

Finansowanie outplacementu ze środków POKL

Ilona Gosk, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

Warszawa, luty 2009

Materiał opracowany w oparciu o zasoby programu „Bezrobocie-co robić?” Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności.

Spis treści

Wstęp	1
1. Co rozumiemy pod pojęciem outplacementu.....	2
2. Czynniki wpływające na skuteczność działań outplacementowych	6
3. Miejsce outplacementu w PO KL – analiza i ocena dostępu do tych środków.....	6
4. Rekomendacje dla lepszego wykorzystania środków PO KL na rzecz zwolnień monitorowanych.....	8
Bibliografia	9

Wstęp

W wyniku kryzysu problemy przeżywają rynki pracy na całym świecie, także w Polsce. Na początku 2009 r., stopa bezrobocia w naszym kraju wyniosła 10,5 proc. Jak szacuje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, w 2009 roku stopa bezrobocia osiągnie około 12 proc., a więc pracę straci około 300 tys. osób. Wiele polskich firm w ramach oszczędności zmniejsza poziom zatrudnienia, wiele zapowiedziało redukcje. Kryzys dotknął przede wszystkim branżę motoryzacyjną, budowlaną (także firmy produkujące dla budownictwa – przemysł stalowy, drzewny, meblarski, cementowy), dotkliwe skutki kryzysu odczuwają wszystkie firmy produkujące na eksport, zwłaszcza do Niemiec.

Pogarszająca się sytuacja gospodarcza zmusza przedsiębiorstwa do szybkiego i płynnego zmniejszania lub zwiększania zatrudnienia – muszą dostosowywać się do wymagań rynku, standardów, konkurencji i warunków ekonomicznych. W tej sytuacji szczególnie ważne jest łagodzenie skutków recesji poprzez różne programy, z jednej strony ułatwiające zwalnianym pracownikom zmianę pracy, a z drugiej zapewniające pracodawcom spokojną i płynną działalność.

Jednym z takich programów, który zyskuje coraz powszechniejsze zainteresowanie, jest outplacement.

1. Co rozumiemy pod pojęciem outplacementu

Outplacement to program obejmujący różne usługi zatrudnieniowe świadczone pracownikom, będącym w okresie wypowiedzenia lub zagrożonych zwolnieniem. Jego celem jest zwiększenie szansy pracowników na ciągłość zatrudnienia. Z punktu widzenia pracodawcy daje szereg korzyści, takich jak: utrzymanie morale pracowników pozostających w firmie, polepszenie wizerunku firmy oraz redukcję kosztów związanych ze zwolnieniami, procesami sądowymi czy protestami.

W polskim prawie, w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pojawia się termin „zwolnienia monitorowane”, który jest najbliższy outplacementowi. Ustala on zobowiązania pracodawcy w stosunku do zwalnianych osób, ale nie ogranicza spektrum działań, które pracodawca może świadczyć zwalnianym przez siebie pracownikom.

Definicja prawna

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późniejszymi zmianami) zwolnienia monitorowane są to usługi rynku pracy świadczone pracownikom będącym w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego, a także zagrożonych wypowiedzeniem.

W myśl art. 70. ustawy pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub ze względu na miejsce wykonywania pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, dotyczące w szczególności: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

W przypadku zwolnienia monitorowanego pracodawca jest obowiązany podjąć działania, realizowane w formie programu, polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia lub będącym w trakcie wypowiedzenia bądź w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego usług rynku pracy

Program może być realizowany przez powiatowy urząd pracy, agencję zatrudnienia lub instytucję szkoleniową. Może być finansowany przez pracodawcę, przez pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej, na podstawie porozumienia organizacji i osób prawnych z udziałem pracodawcy.

