

Youcef Ghellab
prof. Grzegorz Gorzelak
Gabriela Grotkowska
prof. Frank Pyke
Andrea Salvini
Deniz Sertcan
prof. Mieczysław W. Socha
Urszula Sztanderska

Konsultanci:

Lech Antkowiak
Marek Hola
dr Witold Toczyski



Szanowni Państwo!

Brak pracy, mimo obserwowanej w ciągu czterech ostatnich lat tendencji spadkowej, pozostaje jednym z najtrudniejszych problemów społeczno-gospodarczych województwa warmińsko-mazurskiego.

Mając świadomość, że na obecnym etapie rozwoju trudności regionalnego rynku pracy nie da się przezwyciężyć wyłącznie przy udziale publicznych służb zatrudnienia i wykorzystaniu środków finansowych budżetu państwa, opracowaliśmy „Strategię Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko-mazurskim do 2020 roku”.

Ten ważny z punktu widzenia kreowania polityki prozatrudnieniowej dokument powstał z inspiracji samorządu województwa, przy ogromnym zaangażowaniu struktur związkowych, organizacji pracodawców, samorządów powiatowych, środowisk naukowych, a także przedstawicieli administracji rządowej i instytucji pozarządowych.

Na zaproszenie Zarządu Województwa w proces konstruowania dokumentu włączyli się także eksperci Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Dzisiaj mam przyjemność przekazać Państwu ten dokument, prosząc jednocześnie o aktywne włączenie się w realizację zawartych w nim zapisów.

Ze strategii zatrudnienia wynika, że nadrzędnym celem wszelkich działań podejmowanych w obszarze rynku pracy będzie rozwój zasobów ludzkich.

Uzyskanie znaczącej poprawy jakości zasobów ludzkich stanie się możliwe między innymi dzięki zsynchronizowaniu programów edukacyjnych i szkoleniowych z popytem na pracę.

Głęboko wierzę w to, że realizacja tak sformułowanego celu pozwoli na ograniczenie bezrobocia oraz zmniejszenie dystansu dzielącego nasze województwo od kraju w zakresie poziomu zatrudnienia.

Na podkreślenie zasługuje spójność dokumentu ze „Strategią Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Województwa”, zarówno w aspekcie merytorycznym, jak i z racji przyjętego horyzontu czasowego.

Skorelowanie okresu obowiązywania strategii z cyklem planowania środków finansowych w Unii Europejskiej stwarza szansę na współfinansowanie z funduszy europejskich wielu zadań zapisanych w tym dokumencie.

Jestem przekonany, że poddanie „Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w województwie warmińsko-mazurskim do 2020 roku” - na etapie programowania – szerokim konsultacjom społecznym uczyni z partnerstwa i współpracy różnych środowisk jedną z podstawowych zasad realizacyjnych. Z korzyścią dla przyszłości Warmii, Mazur i Powiśla oraz wszystkich mieszkańców naszego regionu.

MARSZAŁEK
WOJEWÓDZTWA
WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO
Andrzej Ryński

Spis treści

Wstęp	2
1. Podstawa formalna	2
2. Uczestnicy procesu budowania Strategii	2
3. Wsparcie Międzynarodowej Organizacji Pracy	3
4. Perspektywa czasowa i formułowanie celów	4
5. Znaczenie Strategii	4
6. Proces tworzenia Strategii	5
7. Strategiczne wyzwania zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich	7
Rozdział 1	11
Uwarunkowania Strategii – podstawy planowania zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich	11
1. Kierunki europejskiej strategii zatrudnienia	11
2. Kierunki Krajowej Strategii Zatrudnienia	14
3. Uwarunkowania i kierunki regionalnego planowania strategicznego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich	16
Rozdział 2	24
Wiodący cel Strategii, priorytety oraz podstawowe typy działań	24
1. Wprowadzenie	24
2. Wiodący cel Strategii	25
Rozdział 3	25
Priorytety strategiczne	25
Rozdział 4	29
Priorytety i podstawowe typy działań	29
Priorytet 1	29
Wzrost zatrudnienia	29
Priorytet 2	35
Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej	35
Priorytet 3	42
Efektywna organizacja rynku pracy	42
Priorytet 4	48
Równość szans do zatrudnienia	48
Priorytet 5	56
Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia	56
Rozdział 5	64
Realizacja Strategii	64
1. Otwarta metoda koordynacji	64
2. Źródła finansowania	66
Rozdział 6	67
Monitoring i ewaluacja strategii	67
1. Tryb i zasady monitoringu	67
2. Wskaźniki monitorowane	68
Zakończenie	70
Załącznik 1	71
Skład Komitetu Sterującego i Zespołu Zadaniowego oraz lista instytucji i organizacji	

Wstęp

1. Podstawa formalna

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku jest opracowanym przez samorząd dokumentem o długofalowym horyzoncie czasowym do 2020 roku, który precyzuje cele i priorytetowe kierunki działania, jakie będą podjęte w obszarze regionalnej polityki rynku pracy.

Proces budowania Strategii Zatrudnienia zapoczątkowała uchwała nr XXXII/447/05 Sejmiku Województwa Warmińsko – Mazurskiego z dnia 31 maja 2005r. w sprawie: akceptacji zasad, trybu i harmonogramu opracowania Strategii Działań na Wojewódzkim Rynku Pracy.

2. Uczestnicy procesu budowania Strategii

Zarząd Województwa Warmińsko – Mazurskiego powołał Komitet Sterujący do wyznaczenia głównych obszarów problemowych Strategii oraz Zespół Zadaniowy, odpowiedzialny za przygotowanie projektu Strategii. Do zadań Zespołu Zadaniowego należało zebranie dostępnych danych, materiałów i przedmiotowych dokumentacji niezbędnych do opracowania Strategii oraz opracowanie prognoz dotyczących wojewódzkiego rynku pracy.

W skład Komitetu Sterującego oraz Zespołu Zadaniowego¹ weszli i aktywnie działali przedstawiciele samorządu województwa, samorządowych jednostek wojewódzkich i powiatowych, przedstawiciele regionalnych struktur organizacji związkowych i organizacji pracodawców, przedstawiciele wojewody oraz reprezentanci świata nauki.

Zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowiącymi, iż realizowana przez władze publiczne polityka rynku pracy opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, projekt Strategii poddany został konsultacjom społecznym z zainteresowanymi instytucjami i organizacjami².

¹ Wykaz członków Komitetu i Zespołu znajduje się w załączniku 3 do Strategii

² Wykaz w załączniku 3 do Strategii

3. Wsparcie Międzynarodowej Organizacji Pracy

W 2004 roku Międzynarodowa Organizacja Pracy³ wyraziła chęć i wolę objęcia naszego województwa pomocą przy opracowywaniu regionalnego programu zatrudnienia dla Warmii i Mazur. W okresie dwóch lat eksperci MOP⁴ uczestniczyli w spotkaniach warsztatowych z udziałem przedstawicieli samorządu województwa i samorządów powiatowych, związków zawodowych i pracodawców, lokalnych przedsiębiorców, organizacji pozarządowych, a także instytucji kultury i nauki. W trakcie spotkań omawiano tematykę związaną z projektowaniem aktywnej polityki rynku pracy. Zwracano uwagę na uwydatnianie tych działów gospodarki, które w oczach partnerów rynku pracy uważane są za ważne do promowania zatrudnienia. W dialogu z pracodawcami szczególnie często prowadzone były debaty uwzględniające problem szans i zagrożeń dla dalszego rozwoju przedsiębiorczości.

Efektom 2-letniej współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy są dwa raporty: „Analiza regionalnego rynku pracy” oraz „Rynek pracy województwa warmińsko-mazurskiego: znaczenie instytucji rynku pracy” wraz z zaleceniami i sugestiami do Strategii. Raporty zostały przygotowane w celu lepszego zrozumienia słabych i mocnych stron rynku pracy na Warmii i Mazurach oraz sformułowania zaleceń, które będą dotyczyć samorządów lokalnych i samorządu wojewódzkiego. Autorzy dokonali próby podkreślenia specyficznych cech gospodarki regionu i jego społeczeństwa oraz nakreślenia priorytetowych kierunków, w których powinna zostać podjęta działalność w celu poprawy jakości lokalnego rynku pracy.

Analiza została oparta na badaniach obecnych źródeł informacji i raportów, a także na podstawie badań przeprowadzonych podczas wizyt w szeregu miast w województwie warmińsko – mazurskim. Były to: Olsztyn, Nidzica, Mikołajki, Pisz, Ełk, Elbląg, Gołdap, Olecko, Działdowo i Bartoszyce.

W listopadzie 2005 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie zorganizował krajowe seminarium na temat „Strategii Zatrudnienia dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego” z udziałem przedstawicieli środowisk gospodarczych, społecznych i samorządowych oraz ekspertów z Międzynarodowego Biura Pracy w Budapeszcie, a także przedstawicieli Departamentu Dialogu Społecznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Głównym celem seminarium było wytyczenie priorytetów przyszłej Strategii zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich oraz zwrócenie uwagi na możliwości zwiększenia efektywności realizacji celów wojewódzkiej polityki społeczno-gospodarczej.

³ [Międzynarodowa Organizacja Pracy](#) (ang. *International Labour Organization* – ILO) została założona w 1919 r. Jest to organizacja trójstronna, w której reprezentanci pracowników i przedsiębiorców mają udział w jej pracach z takim samym statusem, jaki mają rządy. MOP działa od wielu lat na arenie międzynarodowej i posiada znaczne doświadczenia, również w zakresie planowania strategicznego.

⁴ Eksperti MOP: eksperci zagraniczni: Deniz Sertcan, prof. Frank Pyke, Youcef Ghellab, Andrea Salvini; eksperci krajowi: prof. Mieczysław W. Socha, prof. Grzegorz Gorzelak, Gabriela Grotkowska, Urszula Sztanderska.

4. Perspektywa czasowa i formułowanie celów

W Strategii przyjęto odległy horyzont czasowy do roku 2020 w celu dostosowania do założeń *Strategii Rozwoju Społeczno - Gospodarczego Województwa Warmińsko – Mazurskiego do roku 2020*. Zarówno okres planowania strategicznego jak i poziom niepewności wynikający z faktu, iż dokumenty krajowe odnoszące się do okresu programowania na lata 2007 – 2013 znajdowały się w fazie projektów, skłaniają do ostrożności w formułowaniu celów i programów zbliżonych do poziomu operacyjnego. Stąd też w Strategii zapisane zostały priorytetowe kierunki działania oraz cele strategiczne w ramach priorytetów, natomiast działania niższego poziomu zostały zasygnalizowane w formie typów działań. Ponieważ wytyczone cele Strategii wkraczają w obszary wymagające szczegółowych rozwiązań programowych w sferach powiązanych z rynkiem pracy, takich jak przedsiębiorczość, edukacja, pomoc społeczna i inne, rozwiązanie takie – nie ingerując w strategię sektorowe – pozwala na inicjację otwartej metody koordynacji⁵.

Jednocześnie wspomniane wyżej uwarunkowania, to jest odległy horyzont czasowy, prawdopodobne zmiany w strategiach krajowych i regionalnych, a także przyszłe wyniki okresowego monitorowania i ewaluacji Strategii narzucają konieczność jej aktualizacji, co 2-3 lata, lub częściej – odpowiednio do zmian otoczenia.

5. Znaczenie Strategii

Rozwiązywanie problemów pracy, zatrudnienia i bezrobocia stanowi w Unii Europejskiej jeden z trzech głównych priorytetów spójności europejskiej. W procesie programowania, które jest jednym z filarów skutecznej absorpcji funduszy strukturalnych, ważne miejsce zajmuje przygotowanie się do przemian związanych z postępującym technologicznym i zmianami cywilizacyjnymi społeczeństwa wiedzy, które dotyczą spraw szeroko pojmowanej pracy. Praca i wzrost gospodarczy stały się głównym problemem rozwoju Unii, które ciągle napotykają na brak skutecznych rozwiązań, a do tego powstają nowe trudności i bariery. Dlatego w 2003 roku został przyjęty pakiet propozycji, wytycznych, który stał się ważnym elementem także polskich prac strategicznych i legislacyjnych, związanych z problematyką bezrobocia i aktywnej polityki na rynku pracy⁶.

Wyzwania wobec pracy i zatrudnienia mają jednak bardziej zasadniczy charakter, który należy analizować i rozwiązywać w kompleksowym systemie dokumentów strategii krajowych i regionalnych. W Wytycznych stwierdzono, że „*Pożądaną jest wkład ze strony europejskich partnerów społecznych na poziomie międzybranżowym i sektorowym w realizację wytycznych zatrudnienia i we wspieranie wysiłków krajowych partnerów społecznych na wszystkich poziomach, takich jak poziom międzybranżowy, sektorowy i lokalny*”⁷. Sformułowano zasady zarządzania Europejską Strategią Zatrudnienia, które obejmują szerokie

włączenie partnerów społecznych i zapewnienie, by usługi na rzecz pracy były świadczone w sposób efektywny i skuteczny wraz z przeznaczeniem adekwatnych środków finansowych. Zobowiązano władze krajowe do sprawozdawania odpowiednich działań w działaniach na rzecz zatrudnienia. Wdrożony został system programowania działań w cyklu rocznym, który przyjął postać Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.

W województwie warmińsko-mazurskim opracowano Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2005, a następnie na rok 2006. Plany te określają wojewódzką politykę w zakresie rynku pracy w roku 2005 i 2006 roku, identyfikują głównych uczestników działań i zawierają kierunkowe wytyczne dla służb zatrudnienia oraz instytucji, organizacji i innych podmiotów funkcjonujących w obszarze rynku pracy.

Zawężony i jednoroczny horyzont Regionalnego Planu Działań, wymaga ulepszenia i zakotwiczenia zagadnień pracy i zatrudnienia w szerszym i bardziej długofalowym horyzoncie obejmującym zagadnienia integracji społecznej, kapitału ludzkiego, innowacji i szeroko rozumianego rozwoju regionalnego.

Dokument strategii formułuje cele kierunkowe i strategiczne, które działaniom RPD nadadzą głębszy sens, bo osadzony w dalekosiężnej perspektywie roku 2020.

6. Proces tworzenia Strategii

W dokumencie *Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku* ogniskują się wpływy wielu ważnych dokumentów wydanych przez różne instytucje Unii Europejskiej, polski rząd i władze regionalne. Zasadnicze trudności w tworzeniu tej Strategii sprawił jednak odległy horyzont czasowy, który wymagał pewnego dystansu do dramatycznych skutków bezrobocia z jednej strony, a jednocześnie uwzględnienia wyzwań i prognoz dotyczących zmian w charakterze i formach zatrudnienia zarówno w regionie, Polsce jak i na świecie. Dodatkową trudność stanowi to, iż kluczowe dokumenty planowania strategicznego w Polsce, jakimi są Narodowa Strategia Spójności oraz Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007 – 2013, znajdują się w trakcie ogólnokrajowych konsultacji.

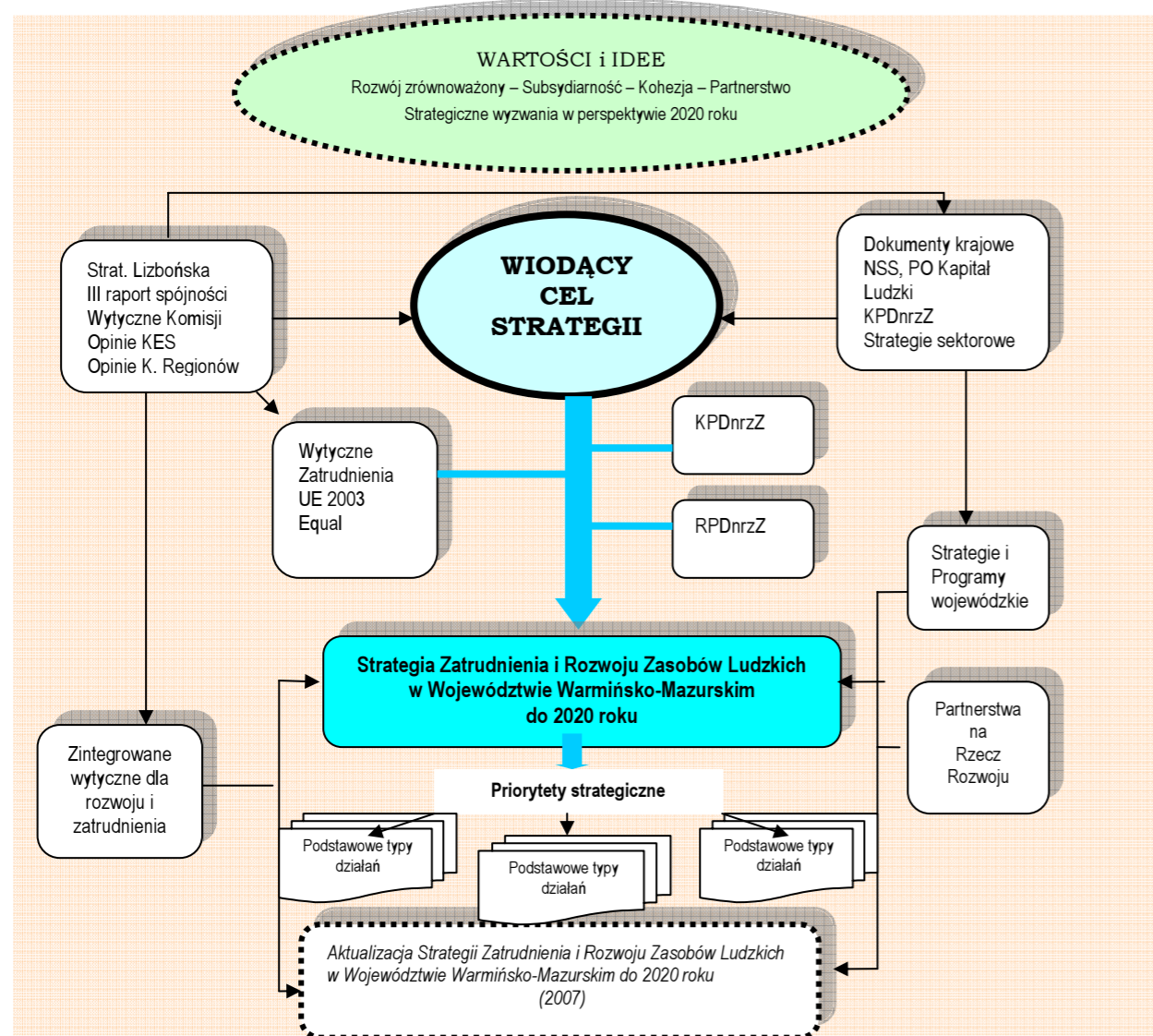
Tym niemniej, nawet przy tak dużym stopniu niepewności, możliwe jest zidentyfikowanie głównych wyzwań wobec pracy i zatrudnienia oraz stworzenie strategicznych celów kierunkowych i celów strategicznych. Przyjętą procedurę tworzenia Strategii przedstawiono poniżej:

⁵ Opis metody znajduje się w Rozdziale 4 Realizacja Strategii, 1. Otwarta metoda koordynacji

⁶ Załącznik do decyzji Rady z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia *Państw Członkowskich* (2003/578/WE), Bruksela 2003.

⁷ Tamże, w rozdziale: *Racjonalne zarządzanie i partnerstwo we wprowadzaniu w życie wytycznych zatrudnienia*.

Rysunek 1. Schemat tworzenia Strategii



Przyjęta procedura prac wymagała analizy i wyciągnięcia wniosków z dokumentów, decyzji Rady Europejskiej, wytycznych, oświadczeń i opinii Komitetu Regionów i Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Są to w szczególności:

Dokumenty Unii Europejskiej

- *Zrównoważona Europa dla Lepszego Świata: Strategia Zrównoważonego Rozwoju Unii Europejskiej, Propozycja Komisji dla Rady Europejskiej w Goeteborgu (COM(2001)264), 2001.*
- *Decyzja Rady w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2003/578/WE), Bruksela dnia 22 lipca 2003 r.*
- *Nowe partnerstwo dla spójności – konwergencja, konkurencyjność, współpraca, Trzeci raport na temat spójności gospodarczej i społecznej, Luxemburg 2004.*
- *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment, Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, November, 2004.*

- *Trzecie sprawozdanie okresowe na temat spójności: W kierunku nowego partnerstwa na rzecz wzrostu, zatrudnienia i spójności, COM(2005) 192, Bruksela, 2005.*
- *Spójność polityki na rzecz rozwoju, COM (2005) 134.*
- *Polityka spójności wspierająca wzrost gospodarczy i zatrudnienie: Strategiczne wytyczne wspólnotowe, 2007-2013, COM(2005) 0299, Bruksela, 05.07.2005.*
- *Wspólne Działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej, COM(2005) 24, Bruksela, dnia 2.2.2005.*
- *Cele strategiczne na lata 2005-2009 - Europa 2010: partnerstwo dla odnowy Europy. Dobrobyt, solidarność i bezpieczeństwo” COM(2005) 12 z 26.1.2005 r.*

Dokumenty krajowe o charakterze strategicznym:

- *Strategia Rozwoju Kraju 2007 – 2013 – projekt 2006;*
- *Narodowa Strategia Spójności – dokument będący nową i zmienioną propozycją Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia, które wcześniej znane były jako Narodowy Plan Rozwoju;*
- *Krajowy Program Reform 2005 – 2008 na rzecz Strategii Lizbońskiej, W-wa 2005;*
- *Narodowa Strategia Integracji, poprzedzona Krajowym Planem Działania na rzecz Integracji Społecznej⁸;*
- *Strategia Polityki Społecznej 2007-2013⁹;*
- *Strategia Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego 2007 – 2013;*
- *Strategia rozwoju Edukacji na lata 2007 – 2013.*
- *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2005;*
- *Program Operacyjny Kapitał Ludzki*

oraz ważny i kompetentny raport: *W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2004, UNDP, W-wa 2004.*

7. Strategiczne wyzwania zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich

1. Wznowienie Strategii Lizbońskiej w 2005 roku wywołane zostało niepowodzeniem Unii Europejskiej w zakresie rozwoju i zatrudnienia. W wielu dokumentach UE w sposób dość zasadniczy nawołuje się państwa członkowskie i Wspólnotę do wykorzystania wszelkich możliwości angażowania samorządów lokalnych i regionalnych w przygotowywanie krajowych programów reform, jak i we wdrażanie zintegrowanych wytycznych na rzecz wzrostu i zatrudnienia, aby znacznie zwiększyć polityczną odpowiedzialność za realizację strategii lizbońskiej. Ponieważ strategia lizbońska jest programem o charakterze średnio i długoterminowym, wymagającym wdrożenia na gruncie krajowym, niezbędne jest trwałe zaangażowanie parlamentów, samorządów lokalnych, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego, a nowe podejście do wdrażania strategii lizbońskiej musi być całkowicie zdecentralizowane, zgodnie z zasadą pomocniczości¹⁰. Podejście to zostało wzmocnione przyjęciem przez Radę Europejską zalecenia, by 60% krajowych programów wsparcia zaliczających się

⁸ Krajowy Plan Działania na rzecz Integracji Społecznej na lata 2004 - 2006, W-wa 2004.

⁹ Strategia Polityki Społecznej 2007-2013, projekt, W-wa 2005.

¹⁰ Oświadczenie Komitetu Regionów: „Przygotowania do wiosennej Rady Europejskiej: prawdziwe partnerstwo z władzami lokalnymi i regionalnymi na rzecz zatrudnienia i wzrostu”, Bruksela 2005.

do działu „zbieżność” została zarezerwowana dla środków w szczególnie dużym stopniu przyczyniających się do osiągnięcia lizbońskich celów wzrostu gospodarczego i zrównoważonego rozwoju.

2. W sferze pracy i zatrudnienia zmiany nabierają coraz większego tempa. Rozwijają się nowe formy zatrudnienia, a struktura popytu na pracę nieustannie jest modyfikowana przez nietradycyjne rodzaje działalności gospodarczej i usługowej. W dynamice zmian wyraźniej oddziela się pojęcie „pracy” od pojęcia „zatrudnienia”. Coraz więcej pracy realizuje się przez inne formy zatrudnienia, niż praca na etacie. Praca ewoluje ku zadaniowym formom i okresowym umowom o pracę. Zwiększa się mobilność społeczna, którą wywołuje szukanie pracy, tak w Polsce jak i za granicami. Mieszkanie i mentalne bariery takiej mobilności, szczególnie w Polsce będą powodować coraz silniejszy wpływ na życie codzienne i zachowania wobec pracy.

