

# **Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 PO WER 2014-2020**

**Wersja 3.0**

**WERSJA Z DNIA: 2013-09-06**



**MINISTERSTWO  
ROZWOJU  
REGIONALNEGO**

**UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY**



## SPIS TREŚCI

Wstęp.....	5
Sekcja 1. Wkład programu w realizację strategii Europa 2020 oraz w osiągnięcie spójności gospodarczo-społecznej i terytorialnej.....	7
Sekcja 1.1 Wkład programu w realizację Strategii Europa 2020 oraz w osiągnięcie spójności gospodarczo-społecznej i terytorialnej .....	7
<i>DIAGNOZA – synteza</i> .....	7
<i>Uzasadnienie wyboru celów tematycznych i priorytetów inwestycyjnych</i> .....	18
Sekcja 1.2 Rozkład środków finansowych .....	21
<i>Uzasadnienie podziału środków między cele tematyczne i priorytety inwestycyjne</i> .....	21
<i>Strategia inwestycyjna programu</i> .....	21
Sekcja 2. Opis układu osi priorytetowych .....	22
Sekcja 2A. Opis osi priorytetowych.....	22
<i>Oś I Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji</i> .....	22
<i>Oś II Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju</i> .....	91
<i>Oś III osoby młode na rynku pracy</i> .....	102
<i>Oś IV Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa</i> .....	108
<i>Opis kierunkowych zasad wyboru projektów (dot. osi priorytetowych I-IV)</i> .....	122
<i>Oś V – Pomoc Techniczna</i> .....	124
<i>Opis przedsięwzięć EFS z zakresu innowacji społecznych, współpracy trans-granicznej oraz wkładu EFS do realizacji CT 1-7</i> .....	128
Sekcja 3. Plan finansowy programu .....	129
<i>Ring-fencing</i> .....	129
<i>Rezerwa programowa</i> .....	129
<i>Podstawy obliczania wkładu ue</i> .....	129
<i>Współfinansowanie krajowe</i> .....	130
Sekcja 4. Zintegrowane podejście terytorialne .....	136
Opis wymiaru terytorialnego.....	136
Mazowsze.....	136
Komplementarność wsparcia ze Strategią UE dla Regionu Morza Bałtyckiego .....	137
Sekcja 5. Ukierunkowanie wsparcia na zjawiska ubóstwa, dyskryminacji oraz wykluczenia społecznego	138

Wykaz obszarów najbardziej dotkniętych ubóstwem lub grup docelowych zagrożonych dyskryminacją .....	138
Wkład strategii określonej w programie operacyjnym na rzecz obszarów/grup najbardziej dotkniętych ubóstwem.....	138
Sekcja 6. Szczególne potrzeby obszarów dotkniętych poważnymi i trwale niekorzystnymi warunkami naturalnymi lub demograficznymi.....	139
Sekcja 7. System instytucjonalny .....	139
Instytucje zaangażowane w realizację programu .....	139
Działania angażujące stosownych partnerów w proces przygotowania programu oraz rola partnerów zaangażowanych we wdrażanie, monitorowanie, ewaluację programu .....	140
Granty globalne EFS dla partnerów społecznych i interesariuszy wdrażania programu .....	142
<i>Earmarking</i> środków EFS na wzmacnianie zdolności instytucjonalnych partnerów społecznych oraz na budowanie potencjału organizacji pozarządowych .....	142
Sekcja 8. System koordynacji .....	143
Sekcja 9. Warunkowość Ex Ante.....	146
Identyfikacja warunków ex ante obowiązujących program oraz ocena ich spełnienia .....	146
Opis działań zmierzających do spełnienia warunków ex ante, wykaz instytucji odpowiedzialnych oraz harmonogram.....	146
Sekcja 10. Redukcja obciążeń administracyjnych z punktu widzenia beneficjenta.....	146
Sekcja 11. Zasady horyzontalne.....	148
Zrównoważony rozwój .....	148
Równość szans i zapobieganie dyskryminacji.....	148
Równość płci .....	149
Sekcja 12. Elementy dodatkowe.....	151
Wykaz dużych projektów .....	151
Ramy wykonania.....	151
Lista partnerów zaangażowanych w przygotowanie programu .....	151
<b>SUPLEMENT do PO WER - Dodatkowe elementy wykraczające poza wzór dla programów operacyjnych</b> .....	<b>152</b>
Diagnoza wyzwań, potrzeb i potencjałów obszarów/sektorów objętych programem .....	152
<i>Rynek pracy</i> .....	153
<i>Ubóstwo, wykluczenie i integracja społeczna</i> .....	158
<i>Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników</i> .....	168
<i>System ochrony zdrowia</i> .....	179
<i>Dobre rządzenie</i> .....	189

<i>System edukacji</i> .....	196
<i>Szkolnictwo wyższe</i> .....	204
<i>Osoby młode</i> .....	216
Analiza dokumentów strategicznych .....	228
Strategiczna ocena oddziaływania na środowisko.....	238
Dotychczasowe wsparcie z EFS.....	238
Opis systemu wdrażania programu operacyjnego .....	249
<i>Zarządzanie i wdrażanie</i> .....	249
<i>Zarządzanie finansowe</i> .....	254
<i>Procedury audytu i kontroli</i> .....	255
<i>Monitorowanie</i> .....	257
<i>Ewaluacja (Ocena)</i> .....	259
<i>Wymiana danych elektronicznych</i> .....	260
<i>Informacja i promocja</i> .....	261
<i>Finansowanie programu operacyjnego</i> .....	262
<i>Ewaluacja ex-ante</i> .....	263

PROJEKT

## WSTĘP

\*\*\*

*Niniejszy dokument powstał w we współpracy Grupy Roboczej POWER. Projekt dokumentu został opracowany zgodnie z szablonem wymaganym przez Komisję Europejską. Niemniej, w celach informacyjnych zawarto w nim dodatkowe informacje wykraczające poza wzór określony przez KE (znajdują się w treści dokumentu oraz w Suplemencie do PO WER i zostały odpowiednio oznaczone kolorem niebieskim), które nie będą przekazywane do KE i nie będą przedmiotem negocjacji.*

\*\*\*

*Zgodnie z projektem Umowy Partnerstwa Europejski Fundusz Społeczny w latach 2014-2020 będzie współfinansował krajowy program operacyjny dotyczący rozwoju kompetencji i umiejętności, włączenia społecznego oraz dobrego rządzenia, także 16 regionalnych programów operacyjnych.*

*Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) powstał w odpowiedzi na potrzeby reform i zmian systemowych w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego i dobrego rządzenia. Celem PO WER jest wzmocnienie wybranych polityk publicznych realizujących cele strategii Europa 2020. Kształt Programu i jego zakres wynika z doświadczeń z realizacji programów operacyjnych w poprzednich perspektywach finansowych: 2004-2006 oraz 2007-2013 i stanowi swoiste kontinuum logiki przyjętej w realizacji przedsięwzięć z Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce.*

*Logika powyższa dotyczy takiego umiejscowienia interwencji EFS w poszczególnych obszarach, by miała ona optymalny efekt. Przyjęta logika zakłada zatem, że na poziomie regionalnym interwencja Europejskiego Funduszu Społecznego będzie dotyczyła bezpośredniego wsparcia osób w celu poprawy ich sytuacji na rynku, natomiast krajowy program operacyjny będzie się koncentrował na poprawie ram funkcjonowania poszczególnych polityk sektorowych. Zgodnie z powyższym Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój jest ukierunkowany na następujące obszary:*