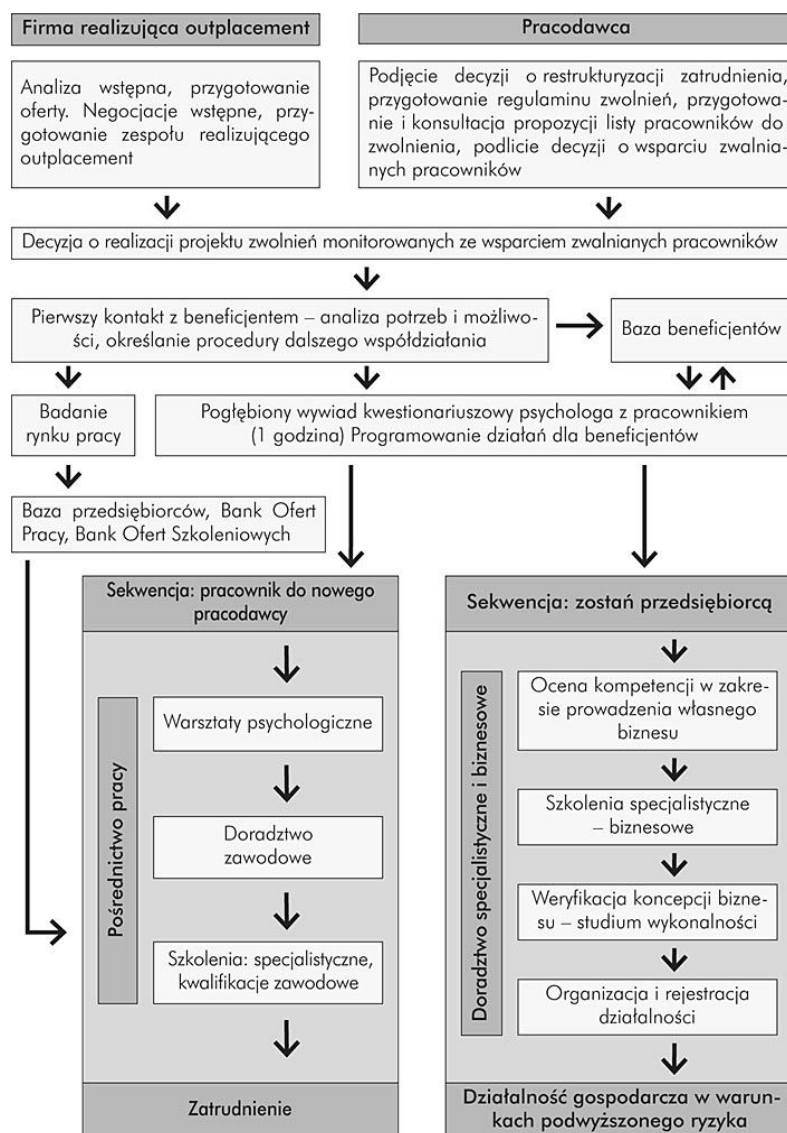
Pracodawcy, w ramach programu, o którym mowa powyżej, mogą na wniosek pracownika finansować świadczenie szkoleniowe, które przysługuje pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy.

Pracodawca wypłaca co miesiąc zwolnionemu pracownikowi, na podstawie zawartej z nim umowy, począwszy od miesiąca, w którym pracownik rozpoczął szkolenie, świadczenie szkoleniowe w wysokości równej wynagrodzeniu pracownika, obliczanemu jak za urlop wypoczynkowy, nie wyższej jednak niż 200 % minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W okresie korzystania ze świadczenia szkoleniowego zwolnionemu pracownikowi przysługuje pomoc w zakresie poradnictwa zawodowego udzielana przez właściwy dla zwolnionego pracownika powiatowy urząd pracy. Pracownik ten może być skierowany na jednorazowe szkolenie organizowane i finansowane przez powiatowy urząd pracy, na zasadach określonych w ustawie.

Po przyznaniu przez pracodawcę świadczenia szkoleniowego powiatowy urząd pracy refunduje pracodawcy składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowane ze środków własnych pracodawcy, w wysokości określonej w odrębnych przepisach.