3. Niski w stosunku do średniej europejskiej poziom zatrudnienia jest wyzwaniem, które wymaga nowych strategii zatrudnienia. Bez wdrożenia nowej strategii i jej konsekwentnej realizacji w ramach kompleksowego narodowego programu wzrostu zatrudnienia inspirowanego Europejską Strategią Zatrudnienia¹¹ Polska będzie mieć trudności w wypełnieniu oczekiwań odpowiedniego wzrostu zatrudnienia (do 70%). Kompleksowa polityka wzrostu zatrudnienia wymaga koordynacji wielu dziedzin i przekraczania resortowego charakteru rządzenia. Wymaga to zmian strukturalnych gospodarki: realizacji programów prywatyzacyjnych, uwzględniających efekty zatrudnieniowe i nastawionych na długookresową strukturę tworzenia pracy w Polsce, przygotowywania i zarządzania procesami restrukturyzacji sektorów gospodarczych, w tym i tzw. starych przemysłów oraz sektora publicznego (edukacja, zdrowie, usługi socjalne) tak, by służyło to długoterminowej polityce zatrudnienia. Kompleksowości wymaga polityka rozwoju przedsiębiorczości w celu poprawy dostępu do kapitału dla firm, w szczególności małych i mikro, likwidacji barier administracyjnych, stworzenie mechanizmów wspierających przedsiębiorców zaczynających działalność gospodarczą, uelastycznienia systemu podatkowego i pomniejszenie skali klina podatkowego, szczególnie dla małej przedsiębiorczości i w samozatrudnieniu oraz zatrudnianiu osób na stanowiskach niskopłatnych. Kompleksowości wymaga też polityka edukacyjna, postrzegana w kontekście krótko i długofalowych potrzeb rynku pracy jak i edukacji szkolnej z dostępnymi powszechnie usługami kształcenia ustawicznego¹².

4. Otwarta Metoda Koordynacji (OMK) nie ma w Polsce szerszego oddźwięku, a stanowi jeden z filarów odnowy europejskiej polityki zatrudnienia. OMK należy do "miękkich", perswazyjnych metod realizacji wspólnych przedsięwzięć. Jej istota tkwi w zdolności do stworzenia mechanizmu transmisji celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia do programów narodowych i regionalnych, uwzględniających specyficzne sposoby ich osiągania. Partnerski sposób prowadzenia prozatrudnieniowej polityki rynku pracy ma służyć nie tylko demokratyzacji

¹¹ Będzie to wymagać znacznych inwestycji w kapitał ludzki oraz większej elastyczności pracowników na bardziej zintegrowanych rynkach pracy. W: Komunikat Rady Europejskiej, *Wspólne Działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej*, COM(2005) 24, Bruksela, dnia 2.2.2005 s. 13.

¹² Szerzej uzasadnia to raport: *W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2004*, UNDP, W-wa 2004.

podejmowania decyzji, ale przede wszystkim akceptowanej i powszechnej realizacji tej polityki dzięki uczestnictwu wszystkich możliwych i zainteresowanych aktorów w jej tworzeniu (opracowywaniu strategii i programów), promowaniu oraz realizacji.

5. Rozwój zrównoważony zakładający równowagę sfery ekonomicznej, społecznej i środowiskowej w szczególności sposób jest zagrożony procesem starzenia się społeczeństw oraz dużymi rozmiarami grup wykluczenia społecznego. W perspektywie strategicznych celów dążenie do integracji społecznej i odwrócenie nierównowagi demograficznej staje się szczególnym wyzwaniem dla obszarów narażonych na odpływ młodzieży. Dominujące w UE dysproporcje dowodzą dostatecznie potrzeby aktywnej polityki spójności. Zasada rozwoju zrównoważonego wpłynęła na uświadomienie długofalowego znaczenia potrzeby większego i lepszego inwestowania w kapitał ludzki z perspektywy całego cyklu życiowego w celu utrzymania szans na zatrudnienie pracowników. Obejmuje to wdrożenie przez Państwa Członkowskie skutecznych strategii uczenia się przez całe życie¹³.

6. Podjęta reforma polityki spójności i polityki rozwoju obszarów wiejskich napotyka na wiele trudności wynikających z nawarstwienia problemów socjalno - mentalnych, szczególnie w Polsce i w odniesieniu do województwa warmińsko-mazurskiego. W dokumentach UE ta problematyka nie znajduje wystarczającego naświetlenia, co utrudni rekonstrukcję odpowiednio aktywnej polityki pracy (ALMP), a co jest poważniejszym mankamentem polityki społeczno-gospodarczej ostatnich lat¹⁴. W sytuacji wysokiego bezrobocia i zwiększania się w nim udziału bezrobocia długookresowego, aktywna polityka rynku pracy stanowi podstawowe narzędzie motywacji oraz aktywizacji na rzecz powrotu na rynek pracy.

Do wrażliwych obszarów w tym względzie należą:

- profesjonalna i wyspecjalizowana kadra, otwarta na kooperację z sektorem pozapublicznym,
- wspomaganie młodzieży w wejściu na rynek pracy,
- subsydiowanie zatrudnienia niektórych grup o niskiej zatrudnialności,
- wspomaganie tworzenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych,
- zróżnicowane i zindywidualizowane podejście oraz dostosowanie narzędzi do różnych grup poszukujących pracy, zależnie od poziomu ich „zatrudnialności”.

Oznacza to w konsekwencji potrzebę zdefiniowania, co najmniej dwóch polityk rynku pracy: zaadresowanej do osób o większym potencjale zatrudnieniowym oraz mniejszym.

7. Wyzwania rynku pracy dotyczą wielu jego aspektów¹⁵. Są to, między innymi:

a. odnowa i poprawa skuteczności aktywnych programów rynku pracy, które powinny być mierzone pod kątem możliwości równoważenia bezpieczeństwa finansowego i jednoczesnego ułatwiania powrotu na rynek pracy, szczególnie dla tych osób, które

¹³ Komunikat Komisji dla Rady i Parlamentu Europejskiego „*W sprawie przeglądu strategii zrównoważonego rozwoju. Platforma działania.*”, COM(2005) 658, Bruksela, dnia 13.12.2005.

¹⁴ Wzrost dysproporcji wewnątrz regionalnych, a w szczególności w odniesieniu do obszarów wiejskich w nowych krajach UE jest źródłem niepokoju raportów Komisji Europejskiej. Zwraca na to uwagę *Komunikat Komisji, Trzecie sprawozdanie okresowe na temat spójności: W kierunku nowego partnerstwa na rzecz wzrostu, zatrudnienia i spójności*, COM(2005) 192, Bruksela, dnia 17.5.2005, s.7.

¹⁵ Wspólne Memorandum na Rzecz Integracji Społecznej. Polska, Bruksela 2003, s 21- 25.

są najbardziej zagrożone utratą zatrudnienia (pracownicy słabiej wykwalifikowani, młodzież, osoby niepełnosprawne i osoby z rejonów o wysokiej stopie bezrobocia);

b. kontynuowanie edukacji, które stało się „wymogiem rynku pracy”, gdyż doksztalanie jest istotne dla utrzymania zatrudnienia przez cały okres kariery zawodowej, a szczególnie w okresie wieku dojrzałego;

c. zmiana i wzmocnienie struktur w celu zwiększenia możliwości efektywnego działania publicznych służb zatrudnienia.

Rozdział 1

Uwarunkowania Strategii – podstawy planowania zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich

1. Kierunki europejskiej strategii zatrudnienia

Unia Europejska stworzyła system planowania strategicznego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich oparty na podstawowych wartościach i ideach Wspólnoty, wynikających z solidaryzmu społecznego, subsydiarności i zrównoważonego rozwoju.

Podstawy znowelizowanej strategii zatrudnienia

Pod wpływem niepowodzenia strategii lizbońskiej znowelizowano Europejską Strategię Zatrudnienia, w której sporządzono katalog dziesięciu priorytetów opierających się na przyjęciu fundamentalnych celów: pełnego zatrudnienia, poprawy jakości i wydajności pracy oraz wzmocnienie spójności społecznej i zintegrowanego rynku pracy¹⁶. W wytycznych przyjęto, że państwa członkowskie powinny w swych politykach uwzględniać:

1. Aktywne i zapobiegawcze działania w stosunku do bezrobotnych i biernych zawodowo.
2. Tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość.
3. Promocję adaptacyjności i mobilności na rynku pracy.
4. Promocję rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie.
5. Wzrost podaży pracy i promocję aktywnego starzenia się.
6. Równość płci.
7. Wspieranie integracji i zwalczanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
8. Uczynienie pracy opłacalną.
9. Przekształcanie nielegalnej pracy w regularne zatrudnienie.
10. Zmniejszanie regionalnych różnicowań w zatrudnieniu.

Sformułowano ponadto podstawowe zasady zarządzania Europejską Strategią Zatrudnienia:

- włączenie parlamentów, partnerów społecznych i innych odpowiednich aktorów,
- zapewnienie, by usługi były świadczone w sposób efektywny i skuteczny,
- przeznaczenie adekwatnych środków finansowych.

Kluczowe elementy aktualnej, europejskiej strategii zatrudnienia (2005)

1. Kluczowym celem nowej strategii zatrudnienia stało się zidentyfikowanie wspólnotowych priorytetów dla wsparcia podejmowanego w ramach polityki spójności mając na względzie wzmocnienie synergii ze strategią lizbońską oraz wspomoczenie jej realizacji, w sposób zdefiniowany przez zintegrowane wytyczne w sprawie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia¹⁷.

¹⁶ Wytyczne zatrudnienia. Europejska strategia pełnego zatrudnienia i lepszej pracy dla wszystkich, Załącznik do decyzji Rady z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2003/578/WE), Bruksela 2003.

¹⁷ Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej. COM(2005)24 z dnia 2.2.2005, Bruksela 2005.

2. Proces modyfikacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia oparty został, zatem na zintegrowanym podejściu – koncentrując uwagę na makroekonomicznych podstawach wzrostu i zatrudnienia zapewniających równocześnie Państwom Członkowskim elastyczność w zakresie wyboru na poziomie lokalnym najlepszych rozwiązań dla problemów napotkanych w czasie reform, co pozwoli tym samym na rozwijanie lokalnej własności¹⁸.

3. Wytyczne dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich¹⁹.

Państwa Członkowskie, we współpracy z partnerami wspierają w sposób zrównoważony:

Pełne zatrudnienie: dla podtrzymania wzrostu gospodarczego i wzmocnienia spójności społecznej niezbędne jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia oraz zmniejszenie poziomu bezrobocia i nieaktywności zawodowej poprzez zwiększenie popytu na pracę i podaży pracy.

Poprawę jakości i wydajności pracy: staraniami w celu podniesienia poziomu zatrudnienia towarzyszy podnoszenie poziomu atrakcyjności miejsc pracy, jakości pracy i przyspieszanie tempa wzrostu wydajności pracy oraz zmniejszanie udziału w zatrudnieniu nisko opłacanych pracowników. Należy w pełni wykorzystać efekt synergii pomiędzy jakością pracy, wydajnością i zatrudnieniem.

Wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej: potrzebne jest podjęcie zdecydowanego działania w celu wzmacniania integracji społecznej, zapobiegania wyłączeniu z rynku pracy i wspierania dostępu do zatrudnienia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz zmniejszenia istniejących pomiędzy regionami różnic w zakresie zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy, w szczególności jeśli chodzi o regiony opóźnione w rozwoju.

Ponadto, wśród celów ważne miejsce ma zapewnianie równych szans i zwalczanie przejawów dyskryminacji oraz promowanie Europejskiego Paktu na rzecz Młodzieży oraz promowanie dostępu do zatrudnienia przez cały okres życia zawodowego. W podejmowanych działaniach Państwa Członkowskie powinny ustanowić szerokie partnerstwo na rzecz zmian poprzez zaangażowanie organów parlamentarnych i innych zainteresowanych stron, także na szczeblu regionalnym i lokalnym, a ponadto szczególną uwagę należy otoczyć wzmacnianie zdolności instytucjonalnych i administracyjnych Państw Członkowskich. Wytyczne w tym zakresie to:

Wytyczna nr 17: Wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy oraz na wzmacnianie spójności społecznej i terytorialnej.

Wytyczna nr 18: Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka.

Wytyczna nr 19: 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 20: Lepsze dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy.

¹⁸ *Wzrost i zatrudnienie - zintegrowane wytyczne na lata 2005-2008*, Komisja Wspólnot Europejskich, COM(2005) 141końcowy 2005/0057 (CNS) z dnia 12.4.2005, Bruksela 2005.

¹⁹ *DECYZJA RADY z dnia 5.7.2005 w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich, Załącznik, Wytyczne w sprawie zatrudnienia (2005-2008)*, Bruksela, 2005/0057

Wytyczna nr 21: Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukcja segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych.

Wytyczna nr 22: Kształtowanie sprzyjających zatrudnieniu kosztów pracy oraz mechanizmów ustalania płac.

Wytyczna nr 23: Zwiększanie i poprawa inwestycji w kapitał ludzki.

Wytyczna nr 24: Dostosowanie systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych.

Polityki powinny przyczyniać się do osiągnięcia do roku 2010 średniej stopy zatrudnienia wynoszącej 70% ogółem dla całej Unii Europejskiej, co najmniej 60% dla kobiet oraz 50% dla starszych pracowników w wieku 55 – 64 lata, a także do zmniejszenia bezrobocia i bierności zawodowej. Państwa członkowskie powinny rozważyć ustanowienie docelowych krajowych stóp zatrudnienia.

Podczas realizacji powyższych celów, działania powinny zostać skupione na następujących priorytetach:

1. Przyciąganiu na rynek pracy i zatrzymywaniu na nim większej liczby osób, zwiększaniu podaży pracy oraz modernizacji systemów opieki społecznej;
2. Zwiększaniu zdolności dostosowywania pracowników i przedsiębiorstw;
3. Zwiększaniu inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i poprawę umiejętności.

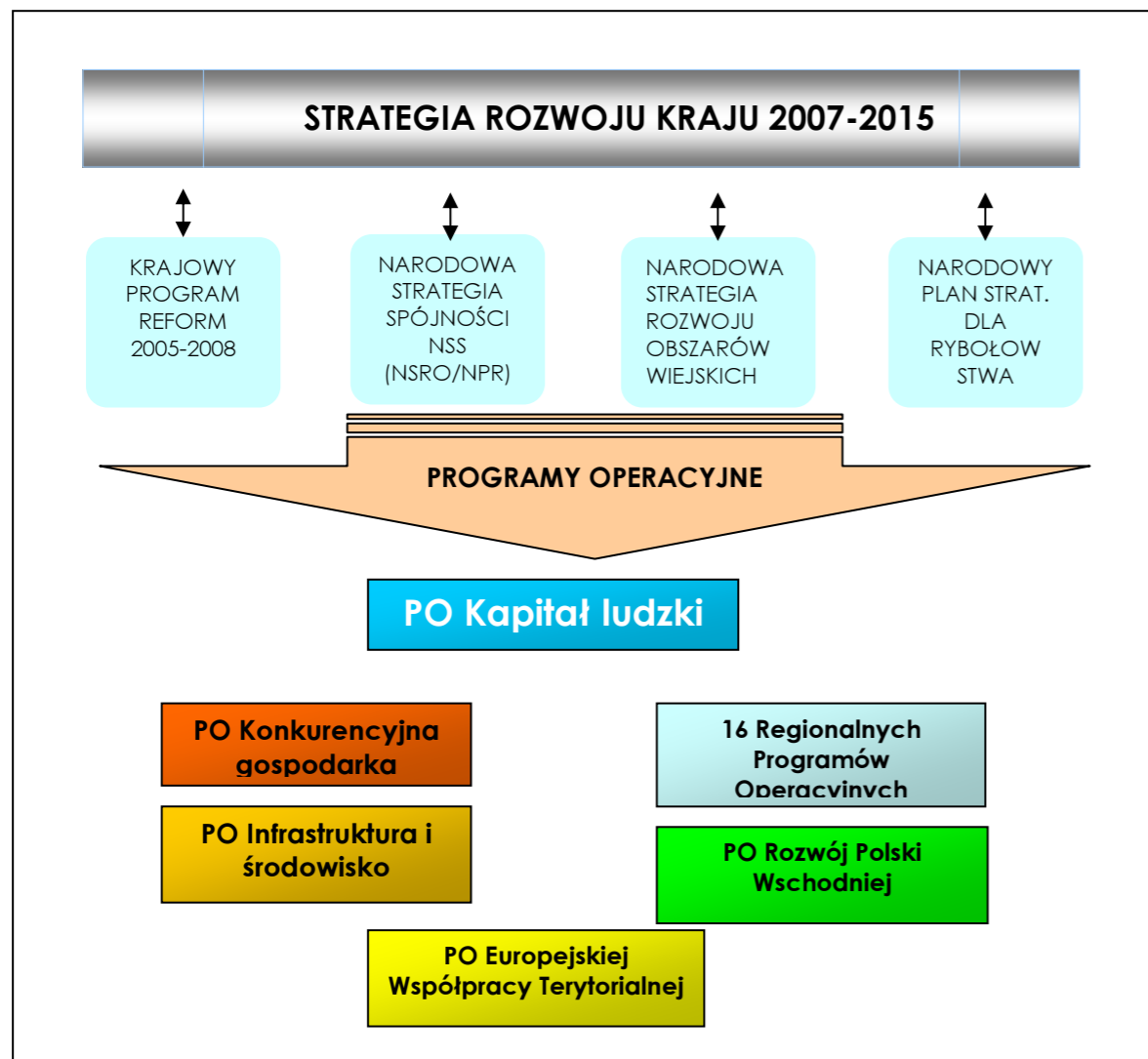
Cele i poziomy odniesienia w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia:

- każda osoba bezrobotna otrzymuje możliwość rozpoczęcia na nowo życia zawodowego przed upływem 6 miesięcy pozostawania bez pracy, w przypadku młodzieży 12 miesięcy,
- do 2010 r. 25% osób długotrwale bezrobotnych powinno uczestniczyć w jednym z aktywnych środków w formie szkolenia, zmiany kwalifikacji, praktyk zawodowych,
- poszukujący pracy w UE uzyskują informacje o wszystkich wolnych miejscach pracy,
- podniesienie do 2010 r. o pięć lat rzeczywistego przeciętnego wieku opuszczania rynku pracy na poziomie UE (w stosunku do 59.9 lat w 2001 r.),
- zapewnienie do 2010 r. opieki nad przynajmniej 90 % dzieci w wieku przedszkolnym oraz przynajmniej 33 % dzieci poniżej 3 roku życia,
- średnia liczba uczniów wcześniej porzucających szkołę w UE wynosząca nie więcej niż 10%,
- do roku 2010 co najmniej 85% osób w wieku 22 lat w UE powinno ukończyć szkołę średnią,
- przeciętny poziom uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie powinien wynosić w UE przynajmniej 12,5% dorosłej populacji (25-64) w wieku produkcyjnym.

2. Kierunki Krajowej Strategii Zatrudnienia

W przygotowaniach dokumentów programowych związanych z Krajową Strategią Zatrudnienia następują dynamiczne zmiany. Wynikają one z konieczności dostosowania krajowego programowania do okresu programowania Unii Europejskiej 2007 – 2013, z przesunięciem do horyzontu 2015 roku, przedłużającego realizację o dwa następne lata. Zmiany w układzie strategicznych krajowych dokumentów programowania dotyczą wprowadzenia nowej hierarchii programowania przedstawionej na rysunku poniżej:

Rysunek 2. Schemat strategicznego programowania na lata 2007 – 2015



Schemat podkreśla podstawowe znaczenie zupełnie nowego dokumentu, jakim jest Strategia Rozwoju Kraju 2007 – 2015. Jednakże w schemacie funkcjonowania systemu planowania i programowania w zakresie zadań związanych z polityką

zatrudnienia i zasobów ludzkich bardzo istotną rolę odgrywa Program Operacyjny „Kapitał Ludzki”²⁰.

Strategia Rozwoju Kraju 2007 – 2013 została oparta na następujących 5 priorytetach:

- Wzrost konkurencyjności i innowacyjności gospodarki.
- Poprawa stanu infrastruktury podstawowej: technicznej i społecznej.
- Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości.
- Budowa zintegrowanej wspólnoty, zasad współpracy i systemu bezpieczeństwa.
- Rozwój regionalny i podniesienie spójności terytorialnej.

Wśród 5 priorytetów Strategii Rozwoju Kraju 2007 – 2015 jeden (*Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości*) bezpośrednio dotyczy strategii zatrudnienia a pozostałe w bardzo dużym stopniu są z nią związane.

Natomiast w projekcie Narodowej Strategii Spójności priorytety ze Strategii Rozwoju Kraju 2007 – 2015 zostały przedłożone w następujących celach:

1. Tworzenie warunków dla utrzymania trwałego i wysokiego tempa wzrostu gospodarczego.
2. Wzrost zatrudnienia poprzez rozwój kapitału ludzkiego oraz społecznego.
3. Podniesienie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw i rozwój sektora usług.
4. Budowa i modernizacja infrastruktury technicznej.
5. Wzrost konkurencyjności polskich regionów i przeciwdziałanie ich marginalizacji społecznej, gospodarczej i przestrzennej.
6. Rozwój obszarów wiejskich.

Problematyka zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich skoncentrowana została w drugim celu: *Wzrost zatrudnienia poprzez rozwój kapitału ludzkiego oraz społecznego*. Jednakże problemy innowacyjności i przedsiębiorczości, jako niezwykle istotne dla kształtowania kapitału ludzkiego i społecznego, występują zarówno w problematyce wzrostu konkurencyjności regionów, rozwoju gospodarczym, jak i fundamentalnym celu pierwszym: *Tworzenie warunków dla utrzymania trwałego i wysokiego tempa wzrostu gospodarczego*.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki ustanowił 9 priorytetów, które są inkorporacją wytycznych i priorytetów z projektu **Strategii Rozwoju Kraju 2007 – 2013; Narodowej Strategii Spójności** oraz **Krajowego Programu Reform 2005 – 2008 na rzecz Strategii Lizbońskiej**. Wśród priorytetów na czoło wybija się: produktywne zatrudnienie, integracja społeczna na rynku pracy oraz cele edukacji i innowacji. Priorytety przedstawione zostały w następującym układzie:

1. Zatrudnienie i integracja społeczna.
2. Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw.
3. Wysoka jakość edukacji odpowiadająca wymogom rynku pracy.
4. Dobre państwo.
5. Profilaktyka, promocja i poprawa stanu zdrowia społeczeństwa.
6. Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej.

²⁰ Program Operacyjny Kapitał Ludzki, projekt, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, W-wa, kwiecień 2006.

7. Regionalne kadry gospodarki.
8. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.
9. Aktywizacja obszarów wiejskich

3. Uwarunkowania i kierunki regionalnego planowania strategicznego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich²¹

We wszystkich regionalnych dokumentach o charakterze strategicznym oraz operacyjnym, znajdują się odniesienia do rynku pracy, a w szczególności: zasobów ludzkich, bezrobocia, przedsiębiorczości oraz innych segmentów tego obszaru. Przegląd wymienionych opracowań nasyca pewne trudności, ponieważ powstawały one w różnych okresach, stosowane metodologie znacznie różnią się między sobą, a nadto odwołują się do nieaktualnej już *Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego na lata 2000 – 2015*. Niemniej jednak powiązanie Strategii rynku pracy z dokumentacją sektorową jest zabiegiem niezbędnym, tym bardziej, że aktualizacja strategii regionalnej wynikała bardziej ze zmian w otoczeniu województwa niż w związku z procesami zachodzącymi w obrębie regionu.

I. Strategia Rozwoju Społeczno - Gospodarczego Województwa Warmińsko – Mazurskiego do roku 2020

Przegląd wybranych celów strategicznych oraz operacyjnych mających związek ze Strategią Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku należy zacząć od podstawowej: *Strategii Rozwoju Społeczno - Gospodarczego Województwa Warmińsko – Mazurskiego do roku 2020*, uchwalonej w czerwcu 2005 roku.

Wizja rozwoju województwa, integrująca mieszkańców województwa została zarysowana w sposób następujący:

Warmia i Mazury regionem, w którym warto żyć...

- ... niezależnie od wieku,
- ... niezależnie od wykształcenia,
- ... niezależnie od stanu posiadania,
- ... niezależnie od pochodzenia,
- ... niezależnie od miejsca zamieszkania,
- ... niezależnie od płci.

W interpretacji określenia „warto” znajdują się bezpośrednie odwołania do pracy: bowiem, z jednej strony oznacza ono sferę korzyści, w jakiej poruszają się zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, zaś z drugiej kojarzy się z wartościowaniem i dokonywaniem wyboru.