- 1. wspieranie jakości, skuteczności i otwartości szkolnictwa wyższego jako instrumentu budowy gospodarki opartej o wiedzę*
- 2. wdrożenie reform systemów i struktur w wybranych obszarach polityk publicznych, kluczowych z punktu widzenia strategii Europa 2020 i krajowych programów reform,*
- 3. realizację działań nietypowych, innowacyjnych, ponadnarodowych, prowadzących do wypracowania rozwiązań dotąd niestosowanych w celu ich przetestowania przed przejściem*

*do fazy wdrożenia powszechnego, które w większości przypadków będzie miało miejsce na poziomie regionalnym,*

- 4. realizację programów w zakresie mobilności ponadnarodowej,*
- 5. realizację działań ukierunkowanych na osoby młode w wieku od 15-24 roku życia na rynku pracy, służących wdrożeniu Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych i Gwarancji dla młodzieży.*

*Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój będzie realizowany równolegle do 16 regionalnych programów operacyjnych współfinansowanych z EFS w celu stworzenia bardziej efektywnych ram polityk, których oddziaływanie będzie miało miejsce na poziomie regionalnym w postaci bezpośredniego wsparcia indywidualnego. Niniejszy Program wraz z 16 regionalnymi programami operacyjnymi współfinansowanymi z EFS stanowią zatem spójną całość, obejmującą interwencje w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji oraz dobrego rządzenia.*

PROJEKT

# SEKCJA 1. WKŁAD PROGRAMU W REALIZACJĘ STRATEGII EUROPA 2020 ORAZ W OSIĄGNIĘCIE SPÓJNOŚCI GOSPODARCZO-SPOŁECZNEJ I TERYTORIALNEJ

## SEKCJA 1.1 WKŁAD PROGRAMU W REALIZACJĘ STRATEGII EUROPA 2020 ORAZ W OSIĄGNIĘCIE SPÓJNOŚCI GOSPODARCZO-SPOŁECZNEJ I TERYTORIALNEJ

[MAKSYMALNIE 35 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI = OK. 10 STRON]

### DIAGNOZA – SYNTEZA

#### RYNEK PRACY

W 2013r. warunki na polskim rynku pracy nieznacznie się pogorszyły. O ile w latach 2008 – 2012 światowa recesja nie miała swojego wyraźnego odzwierciedlenia w polskiej gospodarce, o tyle od II połowy 2012 r.<sup>1</sup> nieznacznie wzrasta w Polsce stopa bezrobocia (lipiec 2013 r. - 13,1%<sup>2</sup>) i zmniejsza się tempo wzrostu PKB (0,8% - II kw. 2013r.<sup>3</sup>). W świetle tych zmian, szczególnie istotne jest aby publiczne służby zatrudnienia (PSZ) pełniły rolę nie tylko dostawcy określonych usług na rzecz osób bezrobotnych ale również rolę integrującą działania różnych podmiotów na rzecz stabilizacji i poprawy sytuacji w obszarze zatrudnienia. Wymaga to odpowiedniego **wsparcia w postaci tworzenia i wdrażania efektywnych narzędzi, instrumentów oraz praktyk** dla rynku pracy.

W tym celu należałoby zatem w większym stopniu niż ma to miejsce obecnie **przeciwdziałać nakładaniu się obowiązków i zadań różnych organów polityki zatrudnienia i pomocy społecznej**, m.in. **poprzez zwiększenie koordynacji działań tych podmiotów**. Do istotnych wyzwań należy również zaliczyć **niewystarczającą współpracę publicznych służb zatrudnienia z pracodawcami, a także z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi**. Duży, ale wciąż niewystarczająco wykorzystany potencjał stanowią regionalne obserwatoria rynku pracy, które powinny być kluczowym ośrodkiem analityczno – monitoringowym, wspierającym władze regionalne w monitorowaniu i ocenie interwencji publicznych, ukierunkowanych na rozwój rynku pracy.<sup>4</sup>

Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju (ŚSRK), jako dokument strategiczny, wyznaczający kierunki dla polityk publicznych wskazuje, że niezbędne są także **zmiany w funkcjonowaniu samego modelu działania publicznych służb zatrudnienia**, polegające przede wszystkim na odejściu od traktowania działań rejestracyjnych i związanych z wypłatą świadczeń, jako podstawowej funkcji PSZ, na rzecz aktywnego pośrednictwa pracy i rzeczywistej pomocy w zdobywaniu zatrudnienia. Usługi aktywizacyjne

---

<sup>1</sup> Od listopada 2012r., podnosi się ona w tempie ok. 0,8 punktu procentowego rok do roku (czyli porównując wynik z danego miesiąca z tym samym miesiącem rok wcześniej).

<sup>2</sup> GUS, 2013 r.

<sup>3</sup> GUS, 2013 r.

<sup>4</sup> Bober J., Hausner J., Izdebski H., Lachiewicz W., Mazur S., Nelicki A., Nowatorski B., Puzyna W., Surówka K., Zachariasz I., Zawicki M. (2013), Narastające dysfunkcje, zasadnicze dylematy, konieczne działania. Raport o stanie samorządności terytorialnej w Polsce, Kraków, str. 64.

powinny być oddzielone od części odpowiedzialnej za rejestrację bezrobotnych i redystrybucję zasiłków. **Wymaga to redefinicji zasad i wypracowania nowego modelu współpracy z pracodawcami**, którzy dysponują najbardziej wiarygodnymi informacjami na temat popytu na pracę, jak również z innymi instytucjami rynku pracy. Istotnym elementem zmian powinno być **synchronizowanie działalności PSZ i służb pomocy społecznej**. Można tutaj wymienić cztery główne obszary wymaganych działań:

- **Monitorowanie potrzeb i zjawisk na rynku pracy** – poprzez dostarczenie odpowiednich narzędzi monitorowania zmian zachodzących na rynku pracy, prowadzenia badań i analiz, identyfikacji i upowszechniania „dobrych praktyk”.
- **Tworzenie i wdrażanie (bardziej efektywnych i bardziej dopasowanych do zmieniających się potrzeb) instrumentów aktywnej polityki rynku pracy**, w tym instrumentów adresowanych do różnorodnych grup ich odbiorców.
- **Zwiększanie efektywności instytucjonalnej PSZ** - obecnie funkcjonujący system oceny PSZ nie jest oparty o kryterium efektywności, nie ocenia na ile efektywnie działają poszczególne urzędy pracy, zarówno z perspektywy realizacji zadań dotyczących aktywizacji osób bezrobotnych, jak i sprawności lub kosztów ich funkcjonowania. Efektywność wsparcia PSZ powinna być oceniana z udziałem i poszukujących pracy i pracodawców. Konieczne są również dalsze szkolenia dla pracowników PSZ<sup>5</sup>.
- **Wspieranie tworzenia lokalnych sieci współpracy** - w tym zakresie szczególnie ważna jest identyfikacja i promowanie dobrych praktyk w zakresie współpracy instytucji, jak również diagnozowanie barier i ograniczeń dla rozwoju takiej współpracy. W kontekście problemu wysokiego bezrobocia absolwentów szczególnie ważna jest współpraca urzędów pracy i instytucji edukacyjnych.

Również niektóre usługi i instrumenty wsparcia osób bezrobotnych (np. doradztwo zawodowe), uznawane są za nie w pełni efektywne i wymagające modyfikacji. Ważne w tym kontekście może okazać się wykorzystanie potencjału sieci EURES (European Employment Service) dla zwiększenia transnarodowej mobilności pracowników. Zadania tej sieci realizowane są obecnie przez ok. 900 doradców EURES wspomaganych przez asystentów, jednakże nie jest to zbyt znana i efektywna forma współpracy (wg badania Eurobarometr, jedynie 12% Europejczyków o niej słyszało, a tylko 2% z niej dotychczas korzystało).