W klasycznej formie sekwencja działań outplacementowych jest następująca:



Sekwencja takich działań trwa zwykle kilka miesięcy, a główny nacisk kładziony jest na diagnozę potencjału i motywacji osoby zwalnianej, wsparcie psychologiczne dla niej, pośrednictwo w znalezieniu pracy oraz przygotowanie do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy. Na podstawie zidentyfikowanych potrzeb pracobiorców pracownicy uzupełniają kwalifikacje w niezbędnym zakresie. Dla osób posiadających cechy osobowościowe i/lub kwalifikacje oraz zasoby umożliwiające ich bezpieczne wprowadzenie na rynek przedsiębiorców, realizowane są działania w sekwencji "zostań przedsiębiorcą" prowadzące do rejestracji działalności gospodarczej.

Dobra praktyka: outplacement klasyczny

Projekt: Program outplacement dla pracowników Grupy Kapitałowej Górnośląskiego Zakładu Elektroenergetycznego
 Realizator: Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości w Gliwicach (<http://www.sfwp.gliwice.pl>)

Projekt był wdrażany w latach 2004-2005. Obejmował swoim zasięgiem powiat i gminę Gliwice w województwie śląskim. Ostatecznymi beneficjentami byli pracownicy zwalniani z Grupy Kapitałowej GZE i ich rodziny: osoby w wieku 35-55 lat, ze średnim i zawodowym wykształceniem, z kilkuletnim doświadczeniem zawodowym w jednym zakładzie pracy, łącznie ok. 140 osób.

Partnerem projektu była firma IMC Kariera z Warszawy (odpowiedzialna za doradztwo zawodowe i wsparcie psychologiczne). Fundacja współpracowała stale z gliwickim PUP-em oraz mniej lub bardziej formalnymi

sieciami zrzeszającymi pracodawców.

Realizacja projektu obejmowała kolejne etapy:

--> Akcja informacyjna w zakładzie pracy.

--> Rekrutacja i selekcja: nabór odbywał się w Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej, które były zapleczem całego programu. Przystąpienie do programu odbywało się poprzez złożenie pisemnego oświadczenia chęci uczestnictwa w projekcie i wprowadzenie danych beneficjenta do bazy projektu. Program był dostępny dla wszystkich osób zwalnianych z powodu restrukturyzacji.