Celem głównym strategii wojewódzkiej jest: **spójność ekonomiczna, społeczna i przestrzenna Warmii i Mazur z regionami Europy**.

Osiągnięcie celu głównego odbywać się będzie poprzez działania w ramach obszarów określanych jako priorytety strategiczne, to jest:

- Konkurencyjna gospodarka,
- Otwarte społeczeństwo,
- Nowoczesne sieci.

W Rozdziale 8 Strategii opisane są cele strategiczne stanowiące rozwinięcie priorytetów. Należą do nich:

- Wzrost konkurencyjności gospodarki,
- Wzrost aktywności społecznej,
- Wzrost liczby i jakości powiązań sieciowych.

Wzrost konkurencyjności gospodarki (Priorytet 1) będzie głównie wynikiem realizacji dziewięciu celów operacyjnych, z których aż sześć wykazuje istotne i bezpośrednie związki z szeroko pojętą problematyką rynku pracy²²:

- **wzrost konkurencyjności firm: konkurencyjność** może dotyczyć zarówno firm z sektorów zaawansowanych technologii, jak i przedsiębiorstw opierających swoją działalność o niskie koszty siły roboczej. Jej wzrost powinien dotyczyć wszystkich sektorów, czyli rolnictwa, przemysłu, sfery usług rynkowych (w tym turystyki) i nierynkowych,
- **skuteczny system pozyskiwania inwestorów zewnętrznych** – pojawienie się nowych inwestorów jest niezbędne dla rynku pracy,
- **wzrost konkurencyjności usług dla starzejącego się społeczeństwa** – jest to całkiem nowy cel, który wychodzi naprzeciw tendencjom demograficznym oraz stawia Warmię i Mazury wśród regionów konkurujących o specjalnych klientów, jakim są ludzie w podeszłym wieku.
- **wzrost liczby miejsc pracy** – zakładany cel powinien nastąpić częściowo poprzez realizację wcześniej omawianych celów. Jednak główne działania przybliżające realizację tego celu koncentrują się na tworzeniu warunków dla powstawania nowych działalności, zakładania nowych przedsiębiorstw oraz rozwijania – poprzez wzrost zatrudnienia – już istniejących firm,
- **wzrost potencjału instytucji otoczenia biznesu** – szczególnie w regionach, w których gospodarka opiera się na małych i średnich przedsiębiorstwach, duże znaczenie mają instytucje otoczenia biznesu, które ważne są zarówno dla pracodawców, jak i pracobiorców,
- **tworzenie społeczeństwa informacyjnego** – nowoczesna gospodarka oparta jest nie tylko na wiedzy, ale również na szybkim przepływie rzetelnych informacji. Dlatego tzw. społeczeństwo informacyjne jest celem np. Strategii Lizbońskiej.

Wzrost aktywności społecznej (*Priorytet 2 Otwarte Społeczeństwo*) jest warunkiem rozwoju gospodarczego, likwidowania problemów społecznych, a także budowania nowych więzi. Wzrost aktywności społecznej będzie następował wskutek realizacji następujących celów operacyjnych:

- **dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy:** konieczność uzyskania synergii między edukacją a rynkiem pracy dyktowana jest nie tylko względami praktycznymi, ale również ekonomicznymi. Lepiej wykształceni absolwenci szybciej uzyskują pracę lub chętniej podejmują ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej na własną rękę. Jednocześnie, presja pracodawców

²¹ Rozdział zawiera wyciąg z dokumentów źródłowych i stanowi omówienie celów strategicznych oraz operacyjnych mających związek ze Strategią Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku wyodrębnionych ze *Strategii Rozwoju Społeczno - Gospodarczego Województwa Warmińsko – Mazurskiego do roku 2020* oraz wojewódzkich strategii sektorowych, programów operacyjnych oraz innych dokumentów o podobnym charakterze.

²² Pozostałe cele nie są bezpośrednio powiązane z zasobami ludzkimi: a) wspieranie systemu produkcji i promocja regionalnej żywności wysokiej jakości, b) wzrost potencjału turystycznego, c) doskonalenie administracji – jednak również mają powiązania z rynkiem pracy, a ich realizacja może przynieść efekty na rynku pracy.

powinna wymóc na jednostkach edukacyjnych uwzględnianie ich potrzeb oraz częstszą współpracę,

- **różnorodna i dostępna edukacja** – nie wszyscy mieszkańcy muszą postrzegać swoją edukację jako sposób zdobycia zatrudnienia. Dlatego ważne jest zapewnienie dostępu do możliwie szerokiej i różnorodnej oferty edukacyjnej, w tym edukacji ekologicznej,
- **rozwój społeczeństwa obywatelskiego** – silnie rozwinięte społeczeństwo obywatelskie jest jednym z czynników rozwoju społeczno-gospodarczego. Cel ten może być osiągnięty głównie we współpracy i poprzez wsparcie organizacji pozarządowych, które stają się instrumentem wsparcia oraz płaszczyzną aktywizacji wielu jednostek,
- **zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego sprzyjającego integracji oraz zapobieganiu wykluczeniu społecznemu** – tak sformułowany cel operacyjny ma wesprzeć ludzi potrzebujących (np. bezrobotnych i ich rodziny), by ich los nie dryfował w kierunku marginesu i wykluczenia społecznego. Realizacja tego celu wymaga również szerokiej współpracy społeczności regionu z organizacjami pozarządowymi, a także szerszych i bardziej życzliwych kontaktów międzyludzkich.

Wzrost liczby i jakości powiązań sieciowych to cel strategiczny określony w ramach Priorytetu 3 Nowoczesne Sieci. Cel ten będzie osiągnięty poprzez realizację następujących celów operacyjnych:

- **zwiększenie zewnętrznej dostępności komunikacyjnej oraz wewnętrznej spójności** – konieczność realizacji tego celu wynika z niskiej dostępności komunikacyjnej Warmii i Mazur, która ogranicza konkurencyjność regionu i jego możliwości rozwojowe. Dostępność komunikacyjna rozumiana jest w możliwie szerokim znaczeniu i obejmuje: połączenia drogowe, kolejowe, lotnicze i wodne, a także sieci teleinformatyczne oraz infrastrukturę związaną z przejściami granicznymi,
- **intensyfikacja współpracy międzyregionalnej** – planowane kierunki współpracy sąsiedzkiej, krajowej i zagranicznej powinny przyczynić się do wzrostu konkurencyjności regionu. Ważną rolę będzie odgrywała także inicjatywa samorządów gminnych i powiatowych w progospodarczym wykorzystaniu istniejących już więzi z partnerami zagranicznymi.

II. Strategia Polityki Społecznej Województwa Warmińsko-Mazurskiego do 2015 roku

Bezrobocie, a szczególnie długotrwałe bezrobocie, zostało wyodrębnione jako obszar w strategii pomocy społecznej, ponieważ dominującą obecnie grupą, szukającą wsparcia w tym systemie są właśnie bezrobotni. Ponadto obserwuje się: niską skuteczność programów rynku pracy na rzecz długotrwałe bezrobotnych świadczeniobiorców pomocy społecznej, pogłębiające się zjawisko dziedziczenia bezrobocia w rodzinach objętych pomocą społeczną, narastającą degradację społeczno-zawodową świadczeniobiorców pomocy społecznej oraz pogłębiający się stale i poszerzający obszar ubóstwa osób i rodzin.

Celem strategicznym obszaru jest:

Sprawy i skuteczny system przeciwdziałania i zapobiegania skutkom długotrwałego bezrobocia wśród świadczeniobiorców pomocy społecznej

Instytucja pomocy społecznej winna być jednym z instrumentów skutecznej walki z długotrwałym bezrobociem oraz przeciwdziałającym pogłębianiu i utrwalaniu się tego problemu w rodzinach. Osiągnięciu tak określonego celu strategicznego obszaru "Długotrwałe bezrobocie", służyć będą następujące cele operacyjne:

Cel operacyjny: Wysoka skuteczność programów na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej długotrwałe bezrobotnych świadczeniobiorców pomocy społecznej

Jednostki pomocy społecznej winny uczestniczyć w opracowywaniu i wdrażaniu lokalnych programów aktywizacji bezrobotnych, a przede wszystkim, długotrwałe bezrobotnych świadczeniobiorców pomocy społecznej. Służby socjalne, dysponujące wnikliwą diagnozą sytuacji społeczno-bytowej rodzin oraz faktyczną oceną zainteresowania bezrobotnych zmianą swojej sytuacji życiowej, mogą wskazywać środowiska, które w pierwszej kolejności winny być obejmowane programami celowymi.

Realizacja tego celu operacyjnego zależeć będzie w dużym stopniu od:

- Rozwoju współpracy między ośrodkami pomocy społecznej i urzędami pracy oraz innymi podmiotami działającymi na rzecz aktywizacji długotrwałe bezrobotnych świadczeniobiorców pomocy społecznej.
- Opracowywania i realizacji lokalnych programów aktywizujących świadczeniobiorców pomocy społecznej.
- Kierowania do robót publicznych i prac interwencyjnych, spośród świadczeniobiorców pomocy społecznej, osób najbardziej zaangażowanych w poszukiwanie pracy.
- Pomocy dla przedsiębiorców tworzących nowe miejsca pracy.

Cel operacyjny: Brak zjawiska dziedziczenia bezrobocia w rodzinach objętych pomocą społeczną

Niepokojące staje się zjawisko dziedziczenia bezrobocia przez młodych członków rodzin, którzy nie mają szans trafić na rynek pracy, z uwagi na niskie wykształcenie i brak odpowiednich kwalifikacji. Zjawiskiem obserwowanym coraz częściej jest bezradność młodych ludzi, pesymizm, bierność, niechęć do współpracy na rzecz zmiany swojej sytuacji itp.

Warunkiem osiągnięcia tego celu operacyjnego będzie:

- Doskonalenie współpracy ośrodków pomocy społecznej i powiatowych urzędów pracy na rzecz tworzenia programów pomocy rodzinom objętym pomocą społeczną.
- Inicjowanie działań na rzecz dostosowywania kształcenia i doksztalcania do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Wspieranie absolwentów w aktywizacji zawodowej.
- Opracowywanie i realizacja programów w świetlicach socjoterapeutycznych, w celu zapobiegania dziedziczeniu bezrobocia.
- Opracowanie i realizacja programów wyrównywania szans edukacyjnych dzieci i młodzieży z rodzin najuboższych.

Cel operacyjny: Brak degradacji społeczno-zawodowej świadczeniobiorców pomocy społecznej

Osiągnięcie tego celu operacyjnego zależeć będzie w dużym stopniu od:

- Opracowywania i realizacji programów specjalnych na rzecz długotrwale bezrobotnych i osób o niskich kwalifikacjach zawodowych.
- Opracowywania i realizacji programów wyrównujących szanse edukacyjne dzieci i młodzieży ze środowisk najuboższych.
- Inicjowania tworzenia nowych miejsc pracy.

III. Regionalna Strategia Innowacyjności Województwa Warmińsko-Mazurskiego

Głównym celem Regionalnej Strategii Innowacyjności jest zwiększanie konkurencyjności Warmii i Mazur w procesie budowania potencjału gospodarczego i tworzenia nowoczesnych miejsc pracy.

Często uważa się, że zastosowanie nowoczesnych technologii powoduje redukcję miejsc pracy. Pogląd ten wynika z prostej obserwacji, iż praca człowieka zastępowana jest w jakimś stopniu pracą maszyny. Zapomina się przy tym, że nowoczesne technologie ułatwiają firmom rozszerzanie rynków zbytu, a to wymaga m.in. zwiększonych nakładów pracy. Poza tym, w wyniku realizacji RSI, ułatwione zostanie powstawanie nowych miejsc zatrudnienia. Istotne jest, by stworzyć dogodne warunki dla rozwoju nowoczesnych miejsc pracy, które wyprowadzą Warmię i Mazury z obszaru konkurencji cenowej do obszaru, w którym o konkurencji decyduje przede wszystkim jakość.

Sprostanie głównemu wyzwaniu będzie możliwe poprzez osiągnięcie czterech celów strategicznych, z których wybrano dwa, korespondujące ze *Strategią Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku*:

Wzrost kwalifikacji

Jednym z warunków tworzenia nowoczesnych miejsc pracy jest dobrze wykwalifikowana siła robocza. Jednak kwalifikacje zawodowe nie wyczerpują całości zagadnienia, jakim jest społeczeństwo innowacyjne. Dlatego wspierane będą inicjatywy służące rozwojowi twórczego myślenia na wszystkich poziomach edukacji szkolnej oraz przygotowania zawodowego. Do tego typu przedsięwzięć należeć będą m.in. wprowadzenie do praktyki szkolnej metod wspierających kreatywność dzieci i młodzieży oraz wprowadzenie do programów nauczania na poziomie wyższym kursów i szkoleń z zakresu innowacyjności. Dofinansowywane będą staże absolwentów szkół wyższych i pracowników naukowych w wiodących firmach, a także promowane będą stypendia dla absolwentów szkół wyższych chcących specjalizować się w naukach ścisłych, technicznych i innych dziedzinach naukowych, które mogą przyczynić się do wzrostu potencjału regionu w jego dziedzinach strategicznych. Podnoszenie kwalifikacji powinno odbywać się ponadto we współpracy środowiska nauki i biznesu, co będzie wspierane przez organizowanie wspólnych konkursów z zakresu innowacji, których jurorami będą naukowcy i przedsiębiorcy.

W celu ułatwienia rozwoju kwalifikacji konieczne będzie dostosowanie infrastruktury teleinformatycznej ułatwiającej dostęp do informacji, rozszerzającej możliwości kształcenia i podejmowania pracy do najwyższych standardów technicznych.

Działaniom zwiększającym kwalifikacje powinny towarzyszyć inicjatywy promujące mobilność siły roboczej, myślenie innowacyjne i prorozwojowe. Konieczny będzie w tym zakresie wzrost roli edukacji, szczególnie na poziomie wyższym. Wzrostowi kwalifikacji służyć będzie również ukierunkowana na ten cel współpraca międzynarodowa. Jej cele ukierunkowane będą na przyciągnięcie do regionu możliwie dużo firm prezentujących wysoki poziom technologiczny, promocję współpracy z najlepszymi zagranicznymi ośrodkami naukowymi, wymianę doświadczeń z zagranicznymi regionami, które osiągnęły sukcesy w promocji innowacji.

Budowanie potencjału innowacyjnego

Regionalna strategia innowacyjności zakłada nie tylko likwidację barier dla przedsiębiorczości i innowacji, ale przede wszystkim otwieranie wciąż nowych możliwości rozwoju dla tych, którzy chcą być konkurencyjni. Źródłem takich możliwości jest sprawnie działająca infrastruktura naukowo-badawcza współpracująca z gospodarką regionu. Konieczny jest zatem rozwój takich elementów infrastruktury innowacyjności, jak: parki technologiczne, centra badawczo-rozwojowe, centra kompetencji, inkubatory przedsiębiorczości nastawione na działalność innowacyjną itp. Będą one służyły zachęcaniu młodych mieszkańców regionu do rozpoczynania działalności gospodarczej i realizowaniu swoich pomysłów na terenie Warmii i Mazur. Instytucje te będą wspierane przez inicjatywy wynikające z realizacji poprzednich.

IV. Regionalny Program Rozwoju Rolnictwa na lata 2002-2006

W Programie znajduje się **Priorytet 5 Zwiększenie liczby stanowisk pracy poza rolnictwem**.

Opis i uzasadnienie: województwo warmińsko-mazurskie jest regionem o najwyższej w kraju stopie bezrobocia. W ogólnej liczbie bezrobotnych ponad 48% stanowią bezrobotni zamieszkali na wsi. Region uznano za zagrożony wysokim bezrobociem strukturalnym. Postępujący proces koncentracji w rolnictwie, w coraz większym stopniu zmniejsza zapotrzebowanie tego sektora na pracę. Konieczne jest zwiększenie liczby stanowisk pracy poza rolnictwem, poprzez rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, aktywizowanie społeczności popegeerowskich oraz różnicowanie działalności gospodarczej. W ramach Priorytetu sprecyzowane zostały następujące Działania:

Działanie 5.1. Uczestnictwo w pracach związanych z opracowaniem i realizacją regionalnego programu zwalczania bezrobocia

Niemal, co trzeci aktywny zawodowo mieszkaniec województwa pozostaje bez pracy. W niektórych powiatach stopa bezrobocia przekracza 30%. Istnieje, więc pilna potrzeba opracowania regionalnego programu zwalczania bezrobocia z uwzględnieniem rozwoju usług doradczo-szkoleniowych dla osób bezrobotnych, przekwalifikowywania zawodowego bezrobotnych i aktywizacji społecznej. Wskazany jest udział przedstawicieli rolników w grupach roboczych opracowujących programy z zakresu rozwiązywania problemów bezrobocia, inicjowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy.

Działanie 5.2. Uczestnictwo w pracach związanych z aktywizacją społeczności po-pegeerowskiej

Wysokie bezrobocie w środowiskach po-pegeerowskich utrzymujące się już od kilku lat wytworzyło w tych środowiskach poczucie bezradności sprzyjające tworzeniu się patologii i frustracji społecznych. Istnieje, szczególnie groźne dla młodzieży, zagrożenie dziedziczenia tych niekorzystnych wzorców zachowań. Potrzebne jest umożliwienie kontynuowania nauki przez młodzież zagrożoną bezrobociem w celu wyposażenia jej w kwalifikacje zwiększające szanse na rynku pracy oraz podniesienie kwalifikacji osób zagrożonych apatią społeczną.

Działanie 5.3. Uczestnictwo w opracowaniu programu związanego z rozwojem małych i średnich przedsiębiorstw

Małe i średnie przedsiębiorstwa to przede wszystkim szansa na tworzenie nowych miejsc pracy na obszarach wiejskich. Aby jednak szansa ta mogła być realna, muszą zaistnieć na tych obszarach potrzeby i możliwości w zakresie zwiększania się popytu wewnętrznego. Najważniejszym źródłem potrzeb na obszarach wiejskich jest bez wątpienia rolnictwo. Wszelkie inne działania mające na celu wspomaganie w zakresie poprawienia rentowności podmiotów rolniczych powinny przełożyć się na zwiększenie popytu wśród tych gospodarstw na środki konsumpcyjne, środki do produkcji rolnej oraz usługi produkcyjne. Jeżeli takie ożywienie stałoby się realne, to następnym działaniem tworzącym nowe miejsca pracy, byłoby organizowanie inkubatorów przedsiębiorczości, instytucji ubezpieczeń wzajemnych i poręczeń kredytowych oraz różnego rodzaju biur konsultingowych.

V. Projekt Strategii Rozwoju Edukacji w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2015 roku

W projekcie należy wyodrębnić **Cel strategiczny: Sprawny system edukacji dostosowany do potrzeb gospodarki regionu sprzyjający rozwojowi zasobów ludzkich.**

W uzasadnieniu celu strategicznego podkreślono, iż w nowoczesnej gospodarce rynkowej jednym z największych czynników konkurencyjności regionu jest jakość zasobów ludzkich, rozumiana jako kwalifikacje zawodowe i wiedza ogólna, umożliwiająca ich zmianę w toku życia zawodowego. Kształcenie staje się procesem permanentnym, trwającym od młodości przez cały okres życia zawodowego. Wymaga to istnienia sprawnego systemu edukacji, dostosowanego do potrzeb indywidualnych i rynku pracy. Dla osiągnięcia zakładanego celu strategicznego zdefiniowano następujące cele operacyjne:

Stworzenie systemu edukacji warunkującego rozwój człowieka.

Konieczne będzie podejmowanie działań zarówno w samym szkolnictwie, jak również powiązanie systemu kształcenia ustawicznego ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. W szkołach wprowadzane będą zmiany programowe, nastąpi stopniowa likwidacja kierunków zbędnych z punktu widzenia możliwości zatrudnienia. Ścisłejsze powiązanie uczelni z gospodarką regionu m.in. poprzez kształcenie w ramach zamówień edukacyjnych pozwoli na zatrzymanie kadry z wyższym wykształceniem na obszarze województwa.

Bezpośrednie powiązanie systemu edukacji z potrzebami rynku pracy dokona się za pomocą stworzenia banku informacji o potrzebach rynku pracy i możliwościach kształcenia ustawicznego. Wymaga to organizacji profesjonalnych badań socjologicznych, sondaży i ankietowania, umożliwiających szybką reakcję placówek edukacji ustawicznej na potrzeby pojawiające się na rynku pracy. Stymulowanie

rozwoju kształcenia ustawicznego pozwoli na rozwój placówek oraz dostosowanie ich oferty do potrzeb rynku pracy (likwidacja kierunków zbędnych i uruchamianie nowych). W działania modernizujące i dostosowujące bazę kształcenia praktycznego zostaną włączeni pracodawcy.

Samorząd regionu winien wesprzeć wszelkie inicjatywy zmierzające do powołania niepublicznych i publicznych placówek oświatowych, w tym wyższych uczelni oraz rozszerzenia kierunków kształcenia w już istniejących szkołach policealnych i wyższych uczelniach, zgodnie z potrzebami społeczeństwa i rynku pracy.

VI. Strategia rozwoju turystyki w województwie warmińsko-mazurskim

Wizja rozwoju turystyki województwa warmińsko-mazurskiego jest sformułowana następująco:

Turystyka wiodącą dziedziną gospodarki Warmii i Mazur, generującą nowe miejsca pracy i wzrost dochodów ludności.

Poprzez ochronę i kontrolowany rozwój posiadanych zasobów naturalnych i kulturowych Warmia i Mazury staną się synonimem produktu turystycznego wysokiej jakości, skutecznie konkurującego zarówno na rynku krajowym, jak i na rynkach zagranicznych.

Z analizy bilansu strategicznego oraz wyników prac zespołów opracowujących generalną strategię województwa wynika, że istnieje siedem obszarów, w których najszybciej można spodziewać się efektu mnożnikowego w sprzężeniu z rozwojem turystyki:

- Administracja,
- Komunikacja,
- Kultura,
- **Rynek pracy,**
- **Przedsiębiorczość,**
- Rozwój obszarów wiejskich (w tym produkcja żywności),
- Ochrona środowiska.

Rozdział 2

Wiodący cel Strategii, priorytety oraz podstawowe typy działań

1. Wprowadzenie

Struktura Strategii została skonstruowana przy uwzględnieniu trzech poziomów: pierwszy zawiera wiodący cel Strategii, na poziomie drugim określone zostały priorytety, to jest kierunki działań na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich, natomiast na poziomie trzecim sformułowano podstawowe typy działań. Ze względu na odległy horyzont czasowy oraz obszary niepewności, konieczne było zachowanie znacznego stopnia ogólności przy wskazywaniu konkretnych działań. Zakłada się, zatem uszczegółowienie zadań na poziomie krótkookresowych programów operacyjnych²³.

Wiodący cel oraz priorytety zostały określone na podstawie analizy uwarunkowań międzynarodowych (unijnych), krajowych i regionalnych opisanych w Rozdziale 1 *Uwarunkowania Strategii - podstawy planowania strategicznego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich*. W szczególności wzięto pod uwagę:

- Diagnozę sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim.
- Kierunki europejskiej strategii zatrudnienia.
- Kierunki krajowej strategii zatrudnienia.
- Uwarunkowania i kierunki regionalnego planowania strategicznego.

Wybór priorytetowych kierunków i został dokonany również poprzez uwzględnienie wniosków i rekomendacji oraz analizy SWOT zawartych w Załączniku *Diagnoza*. Wzięto także pod uwagę doświadczenia związane z realizacją Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia oraz rekomendacje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wreszcie, na ostateczny kształt Strategii miały wpływ wyniki konsultacji z partnerami społecznymi przeprowadzone na podstawie roboczej wersji tekstu.

²³ Aktualnie funkcje programu operacyjnego pełnią roczne Regionalne Plany Działań na rzecz Zatrudnienia

2. Wiodący cel Strategii

W nawiązaniu do celu głównego *Strategii Rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego*: **Spójność ekonomiczna, społeczna i przestrzenna Warmii i Mazur z regionami Europy** został sprecyzowany

WIODĄCY CEL

Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku:

**Rozwój zasobów ludzkich
niezbędnym warunkiem rozwoju
społeczno-gospodarczego województwa**

Realizacja wiodącego celu Strategii pozwoli na osiągnięcie do końca okresu następujących efektów w sferze rynku pracy i zasobów ludzkich:

- uzyskanie znaczącej poprawy jakości zasobów ludzkich,
- zmniejszenie dystansu do krajowego poziomu zatrudnienia i bezrobocia,
- ograniczenie bezrobocia do 51 – 54 tys. osób oraz wskaźnika stopy bezrobocia do 10 – 12%,
- wzrost zatrudnienia i osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia w wysokości 54 – 56%.