## **UBÓSTWO, WYKLUCZENIE I INTEGRACJA SPOŁECZNA**

W perspektywie międzynarodowej, Polskę charakteryzuje **wysoka, choć względnie ustabilizowana na poziomie ok. 16%<sup>6</sup>, stopa ubóstwa relatywnego** (mierzonego w relacji do dochodów rozporządzalnych gospodarstw domowych). Ubóstwo dotyczy różnych kategorii osób i grup społecznych. Są to w szczególności: osoby niepełnosprawne (wskaźnik relatywnego ubóstwa - 21,8%), osoby samotnie wychowujące dzieci - zwłaszcza dzieci niepełnosprawne (27,9%)<sup>7</sup>, rodziny wielodzietne (47,2%). Zgodnie z

---

<sup>5</sup> W ramach badania ewaluacyjnego zrealizowanego na zlecenie MPiPS pn. "Ocena wpływu EFS na PSZ i IPS", blisko 34% kierowników PSZ i 54% kierowników IPS wskazało że szkolenia pracowników są niezbędnym elementem do usprawnienia działalności instytucji. Ponadto podkreślano praktyczny aspekt zdobytej wiedzy i jej „przełożenia” na poprawę funkcjonowania instytucji.

<sup>6</sup> Ubóstwo w Polsce w 2012 – na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych, GUS, 2013.

<sup>7</sup> Ibidem.



założeniami *Krajowego Programu Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020* wsparcie jest niezbędne w szczególności w zakresie:

- przeciwdziałania ubóstwu dzieci i rodzin wielodzietnych,
- deinstytucjonalizacji wsparcia na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną, chorych psychicznie oraz seniorów (rozwój mieszkalnictwa socjalnego),
- rozwój rodzinnej pieczy zastępczej, w tym promowania zawodów: asystenta rodziny, rodzica zastępczego i osoby prowadzącej rodzinny dom dziecka czy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej.

Istotnym zjawiskiem, z którym mamy coraz częściej do czynienia w obszarze polityki społecznej jest także feminizacja biedy, której główną przyczyną są nierówności na rynku pracy pomiędzy płciami (niższy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet - średnio o ok. 15% w stosunku do mężczyzn), w związku z rolami jakie są tradycyjnie „przypisane” kobietom.<sup>8</sup> Dodatkowo, postępujące procesy demograficzne wskazują, że do końca 2025 r. z polskiego rynku pracy odejdzie ok. 3 mln ludności aktywnej zawodowo, a w kolejnej dekadzie wskaźnik obciążenia demograficznego wzrośnie z obecnej wartości 19 do ok. 26<sup>9</sup>. W perspektywie starzenia się populacji należy zatem mieć na uwadze **wyzwania związane z rosnącą liczbą osób starszych i koniecznością budowania systemu usług** społecznych (w tym opiekuńczych).

W działaniach pomocy społecznej **dominują bierne formy pomocy**. Główną formą wsparcia pozostają zasiłki finansowe i pomimo że niewątpliwie jest to niezbędne – wydaje się konieczne również podejmowanie na większą skalę działań umożliwiających **przeciwdziałanie przyczynom problemów a nie wyłącznie udzielanie świadczeń kompensacyjnych**. Chociaż ocenia się, że pomoc społeczna trafia do osób potrzebujących, to jednak ani nie zaspokaja ich potrzeb ani nie wykazuje się wysoką skutecznością w „wyprowadzaniu” swoich klientów z ubóstwa i wykluczenia społecznego. Instytucje pomocy społecznej powinny **prowadzić bardziej aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu, a udzielana pomoc powinna być lepiej monitorowana pod kątem jej jakości**.

Znaczenie aktywnych metod zwalczania ubóstwa i przeciwdziałania wykluczeniu rośnie powoli aczkolwiek stopniowo – szczególnie dzięki podmiotom ekonomii i integracji społecznej (KIS, CIS, spółdzielnie socjalne). W roku 2011 w Polsce funkcjonowały 74 CIS i 402 spółdzielnie socjalne, zaś liczba KIS szacowana jest na 286 ośrodków.<sup>10</sup> **Badania ankietowe wśród jednostek z otoczenia ekonomii społecznej wskazują na istniejące problemy w utrzymaniu ciągłości i stabilności KIS i CIS**. Również ich sytuacja finansowa jest dość silnie zróżnicowana. Wstępna ocena systemu wsparcia ekonomii społecznej<sup>11</sup> wskazuje, że barierami rozwoju tego sektora jest „nierówna” jakość usług świadczonych przez OWESy oraz **utrudniony dostęp do wsparcia finansowego (w tym instrumentów zwrotnych)**.

---

<sup>8</sup> [www.rownosc.info](http://www.rownosc.info).

<sup>9</sup> GUS (2012), Wyniki badań bieżących. Stan ludności – 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa. (<http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>); OECD (2012), Health at a glance: Europe 2012, OECD, Paris.

<sup>10</sup> MPIPS (2012b), Informacja o funkcjonowaniu centrów i klubów integracji społecznej dla Sejmu i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

<sup>11</sup> Dane na podstawie anlaizy desk research oraz wstępnych ustaleń z badania ewaluacyjnego pt. „Ocena wsparcia udzielonego w obszarze ekonomii społecznej ze środków EFS w ramach PO KL”.

Zaledwie 3,5% podmiotów ekonomii społecznej w województwie wielkopolskim pozytywnie ocenia dostęp do finansowania zwrotnego, a 31% ocenia pozytywnie dostęp do instrumentów bezzwrotnych.<sup>12</sup>

Potencjał instytucjonalny pomocy społecznej sukcesywnie się zwiększa, czego przejawem jest **szybki wzrost zatrudnienia w tym sektorze**. Tylko w latach 2005-2011 liczba osób pracujących w ROPS potroiła się, a liczba pracowników socjalnych wzrosła z 14,8 tysięcy w 2001r. do 19,4 tysięcy w 2012r. (w 2011r. został spełniony ustawowy<sup>13</sup> wymóg proporcjonalności kadr OPS do liczby ludności). Mimo to, liczba świadczeniobiorców przypadająca na 1. pracownika socjalnego wciąż jest za wysoka (średnio 66 rodzin – docelowo ok. 20-30 rodzin). W badaniach ankietowych pracownicy OPS dobrze oceniają wyposażenie ośrodków w sprzęt administracyjny (komputery, faksy, telefony). Regularnie uczestniczą również w szkoleniach mających na celu podnoszenie ich kwalifikacji. Gorzej natomiast oceniają dostęp do konsultacji nt. swojego warsztatu pracy, w tym superwizji.

Wyniki badań ewaluacyjnych,<sup>14</sup> wskazują na **potrzebę systemowego wzmocnienia koordynacji polityki społecznej na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym**. W tym celu **niezbędna jest poprawa jakości diagnoz i ocen, będących podstawą planowania interwencji publicznej**, przeprowadzanie rzetelnych ocen ex-ante możliwych skutków regulacji; wykorzystanie narzędzi i metod otwartej koordynacji do **uspójnienia procesu planowania i realizacji polityki na różnych szczeblach** – w tym z wykorzystaniem środowisk pozarządowych jako aktywnych partnerów w rozwiązywaniu problemów społecznych. Warto podkreślić, że dostępne obecnie **analizy i monitoring skuteczności działań pomocy społecznej są niewystarczające** - zarówno w odniesieniu do realizowanych świadczeń jak i działań integrujących instytucje z sektora ekonomii społecznej. W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej prowadzone są już obecnie prace nad rozwijaniem **standardów usług dla instytucji pomocy społecznej**, których celem jest możliwość lepszego, bardziej precyzyjnego i adekwatnego profilowania usług adresowanych do określonych kategorii klientów pomocy społecznej.