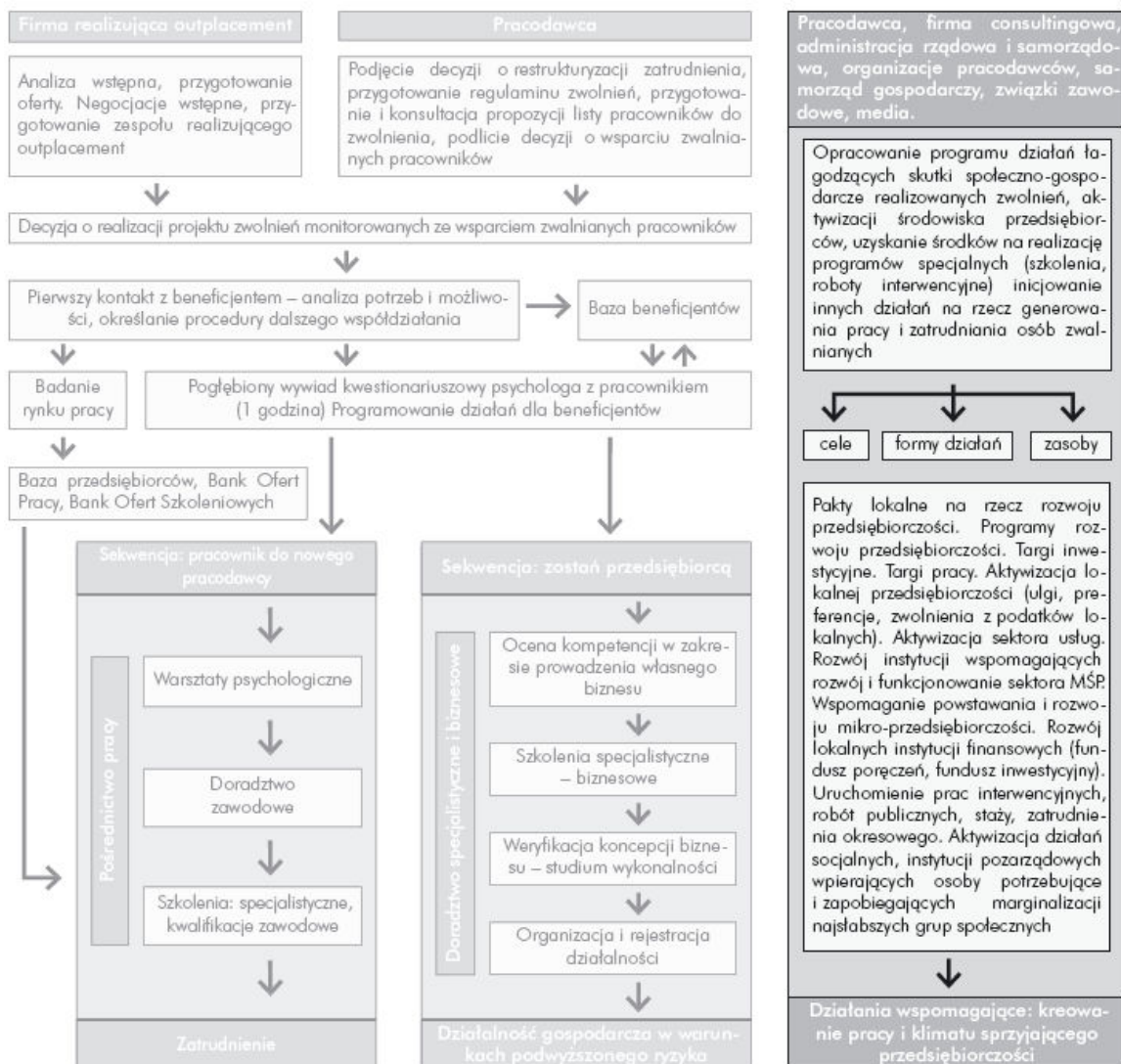
--> Indywidualne doradztwo psychologiczno-zawodowe prowadzone w Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej. Jego efektem było wsparcie emocjonalne, opracowanie profilu psychologicznego oraz profilu kariery zawodowej każdego beneficjenta. Indywidualne plany opracowano dla 129 osób.

--> Zawodowe i biznesowe szkolenia dla uczestników projektu.

--> Pośrednictwo pracy: pozyskiwanie ofert pracy dla uczestników odbywało się przez cały okres realizacji programu.

Efekty: zatrudnienie 45% beneficjentów projektu

Outplacement klasyczny jest skuteczny w sytuacji, kiedy w otoczeniu firmy przeprowadzającej zwolnienia monitorowane istnieje zapotrzebowanie na pracę. W sytuacji powszechnych zwolnień oraz drastycznego spadku liczby ofert pracy, które zwykle towarzyszą dekoniunkturze, skuteczność outplacementu klasycznego maleje. W takiej sytuacji niezbędne jest podjęcie dodatkowych działań służących pobudzeniu aktywności lokalnej w tworzeniu i rozwoju przedsiębiorczości. Nową, pełniejszą sekwencję działań nazywamy outplacementem zaadaptowanym.



Realizacja sekwencji outplacementu zaadaptowanego jest znacznie dłuższa niż w outplacementie klasycznym. Przy konstrukcji programu oraz w fazie jego realizacji niezbędne są dokładne analizy otoczenia, w tym ocena klimatu przedsiębiorczości. Decyzję o realizacji działań wspierających (blok „Opracowanie programu działań łagodzących skutki społeczno-gospodarcze realizowanych zwolnień...”) należy podjąć z dużym wyprzedzeniem w stosunku do planowanego terminu zakończenia przez beneficjentów działań szkoleniowych i doradczych.