Zakłada się, w zamierzeniach strategicznych, wysoką dynamikę spadku stopy bezrobocia, o ponad 1,2 pkt procentowego rocznie, oraz średnioroczny spadek poziomu bezrobocia o 6%.

Równie wysoka jest dynamika wzrostu wskaźnika zatrudnienia, średniorocznie o 0,8 pkt procentowego. Zakładana dynamika spadku wskaźników bezrobocia i wzrostu zatrudnienia jest wyższa niż krajowa, średnio o 1 pkt procentowy rocznie.

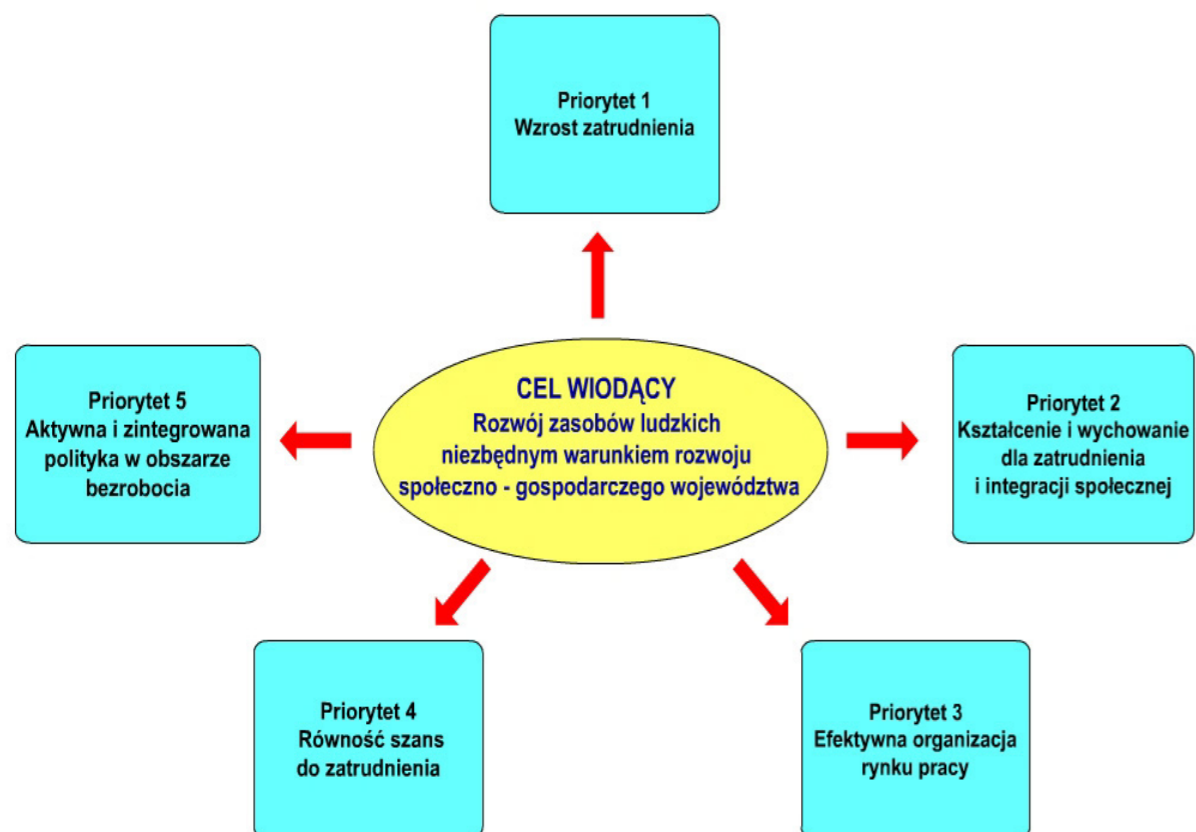
Zatem osiągnięcie wyznaczonych efektów wymagać będzie zdecydowanej polityki regionalnej zmierzającej do rozwoju gospodarczego ukierunkowanego na wzrost liczby miejsc pracy oraz rozwój zasobów ludzkich.

Rozdział 3

Priorytety strategiczne

W Strategii przyjęto, że osiągnięcie celu wiodącego będzie możliwe poprzez działania ujęte w pięciu Priorytetach, to jest głównych kierunkach działań na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Rysunek 3. Cel wiodący i priorytety Strategii



Priorytet 4. Równość szans do zatrudnienia – działania w tym kierunku mają na celu zwiększenie dostępności zatrudnienia, wzrost mobilności przestrzennej i zawodowej rozwój nowoczesnych form zatrudnienia w powiązaniu z elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia oraz integrację grup defaworyzowanych z rynkiem pracy.

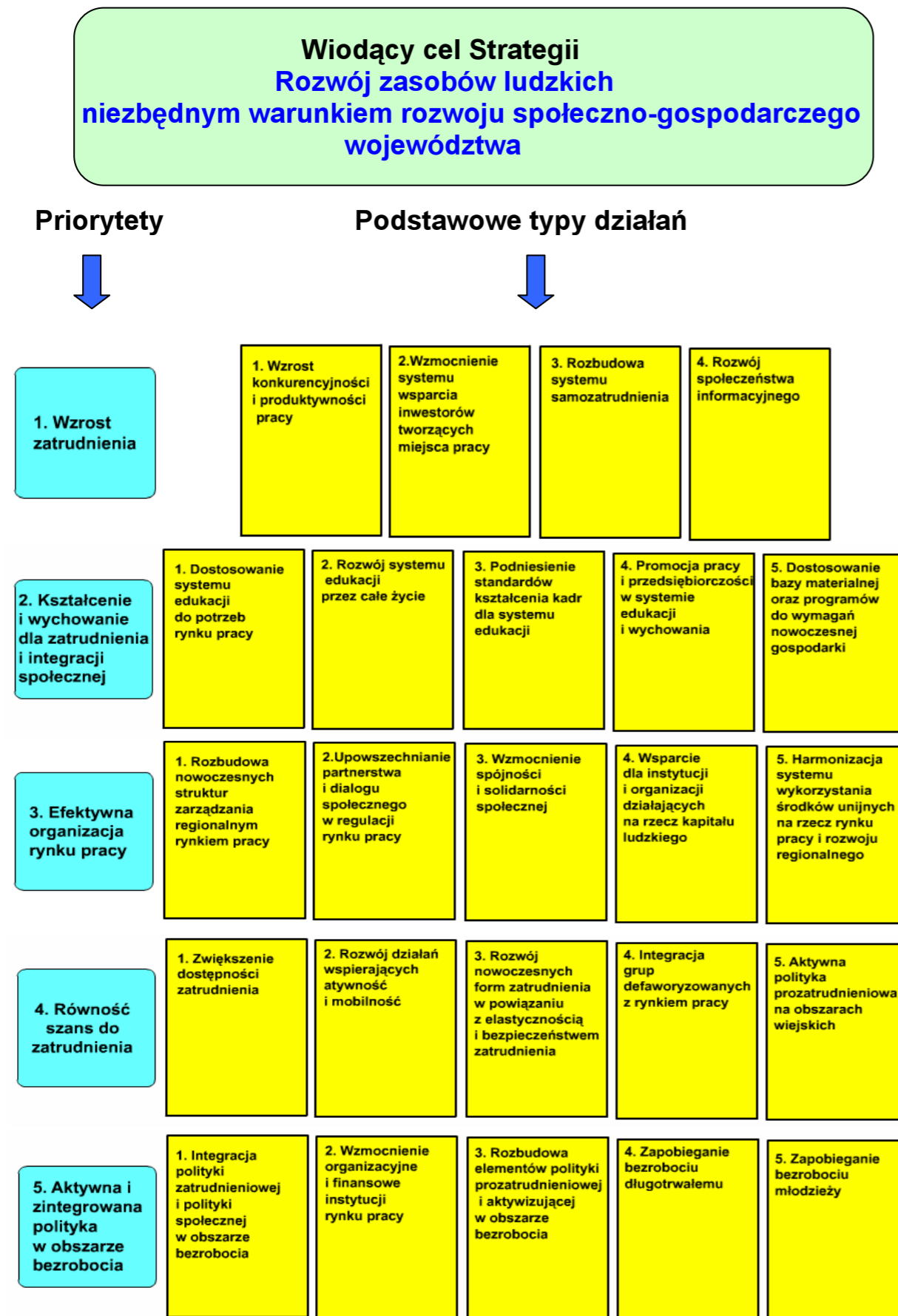
Priorytet 5. Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia – ma na celu zapobieganie bezrobociu, szczególnie bezrobociu młodzieży poprzez reorientację polityki rynku pracy i zwiększenie funkcji prozatrudnieniowych, także w działaniach instytucji rynku pracy. Integracja oznacza włączenie polityki społecznej w działania wspomagające zatrudnienie.

Priorytet 1. Wzrost zatrudnienia – priorytet ten stanowi oś Strategii, bowiem wiąże pozostałe priorytety i stanowi jednocześnie wytyczną dla innych strategii sektorowych. Wzrost zatrudnienia oznacza zarazem spadek bezrobocia i przybliżenie rozwiązania jednego z głównych problemów społecznych regionu.

Priorytet 2. Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej – priorytet wyznacza cele szczegółowe zmierzające do integracji systemu edukacji z rynkiem pracy oraz z potrzebami zarówno pracobiorców, jak i pracodawców w procesach dostosowawczych. Kształcenie ustawiczne dostosowane do cykli życiowych jest ważnym elementem całego systemu. Integralnym składnikiem są elementy wychowania promujące pracę i przedsiębiorczość.

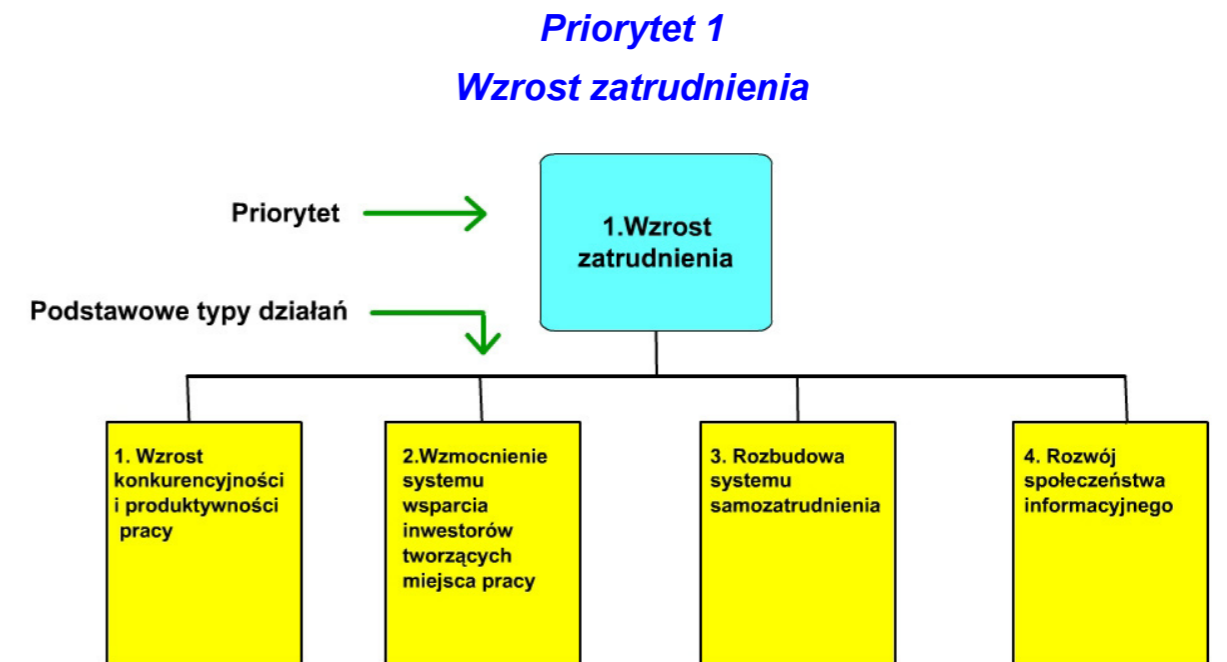
Priorytet 3. Efektywna organizacja rynku pracy – priorytet stanowi realizację regionalną i sektorową hasła „Dobre Państwo”, to jest rozbudowę nowoczesnych struktur zarządzania i monitorowania regionalnego rynku pracy, upowszechnianie partnerstwa i dialogu społecznego w regulacji rynku pracy oraz harmonizację wykorzystania środków unijnych na rzecz rynku pracy i rozwoju regionalnego.

Rysunek 4. Cel wiodący, priorytety oraz podstawowe typy działań



Rozdział 4 Priorytety i podstawowe typy działań

Określenie kierunków i typów działań stanowi konkretyzację realizacyjną priorytetów. Działania zostaną opisane z uwzględnieniem stanu istniejącego oraz ilustracją zjawiska lub procesu, tam gdzie jest to konieczne oraz wskazaniem typów działań prowadzących do osiągnięcia pożądanego stanu docelowego.



Działania związane z Priorytetem 1 – Wzrost zatrudnienia przekładają się na podstawowe typy działań, których liczbę ograniczono do czterech mających bezpośredni związek z pracą i zasobami ludzkimi. Realizacja działań przyczyni się do wzrostu zatrudnienia poprzez zwiększenie liczby miejsc pracy.

1. Wzrost konkurencyjności i produktywności pracy

Typy działań

Celem działań jest zwiększenie liczby miejsc pracy poprzez wzrost konkurencyjności i produktywności pracy w regionie, co wpłynie na wzrost zatrudnienia i ograniczenie bezrobocia.

Działania odwołują się bezpośrednio do celu strategicznego **Wzrost konkurencyjności gospodarki** ze *Strategii Rozwoju Społeczno - Gospodarczego Województwa Warmińsko – Mazurskiego do roku 2020*.

Według diagnozy zawartej w *Raporcie okresowym nr IV z realizacji Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego województwa warmińsko-mazurskiego, Olsztyn, czerwiec 2005*, konkurencyjność gospodarki regionu mierzona wartością PKB per capita, wartością dodaną i wielkością inwestycji, nie jest zadawalająca. Dla przykładu: wskaźnik przedsiębiorczości mierzony liczbą przedsiębiorstw na 1000 mieszkańców wynosi 77,3, przy średniej krajowej 93,8. Produkcja sprzedana przemysłu na 1 mieszkańca stanowi 70% wskaźnika krajowego, wartość eksportu podobnie, bo 71%. Także wskaźnik nakładów inwestycyjnych na 1 mieszkańca w przedsiębiorstwach stanowi niespełna 63% wskaźnika krajowego.

Nie ulega, zatem wątpliwości, że zabiegi odnoszące się do wzrostu konkurencyjności i produktywności pracy są niezbędne i przyczynią się do wzrostu liczby miejsc pracy. Stosowane typy działań (cele na poziomie operacyjnym) będą, w tym przypadku, zaczerpnięte ze Strategii Wojewódzkiej:

- **wzrost konkurencyjności firm: konkurencyjność** może dotyczyć zarówno firm z sektorów zaawansowanych technologii, jak i przedsiębiorstw opierających swoją działalność o niskie koszty siły roboczej. Jej wzrost powinien dotyczyć wszystkich sektorów, czyli rolnictwa, przemysłu, sfery usług rynkowych (w tym turystyki) i nierynkowych,
- **skuteczny system pozyskiwania inwestorów zewnętrznych** – pojawienie się nowych inwestorów jest niezbędne dla rozwoju społeczno – gospodarczego regionu, a w tym rynku pracy,
- **wzrost konkurencyjności usług dla starzejącego się społeczeństwa** – jest to całkiem nowy cel, który wychodzi naprzeciw tendencjom demograficznym oraz stawia Warmię i Mazury wśród regionów konkurujących o specjalnych klientów, jakimi są ludzie w podeszłym wieku,
- **wzrost liczby miejsc pracy** – zakładany cel powinien nastąpić częściowo poprzez realizację wcześniej omawianych celów. Jednak główne działania przybliżające realizację tego celu koncentrują się na tworzeniu warunków dla powstawania nowych działalności, zakładania nowych przedsiębiorstw oraz rozwijania – poprzez wzrost zatrudnienia – już istniejących firm.

W szczególności, efekty gwarantujące możliwie pełne zagospodarowanie występujących dzisiaj i w pierwszym okresie do 2015r. znaczących zasobów stosunkowo nisko wykwalifikowanej siły roboczej, powinny przynieść **działania polegające na wspieraniu zatrudnienia w pracochłonnych dziedzinach gospodarki**. Będzie to możliwe poprzez skoordynowanie działań służb zatrudnienia z przewidywanym znacznym wzrostem nakładów na szeroko pojętą infrastrukturę techniczną w powiązaniu z:

- pobudzeniem rozwoju budownictwa,
- szybkim rozwojem usług turystycznych oraz innych usług rynkowych,
- rozwojem bazy usług turystycznych,
- rozwojem zatrudnienia w usługach opiekuńczych dla osób starszych, przewlekle chorych i niepełnosprawnych.

Jednocześnie należy wspierać **tworzenie miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji i wysoko wynagradzanych**. Wdrożenie w życie tego działania jest niezbędne ze względu na konieczność zahamowania odpływu z województwa młodych, w szczególności dobrze wykształconych absolwentów. Ma ono również

pobudzić napływ wysokokwalifikowanej kadry z innych regionów, a także z zagranicy. Działanie realizowane będzie poprzez:

- wykorzystanie możliwości wsparcia finansowego tworzenia nowych miejsc pracy z zastosowaniem nowoczesnych technologii zarówno w działalności produkcyjnej, jak i usługowej, w ramach programów i projektów dofinansowywanych z funduszy UE i krajowych,
- zwiększenie transferu osiągnięć nauki do praktyki, w szczególności poprzez partnerskie powiązania wyższych uczelni (szczególne miejsce dla UWM) z zakładami pracy,
- tworzenie warunków do sprowadzenia na teren województwa krajowych i zagranicznych inwestorów - tworzących miejsca pracy, charakteryzujących się nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi i organizacyjnymi,
- promowanie wysokokwalifikowanej części naszych zasobów pracy i potencjału edukacyjnego jako elementu atrakcyjności inwestycyjnej regionu,
- realizację Regionalnej Strategii Innowacyjności.

Szanse zwiększenia zatrudnienia stwarza **rozwój zatrudnienia w przedsięwzięciach proekologicznych**. W warunkach województwa warmińsko-mazurskiego, gdzie znaczna część powierzchni jest objęta prawną ochroną – działanie to ma szczególne znaczenie. Jego celem jest wykorzystanie konieczności wprowadzenia nowych inwestycji i technologii związanych z ochroną środowiska do wzrostu liczby miejsc pracy. Działanie to realizowane będzie poprzez wspieranie inwestycji proekologicznych generujących nowe miejsca pracy, w tym z wykorzystaniem funduszy strukturalnych UE.

Znaczne możliwości stwarza **wspieranie zatrudnienia w formach pozarynkowych**. Celem działania jest wykorzystanie możliwości tworzenia miejsc pracy tkwiących w tzw. „ekonomii społecznej”. Działanie to będzie realizowane poprzez:

- tworzenie przedsiębiorstw społecznych,
- popieranie tworzenia i rozwoju spółdzielni socjalnych,
- promocję tworzenia przedsiębiorstw ekonomii społecznej,
- rozwój centrów integracji społecznej i klubów integracji społecznej,
- wykorzystanie możliwości wsparcia tworzenia firm socjalnych przy wykorzystaniu środków EFS.

Odrębną problematykę stanowi **ograniczenie „szarej strefy”**, co wpłynie na wzrost zatrudnienia oraz poprawę pozycji konkurencyjnej w sferze legalnej przedsiębiorczości. Wprawdzie radykalne zmniejszenie tego zjawiska, poprzez obniżenie kosztów zatrudnienia, leży poza możliwościami regionalnej regulacji, niemniej jednak możliwe jest skoordynowane działanie odpowiednich służb: kontroli legalności zatrudnienia, inspekcji pracy, a także kontroli skarbowej tak, aby ograniczyć rozmiary zjawiska.

2. Wzmocnienie systemu wsparcia inwestorów tworzących miejsca pracy

Typy działań

Celem działań jest uzyskanie wzrostu zatrudnienia w regionie warmińsko-mazurskim poprzez stworzenie sprzyjających warunków do lokalizacji nowych inwestycji tworzących miejsca pracy oraz pobudzenie inwestowania w prozatrudnieniowy rozwój istniejących podmiotów gospodarczych.

Osiągnięcie celu możliwe jest poprzez uzyskanie efektu synergii w systemie wsparcia istniejących firm oraz inwestorów tworzących miejsca pracy, szczególnie w rejonach, w których gospodarka opiera się na małych i średnich przedsiębiorstwach.

Systemy wsparcia inwestorów tworzących miejsca pracy powinny być zapisane w dokumentach operacyjnych i strategicznych nie tylko na poziomie regionalnym, ale również na szczeblu lokalnym, to jest powiatów i gmin. Aktualnie funkcjonują różne sposoby wspierania inwestorów, które ujęte w system powinny podnieść efektywność podejmowanych działań. Typy działań, wchodzących w skład systemu to:

1. Sfera informacji – rozbudowa i koordynacja systemu informacji o:
 - możliwościach inwestycyjnych na poziomie województwa, powiatów, gmin (wolne tereny, uzbrojenie, dostępność komunikacyjna i podobne),
 - zasobach ludzkich,
 - możliwościach wsparcia na poziomie regionalnym i lokalnym,
 - promocja instytucji i organizacji obsługujących inwestorów.
2. Wsparcie finansowe poprzez:
 - ułatwienie dotarcia do funduszy, szczególnie funduszy europejskich,
 - system ulg i dotacji oraz podobnych instrumentów,
 - rozwój instytucji poręczyeniowych.
3. Doradztwo i szkolenia pracodawców.
4. Szkolenia dla pracowników i kandydatów do pracy.
5. Efektywne wykorzystanie funkcjonujących w województwie warmińsko-mazurskim Specjalnych Stref Ekonomicznych.
6. Wsparcie profesjonalnej sieci obsługi inwestorów.
7. Działania na rzecz przygotowania terenów do działalności inwestycyjnej.

Ponadto, wspierać należy tworzenie nowych instytucji otoczenia biznesu, zarówno w wymienionych sferach, jak i pozostałych (np. ośrodki wspierania przedsiębiorczości, centra innowacji i transferu technologii, inkubatory przedsiębiorczości, centra targowo-konferencyjne, parki technologiczne, akredytowane jednostki certyfikujące produkty i usługi oraz systemy zarządzania jakością i środowiskiem). Pomocne może tu być opracowanie planu i wdrożenie regionalnej sieci usług okołobiznesowych.

3. Rozbudowa systemu samozatrudnienia

Typy działań

Celem działań jest stworzenie systemu wsparcia dla osób – szczególnie bezrobotnych – podejmujących działalność gospodarczą, co wpłynie na wzrost zatrudnienia, a jednocześnie poprawi strukturę regionalnej gospodarki.

W ostatnim pięcioleciu w regionie warmińsko – mazurskim obserwowany jest spadek udziału osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wśród podmiotów gospodarki narodowej, zarejestrowanych w systemie Regon. W województwie, niższy niż w kraju jest również wskaźnik podejmujących działalność gospodarczą.

Tabela 1 Podmioty Gospodarki Narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON w województwie warmińsko – mazurskim w latach 2001 -2005

Rok	Liczba podmiotów ogółem		Osoby fizyczne, prowadzące działalność gospodarczą		Udział osób fizycznych w liczbie podmiotów gospodarczych w %	
	Polska	Region	Polska	Region	Polska	Region
2001	3 325 540	104 340	2 600 127	79 860	78,2	76,5
2002	3 468 218	107 891	2 714 118	82 293	78,3	76,3
2003	3 581 593	110 390	2 795 860	83 929	78,1	76,0
2004	3 576 830	108 910	2 763 380	81 854	77,3	75,2
2005	3 613 526	110 087	2 774 820	82 447	76,8	74,9

Źródło: GUS

W latach 2000 – 2005 działalność gospodarczą wspieraną środkami Funduszu Pracy podjęło 3 117 osób. Rozwój zainteresowania dofinansowaniem podjęcia działalności gospodarczej jest ewidentny. Wystarczy przytoczyć, iż w okresie od początku 2000 roku do czerwca roku 2004 z pożyczek wspomagających podjęcie działalności na własny rachunek, skorzystało 1 209 bezrobotnych, a w okresie zaledwie półtorarocznym tj. od czerwca 2004 do końca 2005 roku, środki na podjęcie działalności otrzymało 1 908 osób.