## **ADAPTACYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW I PRACOWNIKÓW**

W 2011 r. działalność gospodarczą w Polsce prowadziło 1,7 mln przedsiębiorstw (mikro-95,9%, małe-3,1%, średnie-0,9%, duże-2%). Struktura ta od lat jest podobna ale mniejszy niż średnio w UE-27 jest udział firm małych (3% vs. 7%), co oznacza że **w Polsce nie zachodzi w wystarczającym stopniu proces transformacji najmniejszych firm na wyższy poziom rozwoju**. Prawie trzy czwarte mikroprzedsiębiorstw to osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą - koncentracja samozatrudnionych jest tym większa, im młodszą grupę firm rozpatrujemy (90% firm funkcjonujących do 1-go roku działalności).<sup>15</sup> Dlatego należy wziąć pod uwagę szczególnie tą grupę przedsiębiorstw, które już funkcjonują na rynku i mają potencjał do rozwoju niemniej, jednak nie mają świadomości oraz odpowiedniej wiedzy jak z przedsiębiorcy stać się pracodawcą. Jedną z barier rozwoju tych firm są także trudności w zdobywaniu zleceń i klientów (w tym m.in. poprzez zamówienia publiczne czy partnerstwo

---

<sup>12</sup> *System Monitoringu Sektora Ekonomii Społecznej*, Podręcznik Wdrażania, ROPS Poznań, Poznań 2013

<sup>13</sup> Ustawa o pomocy społecznej, Dz. U. z 2013r. poz. 182.

<sup>14</sup> Np. *Ewaluacja wskaźnika oceny wpływu europejskiego funduszu społecznego na funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia oraz wskaźnika oceny wpływu Europejskiego Funduszu Społecznego na funkcjonowanie instytucji pomocy społecznej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Coffey International Development, wrzesień 2011. oraz *Badanie efektów wsparcia na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach projektów realizowanych w działaniu 7.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie pomorskim*.

<sup>15</sup> GUS.

publiczno – prywatne).<sup>16</sup> Tymczasem, publiczny zamawiający jest solidnym partnerem, który stanowi szansę rozwoju dla firm z sektora MSP.

Inną kwestią jest zapewnienie kompetentnych kadr w MSP dla potrzeb nowoczesnej gospodarki. W perspektywie finansowej lat 2007-2013 dostarczono na rynek wiele usług edukacyjnych, jednakże ich ilość nie zawsze szła w parze z wysoką jakością. Choć sama branża szkoleniowa bardzo wysoko ocenia jakość świadczonych przez siebie usług to wypowiadając się na temat całej branży, wskazuje że **największym wyzwaniem dla rynku szkoleniowego jest właśnie zwiększenie kontroli nad jakością prowadzonych szkoleń.**<sup>17</sup> Prowadzone analizy pokazują, że **jednymi z najważniejszych dla MSP są umiejętności z zakresu zarządzania wraz z umiejętnościami technicznymi** (ok. 23% wskazań).<sup>18</sup> **Niski udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym**, jest jedną z najczęściej wskazywanych barier dla rozwoju kapitału ludzkiego i konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Odsetek osób w wieku 25-64 lata, biorących udział w edukacji (formalnej i nieformalnej) był w Polsce w 2007 r. (21%) o połowę niższy niż średnia dla krajów OECD (41%). Wyzwaniem i barierą dla rozwoju innowacyjności i konkurencyjności polskiej gospodarki powoli staje się też **niewystarczający poziom umiejętności dot. nowych technologii oraz deficyty pracowników na poziomie kompetencji cyfrowych.** Badania<sup>19</sup> wskazują, że MSP „nie odczuwają potrzeby posiadania spisanej strategii działania” a ok. 15% z nich w ogóle nie planuje swoich przyszłych działań rynkowych, co może świadczyć o wciąż niewystarczającej wiedzy w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, zorientowaniu na bieżącej działalności i braku planowania strategicznego, które może zagrażać dalszemu rozwojowi firmy<sup>20</sup>. Ponadto w kontekście umiejętności zarządczych MŚP **brakuje zainteresowania rozwiązaniami z zakresu elastycznych form zatrudnienia pozwalających na godzenia życia zawodowego z prywatnym.** Jak pokazują wyniki badania ewaluacyjnego<sup>21</sup> tylko 13% pracodawców poszukiwało informacji na temat możliwości wprowadzenia w firmie ww. rozwiązań i aż 26 % z nich nie widziało w ogóle korzyści z wprowadzania takich rozwiązań w firmie.

## SYSTEM OCHRONY ZDROWIA

W Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, spadek populacji osób w wieku produkcyjnym oraz stały wzrost populacji w wieku 65+ będzie prowadził do istotnych przemian na rynku pracy oraz w obszarze opieki zdrowotnej. W tym kontekście, szczególnym **wyzwaniem dla systemu opieki zdrowotnej staje się opieka długoterminowa**, która w Polsce nie stanowi odrębnego systemu, ale składa się z elementów różnych polityk publicznych, wymagając silnej **koordynacji w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej w procesie opieki nad osobą zależną** (np. pomiędzy szpitalem, domem opieki, ośrodkiem pomocy społecznej czy lekarzem rodzinnym).

---

<sup>16</sup> „Analiza potencjału podmiotów publicznych i przedsiębiorstw do realizacji partnerstwa publiczno-prywatnego”, PARP, 2012 r.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Kubisz M. (2010), Rozwój umiejętności i szkolenia w MSP: Analiza subregionu Sosnowieckiego, Polska, „OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Paper Series” (tłumaczenie z j. angielskiego), OECD, s. 73.

<sup>19</sup> Brussa A., A. Tarnawa (red.) (2011), Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, PARP, Warszawa, str. 95-96.

<sup>20</sup> Ibidem str. 96.

<sup>21</sup> Ocena skuteczności kampanii informacyjno-promocyjnej dotyczącej zasady równości szans płci w ramach PO KL, EGO S.C., Warszawa 2012, str. 65 i 69.

Oprócz procesu starzenia się ludności i jego konsekwencji, niezmiernie ważnym zjawiskiem dla rynku pracy, decydującym o aktywności zawodowej, są **problemy zdrowotne powiązane z wykonywaną pracą**. Jak pokazują dane Eurostatu, **w Polsce występują one znacznie częściej niż w innych krajach UE-27** – różnica ta zaczyna być znacząca już wśród osób powyżej 35 r. ż., a skala różnic pomiędzy ich odczuwaniem w Polsce i w UE nasila się wraz z wiekiem. W kontekście dalszego starzenia się społeczeństwa i niskich nakładów na zdrowie publiczne, rodzi to obawę o wystąpienie **barier dla produktywności pracy i wzrostu gospodarczego**.