Dobra praktyka: outplacement zaadaptowany

Projekt: Przeciwdziałanie strukturalnemu bezrobociu kolejarzy województwa lubelskiego i świętokrzyskiego
Realizator: Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland"
(<http://www.oic.lublin.pl>)

Celem projektu, realizowanego w latach 2001-2002, było stworzenie systemu wspierania pracowników odchodzących z Polskich Kolei Państwowych w ich staraniach o uzyskanie nowego miejsca pracy.

Grupę beneficjentów projektu stanowiło 420 kolejarzy objętych programem restrukturyzacji zatrudnienia Polskich Kolei Państwowych i zamieszkujących w województwach lubelskim lub świętokrzyskim. Ponad 60% zwalnianych osób posiadało wykształcenie podstawowe i zawodowe, blisko 65% była w wieku powyżej 40 lat.

Projekt rozpoczęto badaniami ankietowymi osób odchodzących z PKP oraz przedsiębiorców w zakresie potrzeb rynku pracy (ankiety skierowano do 780 wybranych firm – potencjalnych pracodawców dla zwalnianych osób).

Drugim krokiem było poprowadzenie:

- warsztatów psychologicznych mających na celu wsparcie ukierunkowane na zmianę mentalności i nastawienia beneficjentów oraz przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy;
- szkoleń zawodowych i specjalistycznych pod kątem uzupełnienia kwalifikacji beneficjentów pod potrzeby rynku pracy (znalezienie innej pracy lub stworzenia własnego miejsca pracy);
- doradztwa zawodowego służącego pomocą w zidentyfikowaniu własnych predyspozycji i możliwości zawodowych oraz w nabyciu umiejętności pisania dokumentów aplikacyjnych;
- pośrednictwa pracy obejmującego: poszukiwanie, gromadzenie i selekcjonowanie ofert pracy od pracodawców oraz przygotowanie beneficjentów do kontaktów z potencjalnymi pracodawcami;
- doradztwa biznesowego obejmującego porady i konsultacje w zakresie podejmowania działalności gospodarczej, wypełniania dokumentów, opracowywania biznesplanów, podatków, prawa, finansów, marketingu.

Ze względu na czynniki zewnętrzne, w tym: pogłębiającą się recesję, wzrastający poziom bezrobocia, pogorszenie koniunktury gospodarczej, stosowanie przez przedsiębiorców „strategii przetrwania i ochrony zasobów” jako typowej dla zachowań w kryzysie, ograniczono elementy ukierunkowane na kreowanie samozatrudnienia, podejmowanie własnej działalności gospodarczej przez beneficjentów. Równocześnie podjęto dodatkowe działania obejmujące:

- próby aktywizacji środowisk ukierunkowane na kreowanie pracy, w tym lokalne paktów na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i opracowywanie programów rozwoju przedsiębiorczości;
- kreowanie okresowego zatrudnienia połączonego z praktyką w mikroprzedsiębiorstwach;
- wprowadzenie dodatkowych warsztatów dla beneficjentów – osób pozostających przez długi okres bez pracy
- z elementami wsparcia psychologicznego, kreowania aktywności życiowej oraz prezentacji udanych przykładów samozatrudnienia (prezentacje Funduszu MIKRO);
- wypracowanie trwałych rozwiązań w zakresie samopomocy, inicjowania wspólnych przedsięwzięć oraz eksponowania wagi społecznej bezrobocia i krytycznej sytuacji rodzin osób bezrobotnych.