Własna firma staje się coraz atrakcyjniejszą formą realizacji kariery zawodowej i życiowej. Korzyści wynikające z podjęcia działalności gospodarczej należy rozpatrywać zarówno w kategoriach indywidualnych (szansa samodzielności w działaniu, samorealizacji planów, a niejednokrotnie jedyna możliwość odnalezienia swego miejsca na rynku pracy), jak i w aspekcie ogólnospołecznym, ponieważ więcej nowych firm, to dodatkowe miejsca pracy, bardziej konkurencyjny rynek, bogatsza oferta produktów i usług.

Osiągnięcie celu, jakim jest stworzenie odpowiedniego klimatu oraz rozbudowa systemu samozatrudnienia, odbywać się będzie poprzez następujące działania:

- upowszechnianie wiedzy i rozwijanie postaw przedsiębiorczości oraz wspieranie aktywności gospodarczej mieszkańców województwa poprzez popularyzację samozatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem innowacyjnych sektorów gospodarki,

- uruchomienie w dużej skali programów dotacji i tanich kredytów, poręczeń kredytowych, mikropożyczek, systemu dopłat do kosztów oprocentowania oraz podobnych instrumentów,
- wspieranie osób, zakładających firmy poprzez system szkoleń i specjalistycznego doradztwa oraz sieć ośrodków wspierania przedsiębiorczości,
- upowszechnianie informacji o istniejących instytucjach i organizacjach prowadzących szkolenia, doradztwo gospodarcze oraz instytucjach finansowych wspierających małą przedsiębiorczość,
- preferowanie w działaniach na rzecz aktywizacji bezrobotnych samozatrudnienia, jako alternatywnej propozycji wyjścia z bezrobocia.

4. Rozwój społeczeństwa informacyjnego

Typy działań

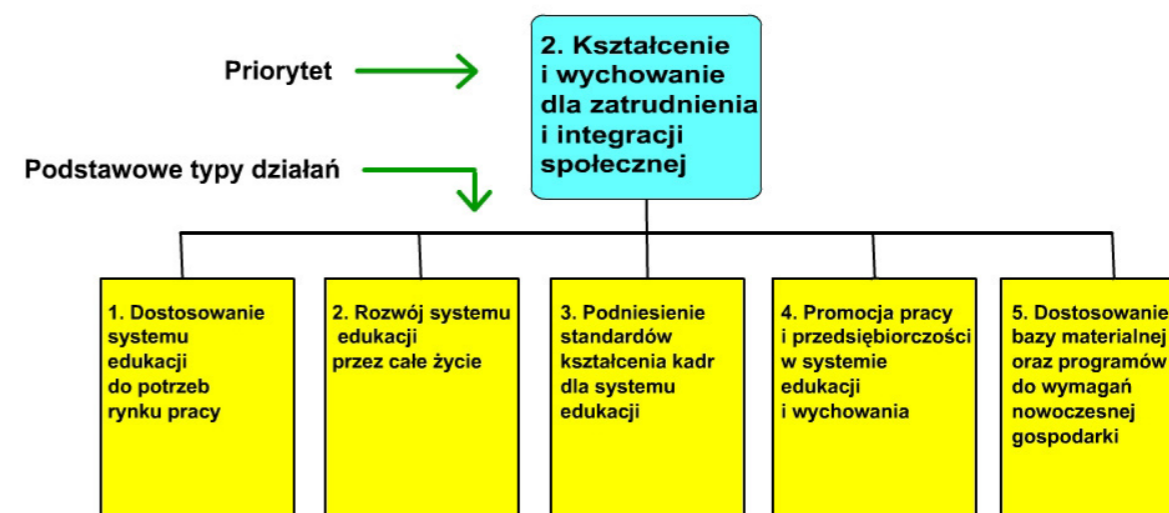
Celem działań jest stworzenie infrastruktury społecznej i technicznej warunkującej rozwój społeczeństwa informacyjnego, co wpłynie na zwiększenie mobilności bezrobotnych i osób poszukujących pracy, a także umożliwi organizowanie nowoczesnych i niekonwencjonalnych form zatrudnienia.

Nowoczesna gospodarka oparta jest nie tylko na wiedzy, ale również na szybkim przepływie rzetelnych informacji. Idea społeczeństwa informacyjnego jest celem Strategii Lizbońskiej, a w warunkach regionu Warmii i Mazur, gdzie dominuje rozproszony charakter osadnictwa, ma wpływ na większość celów strategicznych. Typowe działania to:

- wspieranie działań służących promocji i umiejętności wykorzystywania urządzeń teleinformatycznych oraz Internetu w edukacji, pracy (e-praca) i w życiu codziennym,
- działania zachęcające do osiągania korzyści z „obecności w Internecie” – skierowane zarówno do przedsiębiorców, jak i świata nauki oraz otoczenia biznesowego,
- podnoszenie jakości oferowanych informacji i doskonalenie formy przekazu (w tym obcojęzyczne strony internetowe),
- wspieranie poszerzania możliwości korzystania poprzez Internet z usług informacyjnych, edukacyjnych oraz administracyjnych, tworzenie i rozwój sieci szerokopasmowego dostępu do Internetu,
- promocja potencjału inwestycyjnego regionu w zakresie lokowania telepunktów,
- szkolenia dla osób zagrożonych wykluczeniem cyfrowym.

Priorytet 2

Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej



Województwo warmińsko-mazurskie to region o najniższym wykształceniu ludności. Ma to odzwierciedlenie również w kwalifikacjach bezrobotnych oraz kadr pracujących. Poziom wykształcenia ludności w wieku 13 lat i więcej w 2002r.²⁴ w województwie warmińsko-mazurskim był jednym z najniższych w kraju. Ludność z wykształceniem ponadpodstwowym stanowiła w regionie 58,9%, podczas gdy średnio w Polsce 64,6%. Również odsetek osób z wykształceniem, co najmniej średnim był niższy od średniej krajowej, a udział ludności z wykształceniem wyższym wynosił tylko 8,7%²⁵.

Osiągnięcie znacznego postępu w tej dziedzinie jest warunkiem podstawowym i niezbędnym do osiągnięcia pozytywnych efektów we wszystkich obszarach gospodarki – w efekcie ograniczenia bezrobocia i zjawiska wykluczenia społecznego. Inwestowanie w kapitał ludzki jest warunkiem niezbędnym do rozwijania gospodarki opartej na wiedzy.

Dotyczy to wszystkich poziomów nauczania w systemie szkolnym, a także edukacji dorosłych i kształcenia ustawicznego w systemie szkolnym i pozaszkolnym. Pozytywnej zmianie musi ulec nie tylko poziom, ale i struktura wykształcenia. Już obecnie wiele osób ze względu na niedopasowanie kwalifikacji do wymagań rynku pracy nie może otrzymać zatrudnienia bądź go utrzymać.

²⁴ Pełne dane dotyczące poziomu wykształcenia ludności pochodzą jedynie z Narodowych Spisów Powszechnych, a ostatni był przeprowadzony w roku 2002.

²⁵ Raport z wyników narodowego spisu powszechnego ludności i mieszkań 2002, GUS Warszawa, 2003, s.30.

1. Dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy

Typy działań

Celem działań jest modernizacja systemu edukacji na wszystkich poziomach, aby zarówno kierunki nauczania, jak i programy zostały powiązane z prognozowanymi potrzebami rynku pracy. Pomocniczym dążeniem jest ograniczenie naboru na kierunkach nierynkowych w celu ograniczenia bezrobocia młodzieży.

Analizy wskazują na konieczność lepszego powiązania systemu edukacji z popytem na lokalnych rynkach pracy oraz dokonania zmian w programach kształcenia, między innymi zwiększenia zdolności do samodzielnego uczenia się. Inwestowanie w kapitał ludzki i infrastrukturę spowoduje nie tylko zwiększenie stopnia aktywności zawodowej, ale stworzy podstawy rozwoju nowoczesnych technologii. W przeciwnym razie napływy środków czy wzrost wydatków spowodują tylko większe niedopasowanie podaży i popytu na rynku pracy. Dopiero po osiągnięciu pewnej krytycznej masy w tych dwóch dziedzinach, można oczekiwać korzystnego wpływu na zatrudnienie i bezrobocie wydatków poniesionych na nowoczesne technologie, większej wymiany z zagranicą, inwestycji w ochronę środowiska etc. Preferowane typy działań to:

- zarówno system edukacyjny na poziomie średnim i wyższym, jak i system szkoleniowy powinny być skoordynowane z popytem na pracę, co oznacza, że programy edukacyjne i szkoleniowe wymagają aktywnego współdziałania pracodawców,
- koniecznym jest osiągnięcie wyższego stopnia harmonizacji szkolnictwa zawodowego z popytem na pracę, a przede wszystkim podniesienie poziomu jego jakości; działania w tym zakresie wymagają współpracy służb oświatowych i służb zatrudnienia,
- działalność szkoleniowa i przekwalifikowanie powinny być ujęte w sposób spełniający wymagania pracodawców; jedną z metod jest pobudzenie pracodawców, aby zapewniali możliwość szkolenia oferując jednocześnie wsparcie poprzez stworzenie możliwości zatrudnienia; podobnie system edukacji zawodowej, powinien w większym stopniu angażować partnerów społecznych, a także pracodawców,
- powiązanie rynkowego (odpowiedniego do popytu) kształtowania kierunków nauczania z aktualnymi i prognozowanymi potrzebami gospodarki regionu i kraju,
- współpraca pracodawców (organizacji pracodawców) ze starostami, Centrami Kształcenia Praktycznego i szkołami zawodowymi w zakresie ustalania kierunków kształcenia, praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu,
- prowadzenie bieżącej obserwacji rynku pracy przez publiczną służbę zatrudnienia, opracowywanie informacji o regionalnym popycie na pracę, z uwzględnieniem popytu krajowego oraz przekazywanie ich zainteresowanym jednostkom i organom,

- śledzenie losów absolwentów szkół zawodowych i wyższych przez podmioty systemu edukacji,
- pełniejsze wykorzystanie potencjału szkół wyższych, w szczególności Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w programowaniu rozwoju regionalnego oraz procesach transferu wiedzy i nowych technologii do praktyki (przedsiębiorstw).

2. Rozwój systemu edukacji przez całe życie

Typy działań

Celem działań jest rozbudowa systemu kształcenia ustawicznego, aby odpowiadał zmieniającym się potrzebom rynku pracy, a jednocześnie był dostosowany do potencjału wynikającego z podstawowych cykli życiowych.

Ważnym elementem jest edukacja ustawiczna, zgodnie z którą proces kształcenia nie kończy się z chwilą zakończenia pewnego etapu rozwoju, ale trwa przez całe życie i obejmuje odnawianie, poszerzanie i pogłębianie kwalifikacji, zarówno ogólnych, jak i zawodowych. Konieczność taka wynika przede wszystkim z postępu naukowo-technicznego, co powoduje szybką dezaktualizację wiedzy nabytej w trakcie nauki szkolnej. Typy działań to:

- budowa systemu edukacji ustawicznej - rozwój form kształcenia ustawicznego dla dorosłych i szkoleń związanych z potrzebą reorientacji zawodowej bezrobotnych i pracujących,
- preferowanie w szkolnictwie kierunków kształcenia dostosowanych do współczesnego rynku pracy (np. zdolność do zmiany kierunków kształcenia ustawicznego),
- promocja kształcenia ustawicznego poprzez udostępnianie wiedzy o dostępnej ofercie oraz korzyściach płynących z kształcenia się przez całe życie,
- promocja przykładów najlepszych praktyk,
- rozwój centrów kształcenia ustawicznego i oferty szkół wyższych oraz jednostek szkoleniowych,
- upowszechnianie i wzbogacenie form systemu kształcenia na odległość (np. poprzez e-learning),
- wprowadzenie przez pracodawców systemu zachęt do doskonalenia pracowników.

3. Podniesienie standardów kształcenia kadr dla systemu edukacji

Typy działań

Celem działań jest wzrost kompetencji kadry nauczającej i zarządzającej, dostosowanie do standardów europejskich oraz wymagań związanych z dynamicznymi zmianami społecznymi i gospodarczymi.

Jakość kadr w systemie edukacji jest podstawowym czynnikiem warunkującym pełną realizację funkcji szkolnictwa na wszystkich poziomach. Przewidywane typy działań to²⁶:

- doskonalenie kwalifikacji zarówno kadry kierowniczej, jak i nauczycielskiej,
- dostosowanie kierunków kształcenia i doskonalenia do potrzeb nowoczesnej edukacji,
- podnoszenie kwalifikacji na studiach podyplomowych i kursach kwalifikacyjnych,
- wprowadzenie w kształceniu kadry modułu z zakresu organizacji i zarządzania,
- zdiagnozowanie potrzeb co do przekwalifikowania czynnych nauczycieli oraz dostosowanie oferty studiów podyplomowych i kursów kwalifikacyjnych do potrzeb; rozwój innych form kształcenia i doskonalenia kadry,
- nawiązanie kontaktów z instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami w celu powiązania systemu edukacji z potrzebami rynku pracy,
- tworzenie zintegrowanych programów badawczych i dydaktycznych, podnoszących poziom kształcenia i doskonalenia kadr oświatowych i administracji,
- rozwijanie współpracy międzynarodowej,
- kształcenie kadr administracji do funkcjonowania w UE,
- stosowanie systemu certyfikacji dla programów edukacyjnych,
- podnoszenie kwalifikacji nauczycieli do pracy z osobami niepełnosprawnymi w szkolnictwie ogólnym,
- podnoszenie i dostosowywanie kwalifikacji kadr edukacyjnych do rosnących wymagań stawianych przez rozwijającą się gospodarkę,
- usprawnienie procesu zarządzania jednostkami edukacyjnymi, w tym oceny i kontroli jakości świadczonych usług,
- doskonalenie programów i metod nauczania, wprowadzanie programów autorskich i innowacyjnych.

²⁶ Projekt Strategii Rozwoju Edukacji w województwie warmińsko-mazurskim do 2015 roku.

4. Promocja pracy i przedsiębiorczości w systemie edukacji i wychowania

Typy działań

Celem działań jest zainstalowanie w systemie edukacji i wychowania deficytowych aktualnie wartości związanych z pracą i przedsiębiorczością, co ułatwi planowanie kariery zawodowej oraz kontakty z rynkiem pracy zarówno w okresie nauki, jak i po jej ukończeniu.

Z przeprowadzonych badań wynika, że wyposażenie młodzieży w kompetencje pozwalające na swobodne funkcjonowanie w przyszłości na rynku pracy jest dalece niewystarczające, o czym świadczą między innymi takie fakty, jak:

- młodzież ucząca się (zarówno uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, jak i studenci wyższych uczelni) dokonując wyboru kierunków kształcenia zbyt często zdają się na przypadek lub wybierają łatwiejsze kierunki kształcenia,
- niska jest orientacja na tworzenie miejsc pracy, czyli prowadzenie własnej działalności gospodarczej – zarówno uczniowie, jak i studenci w niekwestionowanej większości preferują wykonywanie pracy najemnej niż prowadzenie działalności na własny rachunek,
- z możliwości uczestnictwa w szkoleniach i kursach organizowanych przez wyspecjalizowane instytucje korzysta niewątpliwie mniej osób niż teoretycznie byłoby to możliwe.

Widoczne są, zatem braki procesu wychowawczego, w którym praca i przedsiębiorczość nie stanowią wartości priorytetowych. W celu zmiany sytuacji konieczne są zintegrowane działania objęte promocją pracy i przedsiębiorczości w systemie edukacji i wychowania. Typowe działania to:

- wprowadzenie do programów elementów ekonomii praktycznej (np. komputerowa symulacja działalności gospodarczej, prowadzenie mini działalności gospodarczej itp.),
- promocja wzorów karier,
- wspieranie aktywności młodych ludzi w realizacji planów życiowych (stymulowanie przedsiębiorczości),
- promocja wolontariatu,
- propagowanie wartości wynikających z kształcenia ustawicznego (w oparciu o analizę sytuacji na rynku pracy),
- promocja praktyk zawodowych krajowych i zagranicznych.

5. Dostosowanie edukacyjnej bazy materialnej oraz programów do wymagań nowoczesnej gospodarki

Typy działań

Celem działań jest osiągnięcie wysokich standardów na poziomie europejskim w zakresie zarówno bazy materialnej jak i programów, co umożliwi stworzenie warunków materialnych i organizacyjnych do rozwoju systemu edukacji, a przez to zapewni odpowiedni poziom kształcenia i przygotowanie absolwentów do wyzwań stawianych przez rozwój cywilizacyjny i technologiczny.

Konieczne tu będzie podejmowanie działań zarówno w samym szkolnictwie, jak również powiązanie systemu kształcenia ustawicznego ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. W szkołach wprowadzane będą zmiany programowe, nastąpi stopniowa likwidacja kierunków zbędnych z punktu widzenia możliwości zatrudnienia. Ścisłejsze powiązanie uczelni z gospodarką regionu m.in. poprzez kształcenie w ramach zamówień edukacyjnych - pozwoli na zatrzymanie kadry z wyższym wykształceniem na obszarze województwa²⁷. W obszarze tym proponowane typy działań to:

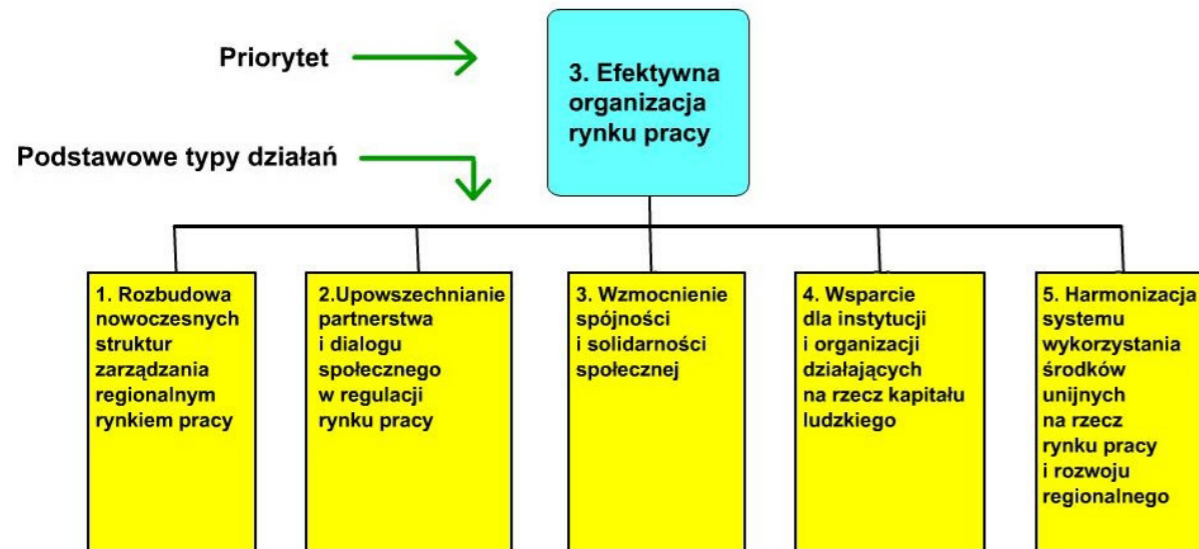
- modernizacja, budowa i rozbudowa bazy szkół wszystkich typów i poziomów,
- zwiększenie liczby i rozbudowa centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia praktycznego oraz unowocześnienie bazy szkolnictwa zawodowego,
- poprawa wyposażenia szkół, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz szkół wyższych w nowoczesny sprzęt i pomoce dydaktyczne oraz naukowe,
- poprawa zaplecza socjalno-bytowego uczniów, studentów, nauczycieli i wykładowców,
- objęcie dzieci i młodzieży z rodzin o niskich dochodach, ze szczególnym uwzględnieniem pochodzących z terenów wiejskich – pomocą stypendialną,
- zapewnienie odpowiedniej liczby miejsc w internatach, bursach i akademikach,
- zapewnienie sprawnego i bezpiecznego dowozu dzieci do szkół, opieki pozaszkolnej i dożywiania,
- zmiana struktury kształcenia ponadgimnazjalnego w kierunku odbudowy kształcenia na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej – kosztem liceów profilowanych,
- zwiększenie dostępu do edukacji uczniom o specjalnych potrzebach edukacyjnych, w tym niepełnosprawnym (także poprzez klasy i szkoły integracyjne),
- wczesne diagnozowanie deficytów rozwojowych u dzieci i objęcie ich programami wyrównywania szans,
- zapewnienie kształcenia ogólnego i zawodowego dla młodzieży, która wypadła z powszechnego systemu edukacji,
- podniesienie poziomu nauki i znajomości języków obcych,

- dostosowanie kierunków kształcenia do zmieniającej się struktury gospodarki (w tym kształcenie dla sektora usług),
- stworzenie efektywnego systemu doradztwa zawodowego na wszystkich szczeblach edukacji,
- tworzenie zintegrowanych programów badawczych i dydaktycznych w uczelniach regionu warmińsko-mazurskiego oraz powiązanie ich z gospodarką regionu i systemem doskonalenia nauczycieli,
- wspieranie kształcenia wyższego za granicą w formie stypendiów i umów międzynarodowych,
- stworzenie warunków materialnych i organizacyjnych do rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej i modernizacji bazy uczelni województwa warmińsko-mazurskiego.

Większa uwaga powinna być zwrócona na młode pokolenie, które należałoby ochronić przed dziedziczeniem zależności od pomocy społecznej i kultury niepracowania. Inwestowanie w edukację, a także używanie kreatywnych i innowacyjnych metod to najlepszy sposób do przygotowania przyszłych pracowników na potrzeby rynku pracy. Użyte środki powinny być następujące:

- polepszenie warunków szkół podstawowych i gimnazjów, które pozostają jedyną opcją dla dzieci z obszarów byłych PGR, aby wyrwać się z dysfunkcyjnego otoczenia. Można to osiągnąć poprzez zwiększenie dodatków motywacyjnych dla wyróżniających się nauczycieli i dyrektorów, szkolenie ich, rozwijanie praktyk – także na dodatkowych zajęciach szkolnych oraz poprzez zachęcanie władz lokalnych do brania udziału w programach i projektach edukacyjnych,
- zwiększenie liczby internatów, wydłużenie czasu przebywania w szkole poprzez organizację zajęć pozalekcyjnych, dobrze zorganizowane dojazdy do szkół, stypendia, integracja dzieci z różnych środowisk, specjalnie przeszkoleni nauczyciele,
- koordynowanie przez władze lokalne (na poziomie powiatu) profili szkół średnich na potrzeby lokalnego biznesu; liczba absolwentów, którzy podjęli pracę lub kontynuują naukę, powinna być ważnym elementem oceny skuteczności działalności szkół średnich,
- kształtowanie postaw proedukacyjnych w celu przełamania zjawiska dziedziczenia niskiego statusu społecznego, w tym niskiego poziomu wykształcenia,
- wprowadzenie modelu szkoły otwartej, sytuującego szkołę jako lokalną instytucję publiczną, odpowiadającą potrzebom uczniów, rodziców i społeczności lokalnych,
- zapobieganie narkomanii, nikotynizmowi, alkoholizmowi i przemocy wśród uczniów i młodzieży.

²⁷ Projekt Strategii rozwoju edukacji w województwie warmińsko-mazurskim do 2015 roku.

Priorytet 3**Efektowna organizacja rynku pracy**

Zespół celów strategicznych stanowi realizację regionalną i sektorową pojęcia „dobre państwo” i obejmuje rozbudowę nowoczesnych struktur zarządzania i monitorowania regionalnego rynku pracy, upowszechnianie partnerstwa i dialogu społecznego w regulacji rynku pracy oraz harmonizację wykorzystania środków unijnych na rzecz rynku pracy i rozwoju regionalnego.

1. Rozbudowa nowoczesnych struktur zarządzania regionalnym rynkiem pracy

Typy działań

Celem działań jest osiągnięcie na poziomie regionalnym struktur zarządzania rynkiem pracy odpowiadających standardom „dobrego państwa” na poziomie krajowym.

Zarządzanie rynkiem pracy ma obecnie charakter nieciągły, co oznacza, że na obszarze tym operują różne instytucje i organizacje należące do odmiennych struktur. W praktyce głównym operatorem są służby zatrudnienia, to jest powiatowe urzędy pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy, które to instytucje ustawodawca przypisał odpowiednim strukturom samorządowym. W obszarze bezrobocia długotrwałego oraz działań na rynku pracy, w powiązaniu z projektami socjalnymi, odpowiednikami są Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej oraz powiatowe centra pomocy rodzinie i gminne ośrodki pomocy społecznej. Ponadto, wpływ na obszar rynku pracy mają działania innych ośrodków zarządczych Urzędu Marszałkowskiego.