Zagrożenia dla rynku pracy i kapitału ludzkiego wynikają także z **istniejących barier podażowych na rynku usług zdrowotnych. Braki kadrowe sektora służby zdrowia w Polsce odnotowywane są w szczególności w stosunku do liczby dostępnych specjalistów**. Aktualnie w Polsce na 1000 mieszkańców praktykuje 2,2 lekarzy i jest to wartość najniższa spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej<sup>22</sup> - o 1,3 lekarza mniej niż średnia dla tych krajów. Podobnie alarmująca sytuacja ma miejsce w odniesieniu do pielęgniarek - ich liczba na 1000 mieszkańców plasuje Polskę pośród sześciu krajów Unii Europejskiej o najniższej wartości tego wskaźnika<sup>23</sup>. Dodatkowo, w coraz większym stopniu zaznacza się problem „starzenia się” profesjonalistów medycznych. Przeciętny wiek pielęgniarki w Polsce to 50 lat a spośród 156 900 aktywnych zawodowo lekarzy i lekarzy dentyków, jedna piąta to osoby powyżej 60 r.ż., z czego 7,5% to osoby po 70 r. ż. Średnia wieku lekarzy w Polsce to dziś niemal 50 lat, a w niektórych specjalizacjach np. w pediatrii - 59 lat<sup>24</sup>. Dodatkowo, mimo rosnącej liczby szpitali oraz leczonych w nich pacjentów, wzrasta liczba dni oczekiwania na leczenie (pomimo niepełnego wykorzystania istniejących łóżek). Jak wskazuje raport OECD<sup>25</sup>, jednym z istotnych problemów jest **wysoki odsetek niezaspokojonych potrzeb zdrowotnych z powodu oczekiwania w kolejce i problemów organizacyjnych**. Jest to jedno z głównych wyzwań dla wprowadzenia reform w systemie zarządzania ochroną zdrowia.

## **DOBRE RZĄDZENIE**

Kwestia poprawy jakości regulacji, w sensie zarówno prawa jako takiego, jak i procesu jego stanowienia, jest jednym z działań priorytetowych dla zapewnienia sprawnie działającego państwa. Pomimo dotychczas zrealizowanych działań w zakresie reformy regulacji, jakość stanowionego w Polsce prawa nadal wymaga poprawy. Dotyczy to również **struktury oraz tempa procesu decyzyjnego, w tym implementacji nowych rozwiązań**. Decyzje o działaniach publicznych podejmowane są dość szybko, licząc od momentu ich zapowiedzi do ustanowienia prawa, co może jednak pociągać za sobą niebezpieczeństwo niewystarczającej ich zbieżności z założeniami długofalowych strategii społeczno-gospodarczych. Dlatego **też niezbędne jest wypracowanie metodyki wprowadzania nowych regulacji**, uwzględniającej m.in. testy regulacyjne, ocenę skutków regulacji (OSR), test MSP, zaangażowanie ekspertów i interesariuszy, konsultacje społeczne, prace analityczne, opracowywanie rozwiązań wariantowych, a także ocenę ex-ante wpływu jaki może mieć dana regulacja (m.in. poprzez pryzmat takich kryteriów jak płeć, wiek, czy niepełnosprawność podmiotów objętych regulacją).

---

<sup>22</sup> WHO (2011), European health for all [online database], Copenhagen, WHO Regional Office for Europe, <http://www.euro.who.int/hfadb>.

<sup>23</sup> WHO (2011), European health for all [online database], Copenhagen, WHO Regional Office for Europe, <http://www.euro.who.int/hfadb>.

<sup>24</sup> Wstęp do analizy demograficznej lekarzy i lekarzy dentyków, Naczelna Rada Lekarska, 2008r.

<sup>25</sup> Przegląd Gospodarczy Polski OECD, 2010 r.

Wśród wyzwań w obszarze budowania administracji publicznej wskazuje się także na potrzebę przejścia z „better regulations” do „smart regulations”, polegającą przede wszystkim na **uzupełnieniu procesu legislacyjnego o monitoring ex post przyjętych rozwiązań oraz dokonywanie ewentualnych korekt** wprowadzonych zmian w zależności od uzyskiwanych rezultatów. Wskazane jest również położenie większego nacisku na egzekwowanie już istniejących przepisów prawa, co pozwoli unikać w przyszłości wprowadzania dodatkowych, nie zawsze koniecznych regulacji. Wyzwaniem dla polskiego porządku prawnego i sposobu podejmowania decyzji jest także **konieczność bardziej systematycznego i strategicznego podejścia do kwestii uczestnictwa w planowaniu polityk na szczeblu wspólnotowym oraz do włączania celów unijnych do krajowych dokumentów planistycznych i wykonawczych**. Umiejętne zarządzanie regulacjami unijnymi jest szczególnie istotne, w sytuacji gdy znaczna część przepisów uchwalanych przez Sejm wynika wprost z członkostwa Polski w UE.

W obszarze wymiaru sprawiedliwości, realną barierą w realizacji prawa obywateli do sprawiedliwości staje się **przewlekłość postępowań sądowych**. Sieć sądów i rozkład zatrudnienia w nich nie są dostosowane do obciążeń poszczególnych jednostek sądowych czy liczby oraz stopnia komplikacji prowadzonych spraw<sup>26</sup>. Przyjęta struktura organizacyjna sądów skutkuje nadmierną w stosunku do rzeczywistych zadań nadzorczą liczbą stanowisk funkcyjnych (na 10 tys. sędziów ponad 4 tys. pełni funkcje związane z bezpośrednim nadzorem administracyjnym), przez co funkcjonowanie sądów powszechnych pociąga za sobą stosunkowo wysokie koszty w porównaniu do osiągniętych w tempie orzecznictwa efektów. Analiza przeprowadzona w Ministerstwie Sprawiedliwości wykazała, iż jedną z przyczyn przewlekłości postępowań, jest też wysoka liczba spraw wpływających do polskich sądów (w 2012r. ponad 14 mln). Wyzwaniem dla działania wymiaru sprawiedliwości wpływającym na szybkość, ale także na jakość orzekania jest zatem przy ograniczonych zasobach **efektywność procedur postępowania w odniesieniu do sądownictwa gospodarczego**. Szczególnie w sprawach gospodarczych kluczowe jest dobre przygotowanie wymiaru sprawiedliwości w zakresie ekonomii i finansów, by podejmowane przez nich decyzje były zgodne z ekonomiczną (a nie tylko literalną) intencją przepisu. Celem prowadzonych z EFS działań powinno być zatem m.in. **usprawnienie zarządzania w systemie sądownictwa** i jego reorganizacja, zmierzająca do ukształtowania racjonalnej struktury jednostek organizacyjnych oraz rozmieszczenia zasobów ludzkich. Rozwiązanie, które mogłoby przyczynić się do poprawy sytuacji w powyższym obszarze to **upowszechnienie alternatywnych metod rozwiązywania sporów np. arbitrażu i mediacji**. Mediacja cywilna została wprowadzona w Polsce w 2005 r., lecz jej stosowanie nie jest zbyt upowszechnione, choć jak szacuje ADR<sup>27</sup>, mediacja jest skuteczna aż w 70-80% przypadków. Ocenia się, że przeciętny czas potrzebny na rozwiązanie sporu gospodarczego w Polsce (o wartości 200 tys. euro) zmniejszyłby się w wyniku dwuetapowej procedury (tj. uwzględniającej uprzednią mediację) o prawie rok, zaś koszty z tym związane o ok. 33 tys. euro.

Zwiększenie jakości usług publicznych powinno opierać się w głównej mierze na **orientacji administracji publicznej na faktyczne potrzeby klientów**, wdrażaniu zasady pomocniczości przy zlecaniu zadań, poprawie koordynacji działań oraz skuteczniejszej komunikacji, włączając w to konsultacje społeczne z obywatelami oraz ich organizacjami. Powinny być podejmowane działania mające na celu doskonalenia funkcjonowania administracji publicznej w zakresie: poprawy jakości obsługi i zwiększenia satysfakcji klientów z funkcjonowania urzędów, poprawy jakości współpracy, wymiany doświadczeń w zarządzaniu i usługach publicznych, wprowadzenia narzędzi do monitorowania i mierzenia satysfakcji z usług,

---

<sup>26</sup> (FOR 2010, str. 9-13).