Efekty: zatrudnienie 33% beneficjentów projektu

2. Czynniki wpływające na skuteczność działań outplacementowych

Najważniejszymi czynnikami wpływającymi na skuteczność projektów outplacementowych są:

- a. Uruchomienie sekwencji działań outplacementowych w chwili, kiedy podjęta zostaje przez pracodawcę decyzja o zwolnieniach.
Odrzucanie rozpoczęcia projektu może przynieść wiele negatywnych skutków, takich jak narastająca frustracja zwalnianych pracowników, zmniejszenie ich gotowości do udziału w projekcie, co ostatecznie może obniżyć skuteczność podjętych działań.
- b. Przeprowadzenie analizy lokalnego rynku pracy.
Analiza powinna obejmować oczekiwania pracodawców w stosunku do pracowników, ich kondycję oraz plany co do zwalniania czy zatrudniania pracowników. W sytuacji małego zapotrzebowania na pracę analiza uzupełniona powinna być przeglądem możliwości kreowania miejsc pracy, wynikających z planów inwestycyjnych samorządów, realizacji projektów unijnych, dostępnej oferty urzędów pracy w zakresie instrumentów rynku pracy, możliwości zatrudnienia w sąsiednich regionach. Analiza pozwala formułować skuteczniejsze programy, prowadzące do rzeczywistego zatrudnienia.
- c. Objęcie zwalnianych osób zindywidualizowanymi, kompleksowymi programami działań, obejmującymi wsparcie psychologiczne, doradztwo, pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe i biznesowe.
Potrzeby zwalnianych osób są bardzo zróżnicowane, stąd też niezbędne jest indywidualne dobieranie do nich usług. Ważne jest również wsparcie tych osób, które mają odpowiednie warunki i predyspozycje do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.
- d. Kreowanie miejsc pracy poprzez wsparcie przedsiębiorców, uruchomienie programów inwestycyjnych, współpraca z administracją publiczną, w tym służbami zatrudnienia, budowanie porozumień lokalnych na rzecz zatrudnienia.
W sytuacji, kiedy rynek nie generuje miejsc pracy, potrzebne są inicjatywy pobudzające lokalną społeczność do kreowania tych miejsc poprzez pozyskiwanie środków na inwestycje, tworzenie programów interwencyjnych, wspieranie lokalnego biznesu. Rozwiązaniem może być również przekwalifikowanie części pracowników, tak aby mogli oni objąć inne stanowiska w tym samym zakładzie pracy. Wymaga to wsparcia samego pracodawcy w obszarze modernizacji przedsiębiorstwa.
- e. Budowanie alternatywnych form aktywności dla osób, których nie uda się ulokować na rynku pracy.
Z perspektywy osoby zwalnianej wydłużający się okres pozostawiania bez pracy prowadzi do stopniowego popadania w bierność zawodową oraz deprecjację potencjału zawodowego. Dlatego w przypadku, kiedy nie jest możliwe ulokowanie danej osoby w nowym miejscu pracy, konieczne staje się poszukiwanie alternatyw pozwalających na podtrzymanie aktywności społecznej tych osób, co zwiększa ich szanse na powrót na rynek pracy. Do takich alternatyw zaliczyć można podjęcie edukacji czy wolontariat.

Sukces działań outplacementowych w czasie dekonunktury zależy od wszystkich wymienionych powyżej czynników. Jako że tak rozumiane projekty outplacementowe są złożone, wymagają wysokich kompetencji od realizujących je podmiotów.

3. Miejsce outplacementu w PO KL – analiza i ocena dostępu do tych środków

Zarówno pracodawca, jak i instytucje świadczące usługi outplacementowe mogą ubiegać się o sfinansowanie działań w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki PO KL.

W Priorytecie VIII „Regionalne kadry gospodarki”, w Poddziałaniu 8.1.2 „Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie”, które realizowane jest w trybie konkursowym, wśród typów realizowanych operacji znajdują się: wsparcie dla pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne, realizowane w formie tworzenia i wdrażania programów zwolnień

monitorowanych (outplacement), w tym szkoleń i doradztwa zawodowego. Pamiętać należy, że outplacement w myśl PO KL nie jest tożsamy ze zwolnieniem monitorowanym określonym w ustawie, tak więc nie podlega jej regulacjom.