W celu podniesienia efektywności działań niezbędne będzie stosowanie otwartej metody koordynacji projektowanej w realizacji Strategii. Szerzej metoda opisana jest w *Rozdziale 5. Realizacja Strategii, 1. Otwarta metoda koordynacji*. Szczególną rolę w regulacji rozwoju zasobów ludzkich przypisano monitorowaniu i analizowaniu regionalnego rynku pracy, co umożliwi uczestnikom i partnerom podejmowanie racjonalnych i skoordynowanych decyzji.

Wiodąca rola w świadczeniu usług rynku pracy przypada publicznym służbom zatrudnienia (urzędowi pracy). Natomiast konieczne jest wsparcie innych instytucji i organizacji operujących w obszarze rynku pracy.

Podstawowe typy działań to:

- aktywne świadczenie usług dla pracodawców, w tym małych firm,
- badanie efektywności programów i projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z innych źródeł,
- rozwijanie partnerstwa między usługodawcami pochodzącymi z sektora publicznego, prywatnego i instytucji społecznych w celu objęcia usługami rynku pracy wszystkich zainteresowanych grup klientów,
- szersze otwarcie na organizacje pozarządowe i wykorzystanie ich potencjału dla udzielania pomocy w zatrudnieniu osobom w szczególnie trudnej sytuacji ze względu na zmarginalizowanie na rynku pracy,
- zlecenie w szerszym zakresie usług innych niż tylko usługi szkoleniowe, takich jak badania psychologiczne, prowadzenie klubów pracy, uczenie poszukiwania pracy, „proste” pośrednictwo pracy, etc.,
- podejmowanie niekonwencjonalnych działań w zakresie usług zatrudnieniowych na szerszą skalę stosownie do potrzeb (np. mobilne doradztwo zawodowe, współpraca z ośrodkami dla bezdomnych, zatrudnienie byłych więźniów, promowanie kultury zarządzania i pracy),
- wykorzystanie mediów (portale internetowe o pracy, ogłoszenia prasowe, anonse telewizyjne) do pośrednictwa pracy,
- opracowanie i wdrożenie w publicznych służbach zatrudnienia standardów realizacji podstawowych usług rynku pracy oraz ich przeniesienie do niepublicznych służb zatrudnienia,
- zwiększenia dostępu do usług rynku pracy, również poprzez wdrożenie spójnego systemu informatycznego,
- wykorzystanie informatyzacji poprzez zwiększenie liczby infomatów oraz przygotowanie warunków technicznych dla wprowadzenia podpisu elektronicznego i karty chipowej przy załatwianiu spraw w systemie publicznych służb zatrudnienia,
- zwiększenie racjonalności podziału i poprawa efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy na realizację projektów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, w tym projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,
- rozwój instrumentarium pomocy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz wiele innych obowiązków publicznych służb zatrudnienia, nie związanych z aktywizacją klientów,

- pozyskiwanie informacji o metodach oraz rozwiązaniach organizacyjnych stosowanych w pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy na poziomie lokalnym i regionalnym oraz ich upowszechnianie w skali województwa.

Skuteczne zarządzanie regionalnym rynkiem pracy nie jest możliwe bez utworzenia systemu monitorowania zjawisk i procesów zachodzących na rynku lub mających nań bezpośredni wpływ. Zaczątkiem rozwiązania problemu jest projekt „Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy – Potencjał Plus”²⁸. Projekt dotyczył badania potencjału lokalnego rynku pracy i polegał na zbudowaniu modelu komunikowania się między kluczowymi podmiotami zarówno samego rynku pracy, jak i obszarów powiązanych, na przykład edukacji.

Wyniki projektu, a także rekomendacje ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy wskazują, iż należy powołać niezależny ośrodek obserwujący rynek pracy, usytuowany poza publicznymi służbami zatrudnienia, który powinien:

- zbierać informacje o zapotrzebowaniu na pracę w poszczególnych zawodach w skali regionalnej i lokalnej, a następnie przedstawiać stosowne prognozy,
- zbierać i opracowywać dane o potencjalnych zasobach pracy, w tym informacje o obszarach szarej strefy zatrudnienia oraz bierności zawodowej,
- opracowywać i udostępniać informacje pozwalające zainteresowanym podmiotom wyznaczać kierunki edukacyjne i szkoleniowe, zarówno w instytucjach publicznych, jak i prywatnych, a także stanowić informację dla inwestorów o regionalnych i lokalnych zasobach ludzkich.

2. Upowszechnianie partnerstwa i dialogu społecznego w regulacji rynku pracy

Typy działań

Celem działań jest rozwój społecznych rozwiązań w regulacji rynku pracy, co oznacza uzupełnienie administracyjnego modelu zarządzania poprzez zwiększenie roli partnerstwa i dialogu społecznego.

Instytucje partnerstwa lokalnego realizują inicjatywy partnerów rynku pracy powstałe na rzecz aktywizacji lokalnych rynków pracy. Uczestnikami lokalnych partnerstw na rzecz zatrudnienia są przedsiębiorcy i ich związki, samorządy lokalne i organizacje pozarządowe, związki zawodowe, a także aktywni członkowie społeczności. Wzmocnić należy dialog społeczny, zarówno w Komisji Dialogu Społecznego, jak i w Wojewódzkiej Radzie Zatrudnienia. Działania wymagają skoordynowanego zaangażowania wszystkich partnerów społecznych i instytucji, także szkolnictwa. Słabością dialogu społecznego na poziomie regionalnym może być brak reprezentacji pracowników z małych przedsiębiorstw oraz firm z udziałem kapitału zagranicznego.

²⁸ Projekt zrealizowano w ramach Działania 2.1 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR)

Preferowane typy działań mające na celu zwiększenie roli lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia, to:

- wprowadzenie zasady, iż na etapie planowania nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych w zakresie zarządzania rynkiem pracy, wykorzystywany będzie w poszerzonym zakresie dialog społeczny oraz konsultacje w ramach instytucji dialogu obywatelskiego, rad zatrudnienia, samorządów lokalnych, organizacji pozarządowych, związków zawodowych i związków pracodawców oraz z reprezentantami publicznych służb zatrudnienia,
- zwiększenie roli partnerstwa społecznego dla zapewnienia rozwoju rynku pracy,
- poszerzanie obszaru współdziałania partnerów społecznych, w tym organizacji pozarządowych na rynku pracy, szczególnie na poziomie gminy i powiatu,
- zapewnienie otwartej formuły dialogu społecznego,
- zwiększenie potencjału instytucji działających na szczeblu lokalnym i wojewódzkim w zakresie świadczenia usług w ramach różnych modeli partnerstwa lokalnego oraz innych podobnych inicjatyw,
- zwiększenie potencjału lokalnych społeczności poprzez przygotowanie ich do określania i wdrażania możliwości rozwoju gospodarczego,
- zwiększenie świadomości społecznej i akceptacji działań związanych z wdrażaniem lokalnych partnerstw,
- wsparcie funkcjonowania partnerstwa i dialogu społecznego w małych i średnich przedsiębiorstwach.

3. Wzmocnienie spójności i solidarności społecznej

Typy działań

Celem działań jest zwiększanie spójności społecznej poprzez wzmocnienie integracji społecznej, zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy oraz wsparcie systemowe na rzecz instytucji działających w obszarze polityki społecznej.

Tworzenie warunków dla zwiększania spójności społecznej nastąpi w drodze podniesienia skuteczności funkcjonowania instytucji działających w obszarze polityki społecznej. Przewiduje się także, udzielanie wsparcia wszystkim osobom doświadczającym różnego rodzaju dyskryminacji na rynku pracy, jak też osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, prowadzącego do ich wejścia bądź powrotu do czynnego życia zawodowego oraz do szeroko pojętej integracji społecznej. Preferowane typy działań to:

- rozwój i wdrażanie standardów jakości usług prowadzących do integracji z rynkiem pracy świadczonych przez instytucje pomocy społecznej,
- rozwój systemu zindywidualizowanych usług,
- zwiększenie potencjału instytucji działających w sferze polityki społecznej, świadczących usługi dla grup szczególnego ryzyka na rynku pracy,

- rozwój narzędzi i systemów informatycznych integrujących instytucje polityki społecznej ze służbami zatrudnienia,
- szkolenia i warsztaty uczące aktywnych metod poszukiwania pracy,
- doradztwo, poradnictwo zwiększające potencjał zawodowy,
- zatrudnienie wspierane, staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- wspieranie tworzenia spółdzielni socjalnych, zakładów aktywizacji zawodowej, centrów integracji społecznej i klubów integracji społecznej,
- rozwój form zatrudnienia i miejsc pracy dla osób z dysfunkcjami utrudniającymi integrację,
- promocja i wsparcie wolontariatu, jako formy integracji osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- organizowanie publicznych i niepublicznych placówek wsparcia, świetlic socjoterapeutycznych, klubów środowiskowych itp.,
- organizowanie kursów adaptacyjnych oraz nauki języka polskiego dla imigrantów na stałe osiedlonych na terytorium Polski,
- akcje informacyjne i kampanie promujące przełamywanie stereotypów wśród pracodawców i pracowników oraz zachęcające do zatrudniania osób z grup postrzeganych w sposób negatywny przez pracodawców,
- kampanie informacyjno – promocyjne skierowane do społeczności lokalnych, środowisk opiniotwórczych, w tym promocja zatrudnienia w trzecim sektorze,
- badania i analizy dotyczące specyficznych potrzeb różnych grup dyskryminowanych na rynku pracy i integracji zawodowej.

4. Wsparcie dla instytucji i organizacji działających na rzecz kapitału ludzkiego

Typy działań

Celem działań jest rozwój zasobów ludzkich poprzez rozwój instytucji i organizacji działających w obszarze rynku pracy oraz w dziedzinach komplementarnych tak, aby wesprzeć budowę efektywnego modelu zarządzania rynkiem pracy.

Działania są kompatybilne z rozbudową nowoczesnych struktur zarządzania regionalnym rynkiem pracy i realizowane będą głównie poprzez:

- aktywizację i mobilizację partnerów lokalnych i regionalnych w oparciu o zasadę pomocniczości,
- wspomaganie powstawania i działalności lokalnych i regionalnych inicjatyw obywatelskich z udziałem organizacji pozarządowych,
- wspieranie partnerstwa lokalnego,
- wsparcie dla prowadzonych lokalnie mikro-inicjatyw będących podstawą tworzenia kapitału społecznego,
- wspieranie instytucji społeczeństwa obywatelskiego,

- budowę partnerstwa publiczno-społecznego poprzez, m.in. budowanie partnerskich relacji między administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi, samorządami powiatowymi oraz grupami inicjatywnymi obywateli,
- organizowanie, w szczególności na poziomie małych, lokalnych społeczności, systemu pomocy i poszerzenie dostępności usług adresowanych do organizacji i grup obywateli działających na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego,
- wzmocnienie instytucjonalnej obsługi rynku pracy poprzez rozwój i usprawnienie funkcjonowania służb zatrudnienia,
- wzbogacenie zakresu i upowszechnienie stosowanych narzędzi i technik pracy w służbach zatrudnienia.

5. Harmonizacja systemu wykorzystania środków na rzecz rynku pracy i rozwoju regionalnego

Typy działań

Celem działań jest powiązanie programów z zakresu infrastruktury, rolnictwa, informatyki, ekologii, kultury i innych obszarów z zatrudnieniem i rozwojem zasobów ludzkich.

Od roku 2007 w ramach europejskiej polityki spójności będą funkcjonowały trzy fundusze: Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Europejski Fundusz Społeczny oraz Fundusz Spójności. Ponadto, na teren województwa zostaną skierowane środki Europejskiego Funduszu Rozwoju Obszarów Wiejskich i Europejskiego Funduszu Rybackiego, istnieje więc konieczność wpisywania we wszystkie dokumenty programowe – w tym także regionalne strategie i programy operacyjne – działań, wynikających ze Strategii Lizbońskiej a dotyczących polityki spójności. Na poziomie województwa konieczna jest koordynacja na etapie planowania i realizacji działań współfinansowanych z funduszy UE, a powiązanych z rynkiem pracy i rozwojem zasobów ludzkich z działaniami związanymi z rozwojem infrastrukturalnym.

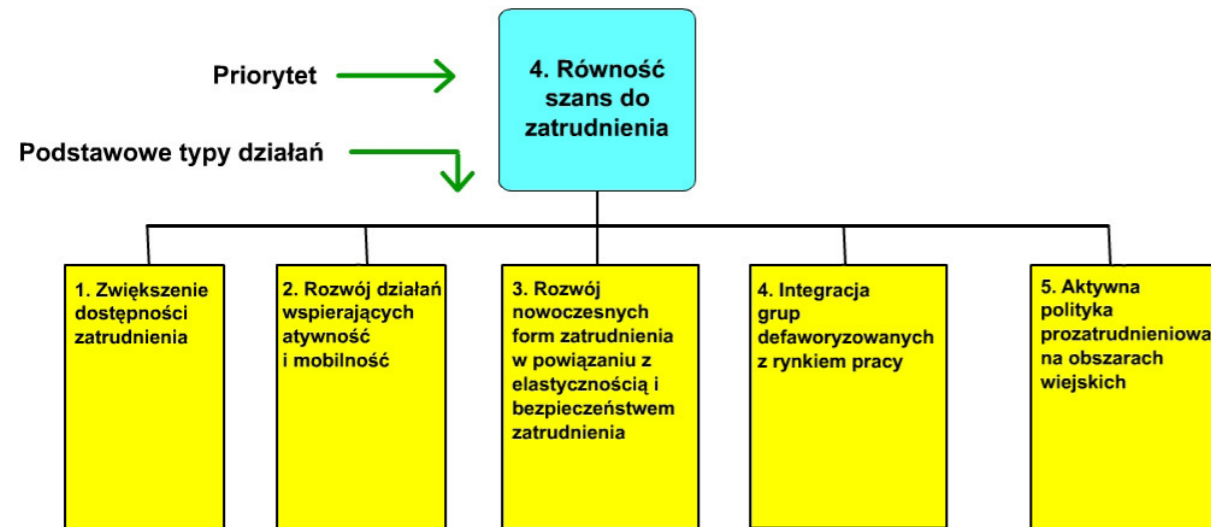
Proponowane typy działań stanowią przykłady konkretyzacji postulatu o charakterze ogólnym:

- rozwój infrastruktury komunikacyjnej powinien uwzględniać cel, jakim jest zwiększenie mobilności zasobów ludzkich oraz dostępności zatrudnienia,
- rozwój infrastruktury informatycznej powinien być powiązany z dostępnością zatrudnienia (np. poprzez e – pracę),
- wydatkowanie środków pochodzących z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego powinno być skoordynowane z przewidywanym zapotrzebowaniem na pracowników w zawodach niezbędnych przy realizacji inwestycji infrastrukturalnych,
- programy racjonalizujące działalność służby zdrowia i wpływające na stan zdrowotny społeczeństwa mają bezpośredni związek z jakością zasobów pracy, wydajnością pracy, a także aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych,

- programy i projekty sektorowe, na przykład rozwoju obszarów wiejskich, czy też rozwoju turystyki są również powiązane ze zjawiskami i procesami zachodzącymi na rynku pracy.

Priorytet 4

Równość szans do zatrudnienia



1. Zwiększenie dostępności zatrudnienia

Typy działań

Celem działań jest promocja zatrudnienia oraz aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących pracy, poprzez oferowanie aktywnych form wsparcia na rynku pracy, współfinansowanych ze środków Funduszu Pracy.

W ramach tego kierunku, każda osoba zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy otrzyma propozycję skorzystania z usługi lub instrumentu rynku pracy. Pomoc będzie się koncentrować na:

- wspieraniu zatrudnienia, w szczególności w sektorze MSP oraz trzecim sektorze,
- organizowaniu działań doradczych, poradnictwa i szkoleń oraz przyznawaniu środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej,
- pomocy w zakresie nabywania nowych umiejętności i kwalifikacji,
- wspieraniu działań prowadzących do zwiększania zdolności do zatrudnienia,
- wspieraniu lokalnych planów rozwoju zatrudnienia.

Wsparciem objęte będą szczególnie osoby bezrobotne i poszukujące pracy znajdujące się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy:

- w wieku do 25 roku życia,
- bezrobotni długotrwale,
- osoby powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych,
- bezrobotni niepełnosprawni,
- bezrobotni z terenów wiejskich,
- bezrobotne kobiety.

Istotną rolę w zwiększeniu dostępności zatrudnienia pełni **promocja równości szans do zatrudnienia**. W ramach tego segmentu działań, duży nacisk zostanie położony na inicjatywy propagujące ideę równości szans w dostępie do zatrudnienia oraz na zmianę mentalności pracodawców, w tym przede wszystkim na przełamywanie negatywnych stereotypów utrudniających znalezienie i podjęcie zatrudnienia. Typowe działania to:

- akcje informacyjne i kampanie promujące przełamywanie stereotypów wśród pracodawców i pracowników oraz zachęcające do zatrudniania osób z grup postrzeganych w sposób negatywny przez pracodawców,
- kampanie informacyjno – promocyjne skierowane do społeczności lokalnych, środowisk opiniotwórczych itp.,
- stosowanie oraz propagowanie systemu zachęt i preferencji dla firm oraz innych podmiotów zatrudniających pracowników stosujących w praktyce zasadę równości szans do zatrudnienia.

W warunkach demograficznych województwa warmińsko-mazurskiego szczególnego znaczenia nabiera **aktywizacja zawodowa kobiet**. Także z diagnozy sytuacji na rynku pracy wynika, że mimo obserwowanego spadku poziomu i natężenia bezrobocia udział kobiet w strukturze bezrobotnych wzrasta. Zahamowanie tej negatywnej tendencji jest konieczne ze względu na społeczny i ekonomiczny wymiar konsekwencji bezrobocia kobiet. Zobowiązuje nas do tego również ogólnie stosowana w Unii Europejskiej zasada równości płci w dostępie do rynku pracy.

Celem działania jest zmniejszenie bierności zawodowej kobiet i ułatwienie im powrotu na rynek pracy. Działanie realizowane będzie poprzez:

- przestrzeganie zasady równości płci we wszystkich programach rynku pracy,
- realizację programów nakierowanych na zwiększenie zatrudnienia kobiet, obejmujących tę grupę kompleksowym wsparciem,
- promocję podejmowania działalności gospodarczej przez kobiety,
- rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy, w tym z ośrodkami pomocy społecznej i organizacjami kobiecymi,
- upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia kobiet (praca na odległość z wykorzystaniem Internetu, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca na zastępstwo itp.),

- pomoc w organizacji opieki nad dziećmi i osobami starszymi w czasie udziału kobiet w programach aktywizacji, szkoleniach i zatrudnieniu,
- szersze włączenie pracodawców (organizacji pracodawców) w opracowanie i realizację programów zatrudnienia kobiet.

Zarówno polityka unijna, jak i obserwacja niekorzystnych zjawisk regionalnego bezrobocia, skłaniają do szczególnego zainteresowania **aktywizacją zawodową osób powyżej 50 roku życia**.

Obecnie bezrobotni w wieku powyżej 50 lat mają duże trudności ze znalezieniem pracy. Wobec tej grupy bezrobotnych muszą być podjęte specjalne działania służb zatrudnienia. Po roku 2015, w związku ze starzeniem się społeczeństwa, wystąpi w wielu zawodach i branżach brak rąk do pracy. Ządzie więc konieczność aktywizacji zawodowej tych osób, pozostających bez zatrudnienia.

Celem działania jest utrzymanie, możliwie dużej ilości osób w wieku powyżej 50 roku życia, w zatrudnieniu. Działanie realizowane będzie poprzez:

- objęcie tej grupy różnorodnymi formami kształcenia ustawicznego,
- prowadzenie przez publiczne służby zatrudnienia aktywnej polityki prozatrudnieniowej wobec osób powyżej 50 roku życia, w tym subsydiowanych form wsparcia,
- realizacja projektów nakierowanych na aktywizację tej grupy osób, dofinansowanych ze środków EFS,
- tworzenie zachęt dla pracodawców do pozostawiania w zatrudnieniu osób o przydatnych kwalifikacjach.

Względy społeczne, jak i ekonomiczne, wskazują na konieczność **aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych**. Wprawdzie w rejestrach bezrobotnych ilość osób niepełnosprawnych nie jest zbyt duża (2,6% ogółu bezrobotnych), to przeważająca część tej grupy jest bierna zawodowo. Problem aktywizacji osób bezrobotnych musi być rozwiązywany sukcesywnie z wykorzystaniem wszystkich możliwości prawnych, organizacyjnych i finansowych.

Celem działania jest podniesienie aktywności życiowej i zawodowej osób niepełnosprawnych, a przez to zmniejszenie bierności zawodowej w wieku produkcyjnym. Działanie realizowane będzie poprzez:

- promocję aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym systemu zachęt dla pracodawców i podejmowania działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne,
- zwiększenie zatrudnienia i promocja osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym,
- popularyzację nietypowych form zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- realizację programów likwidacji barier architektonicznych,
- poprawę obsługi osób niepełnosprawnych w instytucjach i urzędach,
- doskonalenie edukacji osób niepełnosprawnych,
- rozwój zakładów aktywizacji zawodowej, warsztatów terapii zajęciowej i innych form zatrudnienia socjalnego,

- realizację programów łączących różne usługi i instrumenty aktywizacji bezrobotnych niepełnosprawnych jak: indywidualne plany działań, zajęcia aktywizujące, szkolenia ogólne i zawodowe, programy podnoszące kwalifikacje w miejscu pracy, wsparcie finansowe. Programy te mogą być finansowane ze środków: PFRON, Fundusz Pracy i EFS²⁹,
- współdziałanie instytucji rynku pracy z organizacjami i związkami osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej.

2. Rozwój działań wspierających aktywność i mobilność

Typy działań

Celem działań jest rozwój form organizacyjnych sprzyjających wzrostowi aktywności życiowej i mobilności zawodowej osób poszukujących pracy i bezrobotnych oraz zwiększenie gotowości do zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, korzystanie ze szkoleń i programów doskonalenia zawodowego oraz zwiększenie gotowości do zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy.

Kluczowy dla wszystkich grup uczestników rynku pracy jest rozwój doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Działania w tym zakresie powinny koncentrować się na rozwoju zindywidualizowanego pośrednictwa i doradztwa zawodowego, świadczonego zarówno przez publiczne, jak i niepubliczne instytucje rynku pracy. Efektem będzie podnoszenie umiejętności poszukiwania pracy i ułatwianie zdobywania doświadczenia podczas staży i praktyk. Jest to obszar, w którym możliwa jest współpraca pracodawców, służb zatrudnienia i np. instytucji edukacyjnych.

Od 1 maja 2004 roku wraz ze wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej obywatele Polski uzyskali możliwość zatrudnienia w krajach Unii. Polska stała się członkiem EURES – międzynarodowej Sieci Służb Zatrudnienia. Za pośrednictwem sieci EURES można uzyskać informacje na temat wolnych miejsc pracy, warunków pracy i życia w krajach UE. Sieć jest zasadniczym narzędziem do zwiększania mobilności zawodowej, zarówno na poziomie europejskim jak i krajowym.

Typowe działania w tym zakresie to:

- rozwój partnerskiego modelu instytucji rynku pracy (np. poprzez stworzenie systemu współpracy między PSZ a agencjami zatrudnienia),
- projekty, mające na celu rozwój współpracy między instytucjami rynku pracy oraz systemem pomocy społecznej,
- tworzenie sieci współpracy podmiotów działających w obszarze rynku pracy na rzecz reform w zakresie zatrudnienia i integracji z rynkiem pracy,
- rozwijanie systemu certyfikowania kwalifikacji zawodowych,
- tworzenie i rozwijanie partnerstwa publiczno-prywatnego w ramach instytucji rynku pracy działających na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy,

²⁹ PFRON, Fundusz Pracy i EFS – lub fundusze pełniące analogiczne funkcje w okresie realizacji Strategii.