<sup>27</sup> The Association for Democratic Reforms (2010) The Cost of Non ADR: Surveying and Showing the Actual Costs of Intra-Community Commercial Litigation, ADR Center, Rzym, str. 54-55.

wprowadzenia standardów realizacji zadań publicznych wraz z systemem wskaźników i metod ich pomiaru. Szczególnie istotna jest kwestia jakości usług publicznych świadczonych na rzecz przedsiębiorców, ujęta m.in. w Indeksie *Ease of Doing Business*, stanowiącym ranking 185 państw wg poziomu trudności założenia i prowadzenia działalności gospodarczej. Polska w 2012r. zajęła w nim 55. miejsce, co oznacza awans o 15 miejsc w stosunku roku 2011. Warto zauważyć, że Polska corocznie zmniejsza dystans oraz wyprzedza nowoprzyjęte kraje sąsiadujące. Coraz wyższa pozycja Polski w rankingu oznacza, że tworzone jest coraz lepsze otoczenie regulacyjne, sprzyjające podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Nadal jednak skomplikowanym pozostaje rozpoczęcie działalności gospodarczej, pozyskiwanie pozwoleń związanych z budową i zawitość systemu podatkowego, która przekłada się na długi czas potrzebny na załatwianie spraw podatkowych (286 godzin w skali roku wobec średnio 176 godzin w krajach OECD).

Biorąc pod uwagę konieczność przewidywania pojawiających się zjawisk gospodarczych i budowania potencjału adaptacyjnego, **konieczne jest też rozwijanie umiejętności zarządzania strategicznego na wszystkich poziomach w strukturze administracji**. W tym celu należy położyć nacisk na priorytetyzację celów i zadań oraz koordynację działań prowadzonych na szczeblu centralnym i regionalnym – jako ośrodkach decyzyjnych. Reforma procesu koordynacji i zarządzania rozwojem kraju powinna być przeprowadzona wspólnie z reformą budżetu zadaniowego. Pomocna może być także koncepcja terytorializacji polityk publicznych, której głównym celem jest lepsze dostosowanie podejmowanych działań interwencyjnych do potrzeb i potencjałów konkretnych obszarów kraju.

## SYSTEM EDUKACJI

W ostatnich latach obserwowany jest dynamiczny wzrost liczby dzieci uczestniczących w edukacji przedszkolnej - już 72,0% dzieci w grupie wieku 3-5 lat jest objętych edukacją przedszkolną. Zgodnie z wnioskami zawartymi w raporcie pn. *Ocena ośrodków wychowania przedszkolnego, utworzonych lub wspartych ze środków finansowanych EFS...*<sup>28</sup> niezbędna jest jednak **poprawa jakości tego poziomu edukacji – szczególnie w oddziałach przedszkolnych i innych niż tradycyjne formach wychowania przedszkolnego**. Wśród narzędzi wspierających jakość wczesnej edukacji istotne jest **upowszechnienie narzędzi pozwalających na odpowiednie przygotowanie dzieci do edukacji szkolnej, w tym wczesną diagnozę i wdrażanie działań korekcyjnych**.

Generalnie jednak liczba uczniów obecnych w polskim systemie edukacji maleje. Związane jest to z obserwowanym od lat 90. ub. wieku procesem spadku, a następnie utrzymywaniem się bardzo niskiego poziomu dzietności. W latach 2005-2010 liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach spadła łącznie o 734 tysiące co wpłynęło również na spadek liczby szkół (w analogicznym okresie ubyło 658 szkół podstawowych, przy wzroście liczby gimnazjów o 231 placówek). W przypadku szkolnictwa ponadgimnazjalnego obserwowany jest spadek liczby uczniów w szkołach ogólnokształcących, przy niewielkim wzroście liczby uczniów w szkołach zawodowych<sup>29</sup>. Dane te mogą wskazywać na **stopniowe odwracanie się obserwowanego od lat 90. trendu dominacji edukacji ogólnokształcącej**. Młodzież zaczyna dokonywać korekt swoich decyzji edukacyjnych i częściej wybiera szkoły zawodowe, przede wszystkim technika<sup>30</sup>. Polskę charakteryzuje bardzo wysoki poziom uczestnictwa w edukacji na poziomie

---

<sup>28</sup> Ocena ośrodków wychowania przedszkolnego, utworzonych lub wspartych ze środków finansowanych EFS w ramach poddziałania 9.1.1 PO KL. Ośrodek Ewaluacji, Warszawa, 2012r.

<sup>29</sup> Ibidem.

<sup>30</sup> Młodzi 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, str. 98.

podstawowym i gimnazjalnym, stąd **głównym wyzwaniem na tych etapach jest zapewnienie jak najwyższej jakości nauczania.**

W odniesieniu do poziomu gimnazjalnego, przeprowadzona analiza wyników egzaminów zewnętrznych<sup>31</sup> pokazuje **narastające zjawisko selektywności nauczania w gimnazjach**, widoczne szczególnie w przypadku dużych miast, gdzie uczniowie z lepszymi wynikami w nauce wybierają określone placówki, posiadające ponadstandardową ofertę dydaktyczną. Z kolei dane z badania PISA z lat 2000, 2003, 2006 i 2009 pozwalają porównać osiągnięcia polskich 15-latków na przestrzeni ostatniej dekady. Analiza wyników wskazuje na **znaczącą poprawę jakości kształcenia w Polsce** - jednakże rozkład wyników mocno skupiony jest wokół wartości przeciętnych, relatywnie mało uczniów ma bardzo niskie osiągnięcia i również nieliczni mają bardzo wysokie wyniki.

Szkoły ponadgimnazjalne są ostatnim etapem kształcenia młodzieży przed przejściem do edukacji wyższej lub wejściem na rynek pracy. Zgodnie z badaniami pracodawców<sup>32</sup>, kompetencje kształtowane w procesie edukacji formalnej nie są wystarczające do efektywnego wykonywania pracy bezpośrednio po zakończeniu szkoły (brakuje również systemu potwierdzania kwalifikacji zdobytych nieformalnie). **Pracodawcy oczekują od absolwentów bardziej praktycznych umiejętności, najlepiej powiązanych bezpośrednio z danym sektorem/branżą.** Długofalowej i pełniejszej modernizacji wymaga również system doradztwa edukacyjno-zawodowego prowadzonego w szkołach.

Jakość nauczania w dużym stopniu zależy od jakości pracy nauczycieli. **Nauczyciele w Polsce cechują się bardzo wysokim poziomem posiadanych kwalifikacji formalnych** – 97% z nich posiada wyższe wykształcenie<sup>33</sup>. Analizując rozwój kwalifikacji nauczycieli należy zauważyć, że **oferta kierowanych do nich szkoleń jest bardzo szeroka. Dla większości z nich nie funkcjonuje jednak system kontroli ich jakości czy efektywności.** Według danych z Systemu Informacji Oświatowej, ze zorganizowanych form rozwoju zawodowego korzysta jedynie 12% nauczycieli. Najmniej popularne są te formy rozwoju zawodowego, które są wskazywane w literaturze jako najbardziej efektywne np. udział w sieciach współpracy nauczycieli czy korzystanie z mentoringu lub coachingu<sup>34</sup>.