W słowniku Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki SzOP PO KL outplacement zdefiniowany jest następująco: „Usługi rynku pracy świadczone na rzecz pracownika, będącego w okresie rozwiązania umowy o pracę lub zagrożonego wypowiedzeniem. Outplacement może obejmować w szczególności: doradztwo zawodowe i psychologiczne, pomoc w znalezieniu nowego miejsca pracy, finansowanie szkoleń, kursów doszkalających, pomoc w zmianie miejsca zamieszkania.”

Z tego samego Poddziałania można finansować:

- pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych z udziałem m.in. przedsiębiorstw, organizacji pracodawców, związków zawodowych, jednostek samorządu terytorialnego, urzędów pracy i innych środowisk, mających na celu opracowanie i wdrażanie strategii przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą na poziomie lokalnym i wojewódzkim;
- szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych umiejętności zawodowych (w tym indywidualne plany działań i pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia);
- szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców wspierające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa,
- badania i analizy dotyczące trendów rozwojowych i prognozowania zmian gospodarczych zachodzących w regionie, w szczególności tworzenia i likwidacji miejsc pracy oraz formułowania właściwych mechanizmów zaradczych, upowszechnianie wyników tych badań i analiz oraz związana z nimi wymiana informacji.

W 2009 roku na finansowanie Poddziałania 8.1.2. przeznaczono 239 mln zł. Przy średnim koszcie programu outplacementowego na osobę wynoszącym 5000-7000 zł, kwota taka (przy założeniu, że w 100% wykorzystana jest na działania outplacementowe) może zapewnić wsparcie dla ok. 40 000 osób.

Jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że w grudniu 2008 i styczniu 2009 roku w samym tylko województwie śląskim z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracę straciło 1800 osób i jeśli założymy, że skala zjawiska się utrzyma, to w województwie tym w 2009 roku pracę straci około 10 000 osób, a w całej Polsce ok. 160 000 osób. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej szacuje w 2009 roku wzrost bezrobocia o 300 000 osób. W świetle tych szacunków kwota przeznaczona na działania outplacementowe jest znacząca, ale wciąż nie wystarczająca.

Spektrum działań możliwych do finansowania jest szerokie, ale nie obejmuje wszystkich przedsięwzięć warunkujących powodzenie projektu outplacementowego. Można je znaleźć w innych działaniach realizowanych w trybie konkursowym:

a. Poddziałanie 6.1.1 „Wsparcie dla osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy” umożliwia finansowanie:

- wsparcia wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia,
- inicjatyw na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej,
- upowszechniania i promocji alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia, gdzie działania skierowane są do osób pozostających bez zatrudnienia (a więc wykluczają osoby w okresie wypowiedzenia).

Poza tym w ramach Poddziałania możliwe jest finansowanie:

- opracowania i rozpowszechnienia informacji o ofertach rynku pracy,
- rozwoju dialogu, partnerstwa publiczno-społecznego i współpracy na rzecz rozwoju zasobów ludzkich na poziomie regionalnym i lokalnym,
- prowadzenia, publikowania i upowszechniania badań i analiz dotyczących sytuacji na rynku pracy.

b. Działanie 6.2. „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia” przewiduje wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą (w tym w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej) poprzez zastosowanie różnorodnych instrumentów, w tym dotacji

na uruchomienie działalności. Działanie kierowane jest do osób pozostających bez zatrudnienia (czyli wyklucza osoby w okresie wypowiedzenia).

- c. Poddziałanie 8.1.1 „Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw” umożliwia finansowanie doradztwa dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP), w tym dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, w szczególności w zakresie ekonomii, finansów, zarządzania zasobami ludzkimi lub rachunkowości (z wyłączeniem doradztwa związanego z procesami inwestycyjnymi).
- d. Poddziałanie 8.1.3 „Wzmocnienie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności” (konkurs otwarty dla partnerów społecznych) pozwala finansować powstawanie sieci współpracy (w tym partnerstw) w zakresie inicjatyw podejmowanych wspólnie na poziomie regionalnym i lokalnym, mających na celu zwiększenie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorców.