- rozwijanie systemu instytucji sektora niepublicznego obsługujących osoby bezrobotne i poszukujące pracy oraz pracodawców,
- promowanie i wspieranie zatrudnienia w szczególności w sektorze MŚP oraz w trzecim sektorze, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży, kobiet oraz osób powyżej 50 roku życia,
- wspieranie biur karier w szkołach wyższych, świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa i poradnictwa zawodowego dla studentów,
- zindywidualizowane poradnictwo i doradztwo zawodowe, w tym tworzenie indywidualnych planów działań,
- akcje promocyjne i kampanie informacyjne dotyczące aktywności zawodowej, przedsiębiorczości i mobilności, w tym również promujące aktywność zawodową osób, które ukończyły 50 lat,
- promocja nietypowych form zatrudnienia oraz elastycznej organizacji pracy, ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz z ograniczeniami wynikającymi z niepełnosprawności,
- rozwój systemów informatycznych w sferze informacji i pośrednictwa pracy.
- zwiększenie promocji i skuteczności działań Europejskich Służb Zatrudnienia EURES,
- zwiększenie dostępności ofert pracy dla szerokiej grupy bezrobotnych,
- wspieranie pozytywnego zarządzania migracjami ekonomicznymi krajowymi i zagranicznymi,
- oferowanie aktywnych form wsparcia dla podnoszenia kwalifikacji oraz rozwoju alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia,
- promocja kształcenia ustawicznego oraz dostosowującego poziom kompetencji zawodowych do nowych wymagań pracodawców oraz rozwiązań organizacyjnych,
- stosowanie odpowiednich instrumentów rynku pracy wspierających mobilność przestrzenną,
- stosowanie instrumentów rynku pracy wspierających mobilność zawodową.

3. Rozwój nowoczesnych form zatrudnienia w powiązaniu z elastycznością zatrudnienia

Typy działań

Celem działań jest wdrożenie metod włączania do rynku pracy i zwiększania zatrudnienia tych grup, wobec których nie są skutecznie dotychczas stosowane metody aktywizacji zawodowej oraz wypracowanie metod wzrostu jakości wykonywanej przez te grupy pracy.

Popularyzacja elastyczności zatrudnienia, rozumianej jako wykorzystywanie nietypowych form zatrudnienia i różnorodnych form organizacji czasu pracy,

jak i mobilności zawodowej i przestrzennej, powinna przyczynić się do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Nietypowe formy zatrudnienia mogą być korzystne dla tych osób biernych zawodowo, które mogą traktować pracę jako dodatek do aktywności innego typu, jak i dla osób aktywnych zainteresowanych pozyskaniem dodatkowego źródła dochodu. Dotyczy to zwłaszcza rodziców wychowujących dzieci, osób niepełnosprawnych, osób pobierających różnego typu zasiłki o charakterze socjalnym, uczącą się młodzież, a także tych, którzy z różnych względów nie chcą lub nie mogą podjąć pracy w pełnym zakresie.

Realizowane będą następujące typy działań:

- wypracowanie innowacyjnych sposobów przywracania na rynek pracy i umacniania na nim pozycji takich grup beneficjentów, jak osoby niepełnosprawne, osoby w wieku powyżej 50 roku życia, kobiety, które muszą łączyć życie zawodowe z rodzinnym,
- promocja i wdrażanie nietypowych form zatrudnienia, takich jak:
 - praca w domu,
 - praca w niepełnym wymiarze,
 - zatrudnienie okresowe,
 - praca na zastępstwo,
 - e-praca i podobne.
- rozwój instytucji i firm wspierających nietypowe formy zatrudnienia:
 - agencji pracy tymczasowej,
 - akademickich biur karier,
 - agencji pośrednictwa pracy,
 - innych instytucji i organizacji o podobnym profilu działania.

4. Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy

Typy działań

Celem działań jest udzielenie wsparcia wszystkim osobom doświadczającym różnego rodzaju dyskryminacji na rynku pracy, jak też osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, prowadzącego do ich wejścia bądź powrotu do czynnego życia zawodowego oraz do szeroko pojętej integracji społecznej.

Działanie skierowane jest do osób zaliczanych do grup szczególnego ryzyka (bezrobotnych przez okres dłuższy niż 24 miesiące, młodzieży wychowującej się w placówkach opiekuńczo-wychowawczych i rodzinach zastępczych, młodzieży między 15 a 24 rokiem życia, która nie uczy się i nie pracuje, więźniów, byłych więźniów oraz osób opuszczających zakłady karne, alkoholików, bezdomnych, osób uzależnionych od narkotyków, beneficjentów pomocy społecznej), a także do niepełnosprawnych, imigrantów oraz mniejszości etnicznych,

którzy doświadczają problemów związanych z integracją zawodową i społeczną. Powyższe inicjatywy będą realizowane poprzez:

- organizowanie szkoleń i warsztatów podnoszących umiejętności i kwalifikacje zawodowe,
- promowanie alternatywnych form zatrudnienia (telepraca, praca w niepełnym wymiarze godzin, wolontariat jako metoda aktywnej integracji z rynkiem pracy i zdobywania aktualnych doświadczeń zawodowych, promocja zatrudnienia w trzecim sektorze),
- organizowanie specjalnych kursów adaptacyjnych dla imigrantów zamieszkujących na stałe na terenie Polski,
- szkolenia i warsztaty uczące aktywnych metod poszukiwania pracy,
- doradztwo / poradnictwo zwiększające potencjał zawodowy,
- zatrudnienie wspierane – staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, roboty publiczne,
- wspieranie tworzenia spółdzielni socjalnych, zakładów aktywizacji zawodowej, centrów integracji społecznej i klubów integracji społecznej,
- promocję i wsparcie wolontariatu, jako formy integracji osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- organizowanie publicznych i niepublicznych placówek wsparcia, świetlic socjoterapeutycznych, klubów środowiskowych itp.

5. Aktywna polityka prozatrudnieniowa na obszarach wiejskich

Typy działań

Celem działań jest zwiększenie liczby miejsc pracy na terenach wiejskich oraz zwiększenie mobilności ludności zamieszkałej na tych terenach.

Z danych Urzędu Statystycznego w Olsztynie wynika, iż około 40% ludności województwa warmińsko – mazurskiego zamieszkuje tereny wiejskie, przy średniej krajowej wynoszącej 38,5%. W latach 2001 – 2005 w rejestrach powiatowych urzędów pracy województwa warmińsko – mazurskiego zaobserwowano wzrost udziału bezrobotnych zamieszkałych na wsi w ogólnej liczbie bezrobotnych, z 47,9 do 50,1%

Tabela 2. Udział bezrobotnych mieszkańców wsi w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2001 – 2005

Lp.	Rok	Bezrobotni ogółem	Bezrobotni mieszkańcy wsi	Udział 4:3 w %
1.	2.	3.	4.	5.
1	2001	178 353	85 379	47,9
2	2002	176 629	84 337	47,7
3	2003	170 431	82 402	48,3
4	2004	162 361	79 613	49,0
5	2005	150 910	75 577	50,1

Źródło: WUP w Olsztynie

Region uznano za zagrożony wysokim bezrobociem strukturalnym. Postępujący proces koncentracji w rolnictwie oraz inne procesy, w coraz większym stopniu zmniejszają zapotrzebowanie tego sektora na pracę. Tereny wiejskie są znacznie mniej rozwinięte pod względem gospodarczym oraz infrastrukturalnym, niekorzystna jest także rozproszona sieć osadnicza. Posiadają natomiast znaczne wolne, zasoby siły roboczej, co sprawia, że wymagają szczególnego wsparcia.

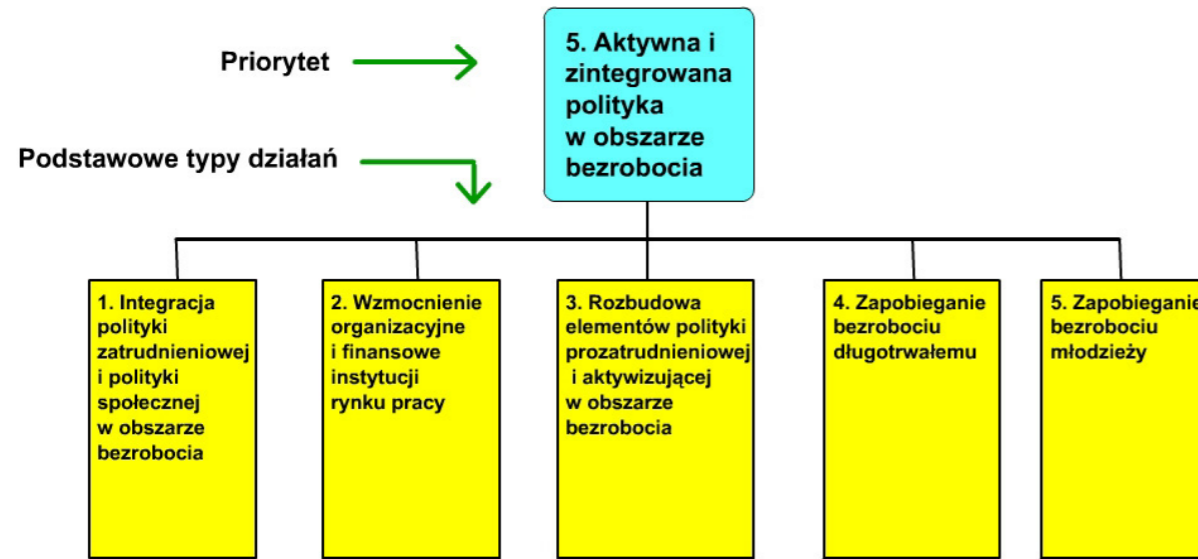
Aktywna polityka prozatrudnieniowa na obszarach wiejskich w regionie jest istotnym celem ze względu na rolniczy charakter województwa. Będzie on realizowany przez działania tworzące miejsca pracy na wsi lub wpływające na wzrost mobilności przestrzennej.

Typowe działania obejmują:

- zsynchronizowanie i komplementarność działań służb zatrudnienia i instytucji rynku pracy z programami dofinansowanymi ze środków Unii Europejskiej, w tym w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007 - 2013" oraz Programu Operacyjnego Rozwój Sektora Rybołówstwa i Nadbrzeżnych Obszarów Rybackich 2007 - 2013,
- rozwój usług dla rolnictwa i ludności wiejskiej,
- podejmowanie przez gospodarstwa rolne działalności pozarolniczej,
- aktywne poradnictwo, pośrednictwo i doradztwo dla osób bezrobotnych,
- szkolenia ogólne i zawodowe dla bezrobotnych z terenów wiejskich,
- organizację na terenach wiejskich zatrudnienia socjalnego,
- lokowanie na terenach wiejskich domów opieki nad ludźmi starszymi i wymagającymi opieki,
- rozwój proekologicznych miejsc pracy,
- rozwój agroturystyki,
- wspieranie rolnictwa regionu w wykorzystaniu środków Unii Europejskiej,
- zwiększenie liczby stanowisk pracy poza rolnictwem,
- uczestnictwo w pracach związanych z aktywizacją społeczności po-pegeerowskiej,
- rozwój małych i średnich przedsiębiorstw na terenach wiejskich oraz zróżnicowanie działalności gospodarczej,
- zwiększenie mobilności osób z terenów wiejskich i pomoc w odnalezieniu się na miejskim rynku pracy,
- uczestnictwo w działaniach związanych z opracowywaniem i realizacją regionalnych programów rozwoju wsi i rolnictwa.

Priorytet 5

Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia



1. Integracja polityki zatrudnieniowej i polityki społecznej w obszarze bezrobocia

Typy działań

Celem działań jest uzyskanie spójności programowej i realizacyjnej w zakresie polityki społecznej i polityki rynku pracy.

Polityka zatrudnieniowa stanowi integralną część polityki społecznej. Przedmiotem szczególnej uwagi polityki społecznej są przeszkody, które blokują możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb ludzkich. Kluczem do rozwiązania wielu kwestii społecznych jest praca. Jako zbiorowa, konstruktywna aktywność, może przełamać szereg negatywnych skutków degradacji.

Osiągnięcie stanu, określonego w głównym celu strategii „Rozwój zasobów ludzkich niezbędnym warunkiem rozwoju społeczno – gospodarczego województwa” wymaga wypracowania stabilnych podstaw i zasad współpracy administracji publicznej z partnerami społecznymi i innymi podmiotami życia publicznego oraz zintegrowanego działania wszystkich, wymienionych sfer. Konieczność integracji celów i zadań w zakresie polityki zatrudnienia i polityki społecznej w obszarze bezrobocia sygnalizowana jest w większości regionalnych dokumentów strategicznych i operacyjnych.

Warunkiem osiągnięcia integracji polityki zatrudnieniowej i polityki społecznej w obszarze bezrobocia są następujące działania:

- opracowywanie lokalnych i wojewódzkich programów rozwiązywania najistotniejszych kwestii i problemów społecznych związanych z bezrobociem, przy pełnym zaangażowaniu partnerów społecznych,
- podnoszenie społecznej i zawodowej aktywności poprzez pomoc doradczą, subsydiowane formy zatrudnienia oraz kształcenia i doskonalenia zawodowego, budowanie więzi społecznych poprzez wsparcie zawiązywania partnerstw na poziomie lokalnym i regionalnym,
- stosowanie dostępnych form pomocy pracodawcom tworzącym nowe miejsca pracy,
- stosowanie dostępnych instrumentów w celu wykluczenia zjawiska „dziedziczenia bezrobocia”, przez młodych członków rodzin,
- rozwój centrów i klubów integracji społecznej,
- wykorzystanie w aktywizacji bezrobotnych klientów pomocy społecznej klubów pracy, organizacji robót publicznych i prac społecznie użytecznych ,
- zacieśnienie współpracy publicznych służb zatrudnienia z ośrodkami pomocy społecznej i powiatowymi centrami pomocy rodzinie,
- pobudzanie inicjatyw gospodarczych i społecznych służących wyrównywaniu szans zatrudnienia i aktywizacji zawodowej grup szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem.

2. Wzmocnienie organizacyjne i finansowe instytucji rynku pracy

Typy działań

Celem działań jest poprawa jakości działania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz podniesienie skuteczności ich funkcjonowania.

Wsparciem zostanie objęty zarówno system, który tworzą instytucje rynku pracy, jak i poszczególne jego struktury. Szczególny nacisk zostanie położony na doskonalenie kwalifikacji kadr, czego wynikiem będzie wzrost poziomu świadczonych usług.

Modernizacja będzie skoncentrowana na wzmocnieniu roli ww. instytucji w kreowaniu lokalnych rynków pracy i rozwijaniu partnerstwa na rzecz wspierania przedsiębiorczości i tworzenia miejsc pracy, poprzez budowę sieci współpracy administracji samorządowej, instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. Typy działań to:

- identyfikacja programów rynku pracy o najwyższej skuteczności i ich upowszechnianie,
- badania, analizy i ekspertyzy dotyczące sytuacji na rynku pracy,
- intensywny rozwój pośrednictwa pracy,

- rozwój partnerskiego modelu instytucji rynku pracy z elementami konkurencji (np. poprzez stworzenie systemu współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia, a agencjami zatrudnienia),
- wsparcie działań niepublicznych służb zatrudnienia m.in. poprzez zlecenie zadań,
- projekty mające na celu rozwój współpracy między instytucjami rynku pracy oraz systemem pomocy społecznej,
- doskonalenie kadr instytucji rynku pracy, w tym w zakresie współpracy z osobami niepełnosprawnymi,
- doskonalenie kwalifikacji doradców zawodowych,
- rozwijanie systemu certyfikowania kwalifikacji zawodowych,
- upowszechnianie i wdrażanie metod i narzędzi wspierających usługi doradcze,
- instytucjonalna rozbudowa sieci doradztwa zawodowego,
- wzmocnienie systemu doradztwa i poradnictwa zawodowego poprzez wsparcie kadrowe i szkolenia doradców zawodowych,
- rozwijanie systemu instytucji sektora niepublicznego obsługujących osoby bezrobotne i poszukujące pracy oraz pracodawców,
- rozwój narzędzi i systemów informatycznych dla instytucji rynku pracy.

Na szczególną uwagę zasługuje, przynajmniej w pierwszym okresie realizacji strategii **podwyższenie jakości usług pośrednictwa pracy**. W opiniach pracodawców i bezrobotnych jednym z najłagodniejszych ogniw instytucjonalnej obsługi rynku pracy w województwie jest pośrednictwo pracy. Do urzędów pracy trafia zbyt mało ofert. Powstałej luki w pośrednictwie pracy nie wypełniają dzisiaj także prywatne agencje pośrednictwa pracy. Istnieje konieczność poprawy pośrednictwa międzypowiatowego zwiększającego wewnątrzregionalną mobilność siły roboczej, a także pośrednictwa międzywojewódzkiego. Osobnym wyzwaniem jest sprostanie wymogom międzynarodowego pośrednictwa pracy, które będzie się rozwijać wraz z otwieraniem dla obywateli Polski rynków pracy, przez kolejne kraje Unii Europejskiej.

Celem działań jest zwiększenie skuteczności usług z zakresu pośrednictwa pracy. Działania będą realizowane poprzez:

- wspieranie stopniowej demonopolizacji usług pośrednictwa pracy i świadczonych przez urzędy pracy na rzecz prywatnych agencji pośrednictwa i zatrudnienia – między innymi poprzez zlecenie wybranych zadań,
- zwiększanie liczby zatrudnionych w urzędach pracy pośredników pracy,
- doskonalenie kwalifikacji pośredników pracy (szkolenia w zakresie języków obcych, studia podyplomowe, zdobywanie licencji),
- doskonalenie metod i narzędzi pośrednictwa pracy, w tym szersze wykorzystanie technologii teleinformatycznych,
- szersze stosowanie giełd i targów pracy,

- rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy, w tym z organizacjami zatrudnienia, szkołami, instytucjami szkoleniowymi, organizacjami pozarządowymi,
- rozwój i promocja usług EURES,
- nawiązanie i rozwój współpracy z zagranicznymi instytucjami i służbami pośrednictwa pracy,
- stały rozwój organizacji oraz form i metod działania pośrednictwa pracy

Poradnictwo i informacja zawodowa w warunkach gospodarki rynkowej wymagającej często kilkakrotnej zmiany zawodu, będzie nabierało coraz większego znaczenia. Ważnym jest, aby wybór zawodu lub jego zmiana nie były przypadkowe, ale podejmowane świadomie z uwzględnieniem zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz szans na rynku pracy. Celem działań jest profesjonalizacja świadczenia różnych form poradnictwa i informacji zawodowej, a w szczególności:

- zwiększanie liczby doradców zawodowych w urzędach pracy, agencjach zatrudnienia, jednostkach Ochotniczych Hufców Pracy, szkołach i uczelniach (szkolne i akademickie ośrodki i biura karier) oraz w poradniach wychowawczo-zawodowych,
- doskonalenie kwalifikacji doradców zawodowych na studiach wyższych, studiach podyplomowych oraz szkoleniach specjalistycznych,
- wdrożenie i stosowanie nowoczesnych metod narzędzi wspierających usługi doradcze, w tym testów, doradzania na odległość i innych,
- rozwój współpracy służb zatrudnienia w zakresie poradnictwa zawodowego z innymi instytucjami rynku pracy, w tym z agencjami zatrudnienia, szkołami wyższymi oraz instytucjami szkoleniowymi,
- szersze zlecenie przez urzędy pracy usług doradczych wyspecjalizowanym instytucjom,
- rozwój współpracy międzynarodowej w zakresie doradztwa zawodowego, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk.

3. Rozbudowa elementów polityki prozatrudnieniowej i aktywizującej w obszarze bezrobocia

Typy działań

Celem działań jest zwiększenie udziału nakładów i programów na prozatrudnieniowe formy polityki w zakresie bezrobocia.

W ostatnim pięcioleciu zanotowano wzrost udziału wydatków z Funduszu Pracy na aktywne formy do 34,4% w roku 2005, co w znacznym stopniu przyczyniło się do spadku poziomu i stopy bezrobocia w regionie warmińsko-mazurskim. Świadczenia zasiłkowe, chociaż niezbędne ze społecznego punktu widzenia rekompensują jedynie brak pracy, stanowią osłonę socjalną na czas pozostawania bez pracy i nie mają wpływu na reintegrację zawodową.

Głównym zadaniem rozbudowy elementów polityki prozatrudnieniowej i aktywizującej w obszarze bezrobocia jest:

- dalsze zwiększenie, w odniesieniu do nakładów na działania osłonowe, udziału wydatków na aktywne formy, które mają za zadanie przywrócić bezrobotnych na otwarty rynek pracy,
- utrzymanie niezbędnego poziomu aktywności oraz mobilności zasobów pracy,
- przygotowanie kadr odpowiednio do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy,
- zróżnicowane i zindywidualizowane podejście oraz dostosowanie narzędzi do różnych grup poszukujących pracy, zależnie od poziomu zdolności do zatrudnienia, co oznacza w konsekwencji potrzebę realizowania, co najmniej dwóch polityk rynku pracy: zaadresowanej do osób o większym potencjale zatrudnieniowym oraz mniejszym.

Wyodrębnienie grup aktywności ma znaczenie podstawowe, ponieważ wszelkie zabiegi instytucjonalne w zakresie polityki zatrudnienia, działań osłonowych oraz stosowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, powinny być precyzyjnie adresowane do grup bezrobotnych zróżnicowanych według:

- szans zatrudnienia na aktualnym i przyszłym rynku pracy z uwzględnieniem liczby i struktury lokalnych podmiotów gospodarczych oraz prognozowanego popytu na pracę,
- poziomu własnej aktywności w poszukiwaniu pracy,
- poziomu wykształcenia i kompetencji zawodowych,
- potrzeb bytowych i socjalnych.

Identyfikacja i wstępna selekcja grup, możliwa jest na podstawie:

- danych, znajdujących się w rejestrach powiatowych urzędów pracy,
- dotychczasowych kontaktów z bezrobotnymi,
- informacji posiadanych przez ośrodki pomocy społecznej,
- zasobów będących w posiadaniu urzędów gmin,
- dodatkowych rozmów przeprowadzonych z bezrobotnymi, identyfikujących ich możliwości i potrzeby,
- ankiet oraz innych standaryzowanych narzędzi.

4. Zapobieganie bezrobociu długotrwałemu

Typy działań

Celem działań jest zapobieganie przechodzenia bezrobotnych w stan długotrwałego pozostawania bez pracy, poprzez stosowanie form aktywnych w pierwszym okresie po utracie pracy.

Stan długotrwałego pozostawania bez pracy, to jedna z najbardziej dokuczliwych cech bezrobocia w regionie. Przywrócenie na rynek pracy osób długotrwanie bezrobotnych, często dotkniętych z tego powodu degradacją psychospołeczną, jest

procesem trudnym, kosztowym i z reguły długotrwałym. Stąd zakłada się, że znaczące efekty w tym zakresie nie będą szybkie. W województwie warmińsko – mazurskim w latach 2001–2005 liczba bezrobotnych nie posiadających zatrudnienia w okresie od 12 do 24 miesięcy zmniejszyła się o 40%, co jest wynikiem realizacji wielu aktywnych form skierowanych do tej grupy bezrobotnych oraz programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Wyższy udział w ogólnej populacji mają natomiast bezrobotni przebywający na bezrobociu ponad 24 miesiące. Ich udział w ciągu pięciu lat zmniejszył się tylko o 5,3% i stanowi ponad 1/3 bezrobotnych zarejestrowanych ogółem.

Tabela 3. Długotrwanie bezrobotni w latach 2001 – 2005 w populacji bezrobotnych ogółem

Lp.	Rok	Bezrobotni ogółem	Bezrobotni pozostający bez pracy od 12 do 24 miesięcy	Bezrobotni pozostający bez pracy ponad 24 miesiące	Udział 4:3 w %	Udział 5:3 w %
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1	2001	178 353	38 895	54 251	21,8	30,4
2	2002	176 629	34 738	61 118	19,7	34,6
3	2003	170 431	30 121	61 560	17,7	36,1
4	2004	162 361	26 417	58 437	16,3	36,0
5	2005	150 910	23 629	51 354	15,7	34,0

Źródło: WUP w Olsztynie

Działania w ramach celu, mają za zadanie ograniczenie długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn poprzez wsparcie długotrwanie bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej. Ma to zapobiec wyeliminowaniu tych osób z rynku pracy i przejścia w stan bierności zawodowej. Działania, które zostaną podjęte to:

- subsydiowanie zatrudnienia,
- doradztwo i szkolenia oraz udzielanie dotacji dla osób podejmujących własną działalność gospodarczą,
- szkolenia zawodowe, wykorzystujące najnowsze osiągnięcia techniczne, mające na celu dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy poprzez nabycie kwalifikacji, podniesienie kwalifikacji lub ich zmianę,
- usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy z uwzględnieniem indywidualnych planów działań, adresowane do osób bezrobotnych przez okres do 24 miesięcy,
- wsparcie realizacji programów innowacyjnych, w szczególności zawierających nowatorskie podejście do problematyki zwalczania bezrobocia długotrwałego,
- promocja inicjatyw lokalnych wspomagających osoby długotrwanie bezrobotne w ponownym wejściu na rynek pracy, w tym akcje uświadamiające i kampanie informacyjne,
- kluby integracji społecznej,
- spółdzielnie socjalne i podobne formy organizacji przedsiębiorczości,
- wsparcie inicjatyw samoorganizacji i samopomocy wśród osób bezrobotnych, poprzez doradztwo i szkolenia, prowadzące do uzyskania zatrudnienia, realizację programów w tym m.in. współfinansowanych z EFS, w PO „Kapitał Ludzki” – łączących różne usługi i instrumenty aktywizacji bezrobotnych,
- włączenie pracodawców w programy zatrudnienia osób długotrwanie bezrobotnych.