Z perspektywy zapewnienia wysokiej jakości nauczania w szkołach ważne jest budowanie rozwiązań wspomagających samorządy, szkoły i nauczycieli w ich działaniach związanych z edukacją. Szczególne ważną jest współpraca szkół z otoczeniem instytucjonalnym oraz dostępność wysokiej jakości informacji, dotyczących różnych aspektów funkcjonowania szkół. Prowadzone badania pokazują duże zróżnicowanie pomiędzy szkołami, jeśli chodzi o współpracę z instytucjami zewnętrznymi, co wskazuje na konieczność **wypracowywania i promowanie modeli współpracy szkół z ich otoczeniem.** W przypadku szkół zawodowych, szczególnie istotny jest rozwój współpracy z pracodawcami. Badania szkolnictwa zawodowego<sup>35</sup> wskazują, że doświadczenia takiej współpracy ma stosunkowo nieduża część szkół, natomiast ma ona znaczący, pozytywny skutek dla osiąganych przez szkołę efektów kształcenia. Jednocześnie dla oceny efektów pracy szkół **muszą funkcjonować mechanizmy systemowego monitorowania, ewaluacji i wspierania rozwoju edukacji.** W latach 2007 – 2013 wypracowany został już ich cały szereg, zatem w kolejnej perspektywie finansowej, powinny być one odpowiednio wdrażane,

---

<sup>31</sup> Analiza różnicowania się systemu oświaty w Polsce na poziomie szkół podstawowych i gimnazjów, edycja 2011.

<sup>32</sup> Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, 2012

<sup>33</sup> IBE (2012), Diagnoza zapotrzebowania dyrektorów szkół na wyniki badań i inne informacje przydatne w zarządzaniu szkołą, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

<sup>34</sup> Ibidem.

<sup>35</sup> IBE (2012) Raport o stanie edukacji 2011. Kontynuacja przemian.

upowszechniane, rozbudowywane i doskonalone, przy czym najważniejsze z nich to: podstawy programowe, egzaminy, system nadzoru i ewaluacji, badania i analizy.

## SZKOLNICTWO WYŻSZE

Ostatnie dwie dekady przyniosły zmianę struktury kształcenia w Polsce – lata 1995-2000 to szczytowy okres tzw. boomu edukacyjnego. Współczynnik skolaryzacji netto<sup>36</sup> w szkolnictwie wyższym w 1990r. kształtował się na poziomie 9,8 a 5 lat później osiągnął pułap 17,2, żeby w 2000 r. wynieść aż 30,6. Trend ten przyczynił się do gwałtownej zmiany systemu szkolnictwa wyższego – powstało wiele niepublicznych szkół wyższych oferujących możliwość zdobycia wyższego wykształcenia, rozszerzyła się znacznie oferta uczelni publicznych.<sup>37</sup> Spowodowało to **poszerzenie możliwości zdobycia wykształcenia ale jednocześnie przyczyniło się do spadku jakości oferowanych usług edukacyjnych**. Jednak ze względu na obecne tendencje demograficzne, do 2025r. liczba studentów spadnie do ok. 1,25 mln osób (z poziomu 1,76 w 2011/2012r.). Stawia to przed uczelniami wyzwania w postaci konieczności umiędzynarodawiania swoich działań i zmiany profilu kształcenia – również na inne formy.<sup>38</sup> Zgodnie ze zobowiązaniami podjętymi w 2011 r. przez ministrów europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego, do 2020 r. odsetek studentów odbywających część studiów lub szkolenie za granicą powinien wzrosnąć do 20%<sup>39</sup>. Jest to tym bardziej znaczące w sytuacji gdy: **migracja naukowców jest minimalna,<sup>40</sup> jedynie 0,9% kadry to profesorowie wizytujący,<sup>41</sup> a w rankingach międzynarodowych (np. URAP) najlepszy polski uniwersytet (UJ) plasuje się na 301 pozycji**. Stąd działania na rzecz umiędzynarodowienia procesu i programów kształcenia są obecnie jednym z istotnych obszarów działań uczelni i MNiSW. Co prawda odsetek studentów-cudzoziemców na polskich uczelniach wzrósł w latach 2004-2011 prawie trzykrotnie ale wciąż wynosi zaledwie 1,4%, jednak z drugiej strony efekty przynosi umożliwianie wyjazdów polskich studentów na uczelnie zagraniczne (z programu ERASMUS skorzystało ogółem już 108 tys. studentów<sup>42</sup>). Mimo spadku liczby studentów - wzrasta liczba doktorantów (w 2011r. - 40 tys., wzrost o 9 tys. do 2007r.). Jednak relacja liczby bronionych doktoratów do liczby doktorantów pozostaje niewystarczająca (1:8)<sup>43</sup>. Ważna jest także zmiana struktury tych studiów, ponieważ obecnie są one najliczniej realizowane w ramach obszaru nauk humanistyczno-społecznych.

---

<sup>36</sup> Współczynnik skolaryzacji netto to stosunek (wyrażony procentowo) liczby osób uczących się w nominalnym wieku kształcenia na danym poziomie do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia (w przypadku szkolnictwa wyższego nominalny wiek kształcenia to 19-24 lata).

<sup>37</sup> W 2013r.: 19 uniwersytetów, 46 tzw. uczelni przymiotnikowych, oraz 36 Państwowych Szkół Wyższych, Źródło: Szkolnictwo wyższe, MNiSW, 2013 r., str. 9

<sup>38</sup> Związane jest to z nowymi zadaniami Polskiej Komisji Akredytacyjnej m.in. otwarciem praktyki potwierdzania efektów kształcenia zyskanych poza systemem formalnym, oraz podziałem na uczelnie o profilu ogólnoakademickim i praktycznym, co wymusi określenie specyficznych kryteriów oceny (związku z badaniami naukowymi – dla uczelni ogólnoakademickich, otoczeniem społeczno-gospodarczym (dla uczelni zawodowych).

<sup>39</sup> SEC(2011) 670 wersja ostateczna.

<sup>40</sup> 90% pracowników naukowych zdobyło doktoraty na uczelni, na której są zatrudnieni - w Wielkiej Brytanii to jedynie 9%

<sup>41</sup> "Szkolnictwo wyższe i finansowanie 2011"- GUS 2012r.

<sup>42</sup> Dane do roku akademickiego 2010/2011.

<sup>43</sup> Uczestnicy studiów doktorskich w roku 2011/2012- 40 263, Liczba stopni doktorskich nadanych w 2011 roku - 4 938 "Szkolnictwo wyższe i finansowanie 2011"- GUS 2012r.



W celu zapewnienia rzetelnego przygotowania absolwentów do sprostania wymaganiom rynku pracy **konieczne jest także ściślejsze powiązanie uczelni z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym**. Według stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r. w systemie POL-on znajdowało się ponad 8,6 tys.<sup>44</sup> kierunków studiów, dla których przypisany został profil kształcenia. Z tej grupy ponad 7 tys. miało profil ogólnoakademicki, a ok. 1,5 tys. praktyczny. W tym drugim przypadku współpraca uczelni z otoczeniem gospodarczym pozostaje wciąż niewystarczająca, co skutkuje niedopasowaniem kwalifikacji absolwentów do potrzeb rynku pracy. Dobre rozpoznanie potrzeb pracodawców i systematycznie prowadzone w tym obszarze badania, mogą sprawić, iż wydłużający się w ostatnim okresie czas podjęcia pierwszej pracy bezpośrednio po ukończeniu studiów zacznie się znowu skracać. W tym celu można wykorzystać także akademickie biura karier, które powinny posiadać odpowiednie instrumentarium aby skutecznie pomagać studentom i absolwentom we wchodzeniu na rynek pracy.