Rozproszenie środków pomiędzy Działania oraz ograniczenia w zakresie podmiotów mogących ubiegać się o dofinansowanie i beneficjentów ich działań, utrudnia zrealizowanie kompleksowego programu outplacementowego. Dodatkowo sytuację pogarsza fakt, że konkursy ogłaszane są w różnym czasie, niejednokrotnie przez różne podmioty, a prawdopodobieństwo, że uda się pozyskać dotacje dla wszystkich wniosków składających się na jeden projekt outplacementowy jest nikłe.

Barierą w wykorzystaniu środków na outplacement stanowi też fakt, że w dotychczasowej praktyce okres od złożenia wniosku w konkursie do podjęcia decyzji o dofinansowanie projektów trwa od 6 do 12 miesięcy (a przekazanie środków jeszcze dłużej). Tymczasem pracodawcy w sytuacji kryzysu nie mogą sobie pozwolić na tak długie odraczanie zwolnień.

Kolejny problem wynika z procedur rozliczania i opieszałości w przekazywaniu środków na realizację projektów. Pracodawca zwykle podejmuje decyzję o zwolnieniach w sytuacji pogarszającej się kondycji przedsiębiorstwa. Złożone procedury rozliczeniowe i sprawozdawcze połączone z koniecznością kredytowania projektu, wynikającą z opóźnień w przekazywaniu środków mogą okazać się zbyt obciążające dla pracodawców.

4. Rekomendacje dla lepszego wykorzystania środków PO KL na rzecz zwolnień monitorowanych

Realizowanie w ramach PO KL skutecznych projektów zwolnień monitorowanych w okresie dekonunktury wymaga wprowadzenia rozwiązań i korekt w systemie wdrażania. Część z nich ma charakter merytoryczny, inne organizacyjny:

- i. Rozszerzenie definicji outplacementu w słowniku SzOP PO KL o działania związane ze wsparciem w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, prowadzenia działań na rzecz tworzenia miejsc pracy i podtrzymywania aktywności społecznej.
- ii. Rozszerzenie typów realizowanych operacji w Poddziałaniu 8.1.2 o:
 - badania i analizy dotyczące sytuacji na rynku pracy,
 - opracowanie i rozpowszechnianie informacji o ofertach rynku pracy,
 - wsparcie dla lokalnych przedsiębiorstw w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy,
 - upowszechnianie i promocję alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia,
 - wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą,
 - inicjatywy na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej,
 - wsparcie wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia.
- iii. Prowadzenie konkursów w Poddziałaniu 8.1.2 w trybie otwartym, tak aby dostęp do środków był stały.
- iv. Skrócenie okresu od złożenia wniosku o dofinansowanie do podjęcia decyzji o przyznaniu dofinansowania na projekt outplacementowy do maksimum 1 miesiąca, a okresu podpisania umowy i przelania zaliczki do kolejnego 1 miesiąca (cała procedura od złożenia wniosku do przelania zaliczki powinna trwać maksimum 2 miesiące).

v. Uproszczenie procedur sprawozdawczych i rozliczeniowych poprzez wprowadzenie systemu opierającego się o ryczałty przypadające na jednego uczestnika programu rozumiane jako koszt przypadający na jednego uczestnika wyliczony we wniosku o dofinansowanie.

vi. Zwiększenie alokacji na działania outplacementowe do 1 miliarda złotych.

Niezależnie od powyższych postulatów niezbędne jest możliwie szybkie uruchomienie środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, pozwalające na rozwój inwestycji, a wraz z nim wzrost miejsc pracy, który warunkuje powodzenie działań outplacementowych.

Bibliografia

Boni M. i Żak-Rosiak E. (red.) *Bezrobocie co robić?*, Suwałki 2002, Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości

Portal www.bezrobocie.org.pl:

Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Kapitał Ludzki (wersja z 20 lutego 2009 r.)

Ustawa z dnia z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późniejszymi zmianami)

Plany działań PO KL na rok 2009