5. Zapobieganie bezrobociu młodzieży

Typy działań

Celem działań jest niedopuszczenie do bezrobocia, szczególnie w pierwszym okresie po ukończeniu edukacji.

Grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem jest młodzież, która stanowi istotny potencjał regionu. W województwie warmińsko – mazurskim w latach 2001 – 2005 zanotowano prawie 30% spadek liczby osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 18 – 24 lata. W tym samym okresie bezrobocie ogółem spadło ponad 15%. Oznacza to, iż dynamika spadku poziomu bezrobotnej młodzieży jest dwa razy większa od spadku liczby bezrobotnych ogółem, co jest wynikiem stosowania aktywnych form realizowanych przez instytucje rynku pracy (np. program *Pierwsza Praca*) oraz Programy Operacyjne finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Tabela 4. Bezrobotna młodzież w latach 2001 – 2005 w populacji bezrobotnych ogółem

Lp.	Rok	Bezrobotni ogółem	Bezrobotna młodzież	Udział 4:3 w %
1.	2.	3.	4.	5.
1	2001	178 353	48 155	27,0
2	2002	176 629	45 704	25,9
3	2003	170 431	41 906	24,6
4	2004	162 361	37 930	23,4
5	2005	150 910	33 910	22,5

Źródło: WUP w Olsztynie

Przy stosunkowo wysokiej prężności demograficznej województwa, do roku 2013 będziemy mieli do czynienia z sytuacją przyrostu zasobów pracy, w tym głównie młodzieży.

Głównym zadaniem jest podtrzymanie pozytywnej tendencji spadku bezrobocia wśród młodzieży. Celem działania jest jak najszybsze wprowadzenie młodych bezrobotnych na rynek pracy. Należy stworzyć odpowiednie warunki, aby młodzież po skończeniu edukacji nie przechodziła w stan długotrwałego bezrobocia i bierności zawodowej. Zapobieganie bezrobociu młodzieży będzie realizowane przez:

- realizację programów rynku pracy nakierowanych na tę grupę bezrobotnych łączących różne usługi i instrumenty aktywizacji, takie jak: poradnictwo zawodowe, indywidualne plany działań, zajęcia aktywizujące, szkolenia z umiejętności poszukiwania pracy, staże, szkolenia ogólne i zawodowe, wsparcie finansowe przy podejmowaniu działalności gospodarczej,
- rozwój i aktywizację działań szkolnych ośrodków karier, gminnych centrów informacji, akademickich biur karier, młodzieżowych biur pracy OHP, młodzieżowych centrów kariery OHP, mobilnych centrów informacji zawodowej OHP oraz innych podobnych instytucji i placówek,

- objęcie szczególną opieką bezrobotnej młodzieży z terenów wiejskich, z rodzin o niskich dochodach, rodzin patologicznych, młodzieży bez żadnych kwalifikacji, młodzieży niepełnosprawnej, młodzieży wypadającej z systemu edukacji,
- zacieśnienie współpracy publicznych służb zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy oraz ze szkołami, szkołami wyższymi, pracodawcami i organizacjami pozarządowymi,
- wspieranie programów zatrudnienia młodzieży wykorzystujących nowoczesne technologie,
- subsydiowanie zatrudnienia młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem subsydiowania zatrudnienia w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oraz w trzecim sektorze,
- staże oraz szkolenia mające na celu dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy poprzez nabycie kwalifikacji, podniesienie kwalifikacji lub ich zmianę,
- doradztwo, szkolenia oraz dotacje dla podejmujących własną działalność gospodarczą,
- działalność klubów pracy i placówek o podobnym profilu,
- wspieranie inicjatyw lokalnych mających na celu pomoc młodzieży w wejściu na rynek pracy,
- wsparcie realizacji programów innowacyjnych, w szczególności zawierających nowatorskie podejście do problematyki zwalczania bezrobocia wśród młodzieży i wykorzystujących nowe technologie,
- wspieranie wolontariatu, jako etapu przygotowawczego do podjęcia zatrudnienia, poprzez organizowanie i dofinansowanie stanowisk pracy dla wolontariuszy w instytucjach administracji publicznej i organizacjach pozarządowych.

Rozdział 5

Realizacja Strategii

1. Otwarta metoda koordynacji

Otwarta metoda koordynacji projektowana w realizacji Strategii została oparta na zmodyfikowanym wzorcu zastosowanym przy wdrażaniu Strategii Lizbońskiej. Metoda należy do miękkich i perswazyjnych sposobów realizacji wspólnych przedsięwzięć i będzie realizowana w kolejnych etapach.

Instytucją koordynującą realizację Strategii będzie Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego, funkcje organizacyjne i techniczne będą wykonywane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie.

Identyfikacja uczestników i partnerów została wstępnie przeprowadzona z zastrzeżeniem, iż Strategia, ze względu na odległą perspektywę czasową, ma charakter otwarty, co oznacza, że lista może ulec rekonstrukcji po przeprowadzeniu okresowego monitoringu i ewaluacji.

Główni realizatorzy i partnerzy	
Priorytet 1 Wzrost zatrudnienia	Główni realizatorzy i partnerzy
Typy działań Wzrost konkurencyjności i produktywności pracy Wzmocnienie systemu wsparcia inwestorów tworzących miejsca pracy Rozbudowa systemu samozatrudnienia Wzrost potencjału i efektywności instytucji otoczenia biznesu Rozwój społeczeństwa informacyjnego	Pracodawcy i organizacje pracodawców, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, Warmińsko-Mazurska Agencja Rozwoju Regionalnego, instytucje szkoleniowe, Wojewódzki Urząd Pracy, Departament Wdrażania Funduszy Strukturalnych Urzędu Marszałkowskiego.

Główni realizatorzy i partnerzy	
Priorytet 2 Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej	Główni realizatorzy i partnerzy
Typy działań Dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy Rozwój systemu edukacji przez całe życie z uwzględnieniem cykli życiowych Podniesienie standardów kształcenia kadr dla systemu edukacji Promocja pracy i przedsiębiorczości w systemie edukacji i wychowania Dostosowanie bazy materialnej oraz programów do standardów europejskich	Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty, pracodawcy i organizacje pracodawców, uczelnie i instytucje szkolące, organizacje pozarządowe, Departament Kultury i Edukacji Urzędu Marszałkowskiego, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy.

Główni realizatorzy i partnerzy	
Priorytet 3 Efektywna organizacja rynku pracy	Główni realizatorzy i partnerzy
Typy działań Rozbudowa nowoczesnych struktur zarządzania regionalnym rynkiem pracy Upowszechnianie partnerstwa i dialogu społecznego w regulacji rynku pracy Wzmocnienie spójności i solidarności społecznej Wsparcie dla instytucji i organizacji działających na rzecz kapitału ludzkiego Utworzenie systemu monitorowania regionalnego rynku pracy Harmonizacja systemu wykorzystania środków unijnych na rzecz rynku pracy i rozwoju regionalnego	Służby Zatrudnienia, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, organizacje pozarządowe, związki zawodowe, związki pracodawców, Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje szkolące, Urząd Marszałkowski, Wojewoda.

Główni realizatorzy i partnerzy	
Priorytet 4 Równość szans do zatrudnienia	Główni realizatorzy i partnerzy
Typy działań Zwiększenie dostępności zatrudnienia Budowanie otoczenia sprzyjającego aktywności i mobilności zawodowej Rozwój nowoczesnych form zatrudnienia w powiązaniu z elastycznością zatrudnienia Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy Aktywna polityka prozatrudnieniowa na obszarach wiejskich Promocja równości szans do zatrudnienia	Wojewódzki Urząd Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, samorządy powiatów i gmin, organizacje pozarządowe Departament Rozwoju Obszarów Wiejskich i Rolnictwa Urzędu Marszałkowskiego, Agencja Rozwoju i Modernizacji Rolnictwa, Izby Rolnicze, ośrodki doradztwa rolniczego, gminne centra informacji.

Główni realizatorzy i partnerzy	
Priorytet 5 Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia	Główni realizatorzy i partnerzy
Typy działań Integracja polityki zatrudnieniowej i polityki społecznej w obszarze bezrobocia Wzmocnienie organizacyjne i finansowe instytucji rynku pracy Rozbudowa elementów polityki prozatrudnieniowej i aktywizującej w obszarze bezrobocia Rozwój działań wspierających mobilność przestrzenną i zawodową bezrobotnych w aspekcie krajowym i zagranicznym Zapobieganie bezrobociu długotrwałemu Zapobieganie bezrobociu młodzieży	Wojewódzki Urząd Pracy, powiatowe urzędy pracy, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, akademickie i szkolne biura karier, gminne centra informacji, organizacje pozarządowe, pracodawcy i związki pracodawców.

Wdrażanie Strategii będzie miało w znacznym stopniu zdecentralizowany charakter. Dzięki temu można będzie koordynować działania w ramach różnych branżowych polityk regionalnych zapisanych w strategiach sektorowych i programach operacyjnych mimo zróżnicowanej optyki i odmiennych priorytetów. Dużo zależy od woli partnerów, ale istnieje też wzajemna presja sprzyjająca realizacji uzgodnionych celów, a cały proces jest przejrzysty i widoczny dla opinii publicznej. Kluczem do sukcesu otwartej metody koordynacji w realizacji Strategii jest uwzględnienie kilku istotnych elementów.

Po pierwsze, niezbędne jest uchwycenie związków danej dziedziny z innymi dziedzinami współzależnymi i odpowiednie dopasowanie działań we wszystkich obszarach współzależnych. Przykładem mogą być związki pomiędzy planami w zakresie infrastruktury komunikacyjnej a działaniami w obszarach poprawy mobilności przestrzennej zasobów ludzkich.

Po drugie, w zależności od potrzeb regionu, ważne jest uwzględnienie działań w ramach innych województw i wprowadzenie ich do otwartej koordynacji. Tu oczywistym przykładem jest pośrednictwo pracy wymagające współdziałania z regionami o niskiej stopie bezrobocia.

Po trzecie, sukces koordynacji będzie zawsze zależał od aktywności i współpracy samorządu wojewódzkiego i samorządów lokalnych w stosowaniu instrumentów Strategii. Powinny temu służyć okresowe przeglądy działań i konieczność adaptowania się do nowych warunków.

Po czwarte, jako że otwarta metoda koordynacji w znacznej mierze polega na porównywaniu osiągnięć poszczególnych partnerów, ważne jest wypracowanie właściwych metod przekazywania i porównywania informacji, szczególnie w obszarze dobrych praktyk.

Po piąte, konkretne działania w ramach otwartej metody koordynacji zostaną zapisane w krótkookresowych planach o charakterze operacyjnym konstruowanych przez poszczególnych partnerów regionalnych, przy czym proces zostanie zainicjowany przez zapisy w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia.

2. Źródła finansowania

Termin opracowania Strategii i brak informacji nie pozwala na przedstawienie tablic finansowych, a jedynie na wskazanie źródeł finansowania działań w ramach priorytetów strategicznych.

Zakłada się, że w najbliższym okresie programowania, to jest w latach 2007 – 2013 finansowanie będzie się odbywało głównie poprzez³⁰ Europejski Fundusz Społeczny, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego oraz Europejski Fundusz Spójności. Niektóre działania będą objęte finansowaniem z Europejskiego Funduszu Rolnego Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Rybackiego. Z funduszy krajowych wykorzystane będą: Fundusz Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska. Przewiduje się również udział środków samorządów, kapitału inwestycyjnego krajowego i zagranicznego oraz udziały własne realizatorów i partnerów, w tym przedsiębiorców oraz organizacji pożytku publicznego.

³⁰ Według stanu na maj 2006

Rozdział 6

Monitoring i ewaluacja strategii

1. Tryb i zasady monitoringu

W celu osiągnięcia możliwie jak największej zgodności w zakresie procedury monitorowania Strategii, monitoring i ewaluacja przeprowadzane będą zgodnie z zapisami wymienionego dokumentu³¹.

Rola monitoringu i ewaluacji

Monitoring i ewaluacja są immanentnymi elementami procesu planowania strategicznego. Gromadzenie danych, ich analiza i interpretacja pozwalają ocenić stopień realizacji Strategii oraz wprowadzić ewentualne zmiany i korekty.

Zasady organizacji tych dwóch elementów planowania strategicznego powinny uwzględniać potrzebę zdobywania informacji o realizacji Strategii w określonych odstępach czasu oraz określonych układach przestrzennych i tematycznych.

Należy przyjąć, że monitorowanie realizacji Strategii odbywać się będzie w okresach, na koniec lat: 2009, 2013, 2016 i 2020 natomiast proces ewaluacji odbędzie się po zakończeniu okresu programowania 2007-2013 i po zakończeniu realizacji Strategii.

Obserwacja bieżącej realizacji Strategii odbywać się będzie poprzez monitoring krótkookresowych planów operacyjnych opracowanych na bazie założeń strategicznych,

Organizacja monitoringu i ewaluacji

Monitorowanie wykonywania zadań Strategii prowadzone będzie w następujący sposób:

1. W celu zapewnienia sprawnego przebiegu monitorowania i ewaluacji Strategii, Zarząd Województwa powoła Komitet Monitorujący, w skład którego wchodzić będą między innymi:

- Nadzorujący Członek Zarządu Województwa Warmińsko – Mazurskiego,
- **Przedstawiciele:**
 - Wojewódzkiego Urzędu Pracy
 - Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej,
 - Departamentu Polityki Regionalnej,
 - Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich i Rolnictwa,
 - Departamentu Kultury i Edukacji,
 - Warmińsko – Mazurskiej Agencji Rozwoju,
 - Biura Wdrażania Funduszy Strukturalnych,
 - Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
 - Ochotniczych Hufców Pracy,
 - Warmińsko-Mazurskiego Kuratorium Oświaty,

³¹ Strategia Rozwoju Społeczno – Gospodarczego Województwa Warmińsko – Mazurskiego do roku 2020, Rozdział 11. Monitoring i ewaluacja strategii

- Wojewody,
- organizacji pracodawców,
- związków zawodowych,
- organizacji pozarządowych,
- przedstawiciele Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia i powiatowych rad zatrudnienia.

2. Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie zapewni techniczno – organizacyjną obsługę Komitetu Monitorującego.

3. W celu opracowania wyników monitoringu zostaną przekazane realizatorom zadań i partnerom społecznym wzory sprawozdań zawierające:

- nazwę priorytetu Strategii,
- zwięzłą charakterystykę zrealizowanych działań,
- oszacowanie wydatkowanej kwoty z podaniem źródła finansowania,
- uzyskane efekty w wymiarze ilościowym i jakościowym,
- zagrożenia oraz proponowane sposoby przezwyciężenia pojawiających się trudności,
- wnioski i rekomendacje.

4. Raporty z realizacji Strategii opracowywane będą w następnym roku, po roku sprawozdawczym w następujących terminach:

Zadanie	Termin
Zebranie danych z odpowiednich instytucji	do 30 kwietnia
Przygotowanie raportów z poszczególnych obszarów strategicznych	do 10 maja
Przygotowanie zbiorczego raportu okresowego	do 15 czerwca
Przyjęcie zbiorczego raportu okresowego przez Sejmik Województwa Warmińsko-Mazurskiego	do 31 sierpnia

2. Wskaźniki monitorowane

Prezentowany w formie tabelarycznej zestaw wskaźników został dostosowany do listy priorytetów Strategii. Wskaźniki określają w sposób syntetyczny wpływ długoterminowy realizacji strategii oraz rezultaty bezpośrednio i natychmiastowe. Należy przyjąć, że wszelkie odniesienia powinny być dokonywane do roku 2005, pomimo że początek realizacji strategii ma miejsce w II połowie roku 2006.

Wskaźniki będą przedstawiane i omawiane w ujęciu czasowym oraz w porównaniu do danych krajowych. Ustalony zestaw wskaźników ma charakter otwarty, co oznacza, że może zostać uzupełniony lub zmieniony odpowiednio do potrzeb okresowych monitoringów.

Wskaźniki monitorowane		
Priorytet	Wskaźniki	Źródło informacji o wskaźnikach
Priorytet 1 Wzrost zatrudnienia	Wskaźnik zatrudnienia Wskaźnik aktywności ekonomicznej	Wojewódzki Urząd Pracy na podstawie danych GUS
Priorytet 2 Kształcenie i wychowanie dla zatrudnienia i integracji społecznej	Wskaźniki skolaryzacji (szkoły i uczelnie wyższe) Liczba instytucji kształcenia ustawicznego i liczba uczestników Pozycja w testach ogólnopolskich i egzaminach	Departament Kultury i Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Warmińsko-Mazurskie Kuratorium Oświaty
Priorytet 3 Efektywna organizacja rynku pracy	Liczba: • agencji zatrudnienia • agencji pośrednictwa pracy • oraz innych niepublicznych instytucji rynku pracy Efektywność agencji (w osobach)	Wojewódzki Urząd Pracy
Priorytet 4 Równość szans do zatrudnienia	Wskaźniki: • stopa bezrobocia • poziom bezrobocia w grupach: długotrwale bezrobotni, kobiety, niepełnosprawni, bezrobotni zamieszkali na wsi	Wojewódzki Urząd Pracy
Priorytet 5 Aktywna i zintegrowana polityka w obszarze bezrobocia	1. Stopa bezrobocia 2. Poziom bezrobocia 3. Napływ do bezrobocia 4. Odpływ z bezrobocia 5. Wskaźnik płynności rynku pracy 6. Oferty pracy 7. Podjęcia pracy 8. Staże i przygotowania zawodowe w miejscu pracy	Wojewódzki Urząd Pracy

Zakończenie

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2020 roku stanowi zbiór priorytetów i działań, których realizacja umożliwi wzrost produktywnego zatrudnienia i ograniczenie bezrobocia. Zawarte w Strategii kierunki działań uwzględniają podstawowe dokumenty unijne, krajowe i regionalne dotyczące kapitału ludzkiego.

Dokument stanowi rozwinięcie i uzupełnienie *Strategii Rozwoju Społeczno - Gospodarczego Województwa Warmińsko - Mazurskiego do roku 2020*, oraz wytycza nowe cele i kierunki działań, uwzględniające różnorodne uwarunkowania i wyzwania o charakterze społeczno-gospodarczym, jakie pojawiają się w latach 2007 – 2013. Przyjęty horyzont czasowy wynika z cyklu planowania środków finansowych w Unii Europejskiej i możliwości współfinansowania z tych środków działań ujętych w Strategii.

Dla efektywnej realizacji Strategii niezbędne jest zapewnienie odpowiednich warunków ekonomicznych i organizacyjno-instytucjonalnych. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

- stymulację stabilnego wysokiego tempa wzrostu gospodarczego,
- prowadzenie polityki sprzyjającej rozwojowi przedsiębiorczości,
- gotowość struktur regionalnych do kreowania kompleksowej i zintegrowanej polityki zatrudnienia,
- realizację polityki społecznej zapewniającej warunki zwiększające integrację społeczną,
- staranne planowanie, realizację i rozliczanie efektów krótkookresowych planów operacyjnych,
- wzmocnienie efektywności zarządzania sektorem edukacyjnym – rozstrzygnięcia dotyczące poprawy jakości szkół wyższych, edukacji reagującej na potrzeby rynku pracy, budowy sieci usług szkoleniowych itp.,
- wykorzystanie efektów synergii w obszarze szeroko pojętej polityki rynku pracy w okresie realizacji Programu Operacyjnego Kapitał oraz i innych programów,
- stworzenie partnerstwa w planowaniu projektów na rzecz zatrudnienia zarówno na poziomie lokalnym i regionalnym.

Należy oczekiwać, że realizacja Strategii stanie się skuteczną odpowiedzią na wyzwania, jakie stoją przed regionalną gospodarką, a mianowicie: wchłonięcie zasobów pracy wynikających z wyżu demograficznego, restrukturyzacja nieefektywnych sektorów, zwiększenie stopnia zaangażowania ludności w procesie pracy oraz zmniejszenie poziomu i natężenia bezrobocia.

Załącznik 1

**Do Strategii
Zatrudnienia i Rozwoju
Zasobów Ludzkich
w Województwie
Warmińsko-Mazurskim
do 2020 Roku**

SKŁAD KOMITETU STERUJĄCEGO I ZESPOŁU ZADANIOWEGO ORAZ LISTA INSTYTUCJI I ORGANIZACJI

Olsztyn, maj 2006

Komitet Sterujący

1.	Bożena Wrzeszcz Zwada	Wicemarszałek Województwa Warmińsko-Mazurskiego – Przewodnicząca Komitetu
2.	Edward Radomski	Członek Komisji Strategii Rozwoju
3.	Wiesława Przybysz	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
4.	Michał Opieczyński	Biuro Wdrażania Funduszy Strukturalnych
5.	Lidia Wójtowicz	Departament Polityki Regionalnej
6.	Jolanta Kłoczewska	Departament Kultury i Edukacji
7.	Sławomira Kopaczal	Departament Obszarów Wiejskich i Rolnictwa
8.	Anna Jaroszuk	Departament Turystyki i Promocji Regionu
9.	Dorota Opolska	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski
10.	Władysław Nowosielski	Urząd Wojewódzki
11.	Bożena Cebulska	Agencja Rozwoju Regionalnego
12.	Tadeusz Steigert	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości
13.	Andrzej Trzaska	NSZZ Solidarność
14.	Jolanta Pręcuk	Kuratorium Oświaty
15.	Aleksander Dziedzic	Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
16.	Rafał Laskowski	Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych
17.	Ireneusz Markiewicz	PFRON Olsztyn
18.	Anna Organiściak-Krzykowska	Wojewódzka Rada Zatrudnienia
19.	Andrzej Wasiuk	OPZZ Olsztyn
20.	Arkadiusz Jachimowicz	Rada Organizacji Pozarządowych
21.	Urszula Gajewska	Warmińsko-Mazurska Izba Rolnicza
22.	Piotr Kamiński	Zrzeszenie Prywatnego Handlu i Usług
23.	Grażyna Górka-Ahmad	Starostwo Ostródzkie
24.	Andrzej Szeniewski	Starostwo Olsztyńskie
25.	Zbigniew Pielak	Starostwo Nowomiejskie

Zespół Zadaniowy

1.	Joanna Karpowicz	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
2.	Dorota Kopeć	Departament Polityki Regionalnej
3.	Joanna Karwowska	Departament Rozwoju Obszarów Wiejskich i Rolnictwa
4.	Wiesław Chiliński	Departament Kultury i Edukacji
5.	Rafał Laskowski	Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych
6.	Aleksander Dziedzic	Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
7.	Andrzej Wysokiński	Wydział Informacji, Analiz i Prognoz WUP
8.	Barbara Seroka-Piotrowska	Wydział Informacji, Analiz i Prognoz WUP
9.	Grażyna Kuriata	Wydział Informacji, Analiz i Prognoz WUP
10.	Monika Najdzion	Wydział Informacji, Analiz i Prognoz WUP
11.	Paweł Janukowicz	Wydział Informacji, Analiz i Prognoz WUP
12.	Rafał Bezuch	Wydział Obsługi Europejskiego Funduszu Społecznego WUP
13.	Elżbieta Amulewicz-	Wydział ds. Pośrednictwa Pracy WUP
14.	Bogdan Hanas	Wydział Programów Rynku Pracy WUP
15.	Tamara Żegis	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP

Lista instytucji i organizacji konsultujących

1.	Starostowie – wszystkie powiaty
2.	Powiatowy Urząd Pracy – wszystkie
3.	Wojewódzka Rada Zatrudnienia
4.	PFRON
5.	OHP
6.	Warmińsko-Mazurska Agencja Rozwoju Regionalnego
7.	Pracodawcy Prywatni
8.	Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego
9.	Urząd Wojewódzki
10.	Urząd Marszałkowski
11.	Kuratorium Oświaty
12.	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski
13.	Organizacje Pozarządowe
14.	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości
15.	Urząd Miasta Olsztyn
16.	Urząd Miasta Elbląg
17.	Urząd Miasta Ełk
18.	Gmina Górowo Iławeckie
19.	Gmina Miłomłyn
20.	Członkowie Komitetu Sterującego
21.	Członkowie Zespołu Zadaniowego
22.	Indywidualna opinia – Pan Harasimowicz