## OSOBY MŁODE

W Polsce w maju 2013r. około 408 tys. osób, które nie ukończyły 25 r.ż. pozostawało bez pracy<sup>45</sup>. Stopa bezrobocia w tej grupie wiekowej wyniosła **27,4%**<sup>46</sup> (średnia dla UE - 23,1%). Na koniec 2012r., aż 19,9% zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby młode. Dla oceny sytuacji młodych na rynku pracy w Polsce użyteczną kategorią okazuje się tzw. wskaźnik NEETs (ang. *not in employment, education and training*), generujący wysokie koszty społeczne. W Polsce wyniósł on w 2012 r. poziom 11,8% (ok. 1,5% niższy niż średnia UE). W grupie tej w Polsce przeważają kobiety w stosunku do mężczyzn, zwłaszcza w przedziale wiekowym 25-29 lat – odpowiednio 31,7 % do 17%, co może być związane z wycofaniem się kobiet z aktywności edukacyjnej i zawodowej na skutek podejmowania obowiązków rodzicielskich. **Przeciwdziałanie zjawisku NEET jest jednym z istotnych wyzwań dla systemu edukacji i rynku pracy.** Wyniki badania OECD przedstawione w strategii „*Better Skills, Better Jobs, Better Lives*” wskazują, że w przypadku osób młodych (16-24 lata) które pozostają w edukacji lub/i w zatrudnieniu, wraz z wiekiem następuje przyrost kompetencji, natomiast w przypadku osób z grupy NEET - następuje ich regresja. To właśnie **brak umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego jest najczęściej podnoszonym argumentem w kontekście bezrobocia młodych osób. Wsparcie tej grupy powinno się zatem koncentrować wokół staży zawodowych, szkoleń i kursów w kierunkach wskazywanych jako zawody deficytowe, wobec których istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy.**

Jedynie niewielka część osób młodych funkcjonuje na rynku pracy w roli przedsiębiorców (6% mężczyzn i 2% kobiet deklaruje posiadanie tego rodzaju doświadczenia)<sup>47</sup>. Osoby młode najczęściej wskazują „brak kapitału” jako największą przeszkodę w rozpoczęciu działalności gospodarczej (ponad 80% wskazań)<sup>48</sup>. Często zdarza się, że samodzielne zgromadzenie środków wystarczających na rozpoczęcie działalności gospodarczej jest dla nich barierą nie do pokonania, a kredyty oferowane przez banki są niedostępne. Braki wiedzy i kompetencji osób młodych w obszarze przedsiębiorczości wynikają w głównej mierze z obecnego systemu kształcenia – tylko 3% badanych studentów uważa, że kształcenie z tego zakresu jest

---

<sup>44</sup> W systemie POL-on każdemu kierunkowi studiów przypisany jest określony poziom kształcenia (I stopień, II stopień albo jednolite magisterskie) oraz forma studiów (studia stacjonarne albo niestacjonarne). Oznacza to, że jeśli uczelnia prowadzi dany kierunek na studiach pierwszego i drugiego stopnia, zarówno w formie stacjonarnej, jak i niestacjonarnej, to w systemie POL-on dany kierunek na danej uczelni występował będzie czterokrotnie (studia stacjonarne I stop., studia stacjonarne II stop., studia niestacjonarne I stop. oraz studia niestacjonarne II stop.).

<sup>45</sup>Eurostat

<sup>46</sup>Eurostat

<sup>47</sup> Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów, Deloitte, 2013.

<sup>48</sup> Supporting Entrepreneurship in Poland, Raport OECD, 2013.

na ich uczelni na bardzo dobrym poziomie, a jedynie 14%, że jest wystarczające i odpowiednie<sup>49</sup>. Badanie PARP wskazuje, że osoby w wieku 18-23 lata **to grupa wiekowa najłatwiej poinformowana w zakresie możliwości podjęcia własnej działalności gospodarczej**<sup>50</sup>.

**Absolwentom polskich szkół brakuje także praktycznych umiejętności potrzebnych na rynku pracy.** Polscy uczniowie mają problemy z zadaniami, w których trzeba się wykazać samodzielnością myślenia, formułowaniem własnych wniosków i szukaniem nowych rozwiązań. Badanie „Bilans kapitału ludzkiego” (PARP, 2011r.) potwierdza, że pracodawcy wymagają od kandydatów konkretnych kompetencji ale aż 62% z nich twierdzi, że pracownik musi mieć rozwinięte także umiejętności miękkie, czyli np. zdolność do samoorganizacji, umiejętności interpersonalne, komunikacyjne. Luka między najbardziej oczekiwanymi a posiadanymi kompetencjami jest w większości przypadków bardzo znacząca i niekorzystna dla absolwentów<sup>51</sup>. Największe rozbieżności dotyczą: umiejętności określania i uzasadniania priorytetów, umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem oraz efektywnej komunikacji. Dlatego też poza zdobywaniem doświadczenia i konkretnych umiejętności konieczne jest kształtowanie wśród osób młodych tzw. kompetencji miękkich.

### UZASADNIENIE WYBORU CELÓW TEMATYCZNYCH I PRIORYTETÓW INWESTYCYJNYCH

**Tabela 1: Przegląd uzasadnienia wyboru celów tematycznych i priorytetów inwestycyjnych**

Wybrany do realizacji cel tematyczny	Wybrany do realizacji priorytet inwestycyjny	Uzasadnienie wyboru uwzględniając stosowne unijne, krajowe i/lub regionalne dokumenty strategiczne  [MAKSYMALNIE 0,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI NA DANY PI]
CT 8	8.6 Trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych bez pracy, którzy nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET)	Utworzenie YEI zostało zaproponowane w Konkluzjach RE dotyczących wieloletnich ram finansowych z 7-8 lutego br., jako odpowiedź na trudną sytuację tej grupy osób na rynku pracy. W marcu br. KE przedstawiła propozycję zmian do pakietu rozporządzeń regulujących wdrażanie polityki spójności po 2014 r., których celem było wprowadzenie zapisów dotyczących YEI. RE na szczycie 27-28 czerwca br. uzgodniła, że PCz powinny zintensyfikować działania na rzecz przeciwdziałania bezrobociu wśród ludzi młodych.
	8.8 Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego	CSR wskazuje na potrzebę zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy poprzez udoskonalenie systemu opieki nad dziećmi. <i>Position paper</i> określa, iż wsparcie dla kobiet powinno obejmować poszerzenie oferty wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi. KPR wskazuje na potrzebę wsparcia działań na rzecz godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. SRK wskazuje to jako element zwiększania aktywności zawodowej osób, dla których opieka nad dziećmi może stanowić barierę w powrocie na rynek pracy.
	8.9. Adaptacja pracowników,	KPR wskazuje na potrzebę rozwoju kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwach i promocję postaw przedsiębiorczych w

<sup>49</sup> Ibidem.

<sup>50</sup> PARP, IBC GROUP, 2012.

<sup>51</sup> Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy, SGH, Amerykańska Izba Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, 2012.

	przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian	społeczeństwie jako kluczowe czynniki rozwoju gospodarczego. Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki (SIEG) podkreśla również konieczność lepszego dopasowania szkoleń dorosłych do potrzeb społeczno-gospodarczych kraju.
	8.10 aktywne i zdrowe starzenie się	Potrzeba realizacji działań z zakresu profilaktyki i promowania zdrowego stylu życia jest podkreślana w większości dokumentów strategicznych. W <i>Position Paper</i> podkreślana jest możliwość zaangażowania funduszy WRF w przedłużenie zdrowszego życia zawodowego poprzez opracowanie działań na rzecz promowania zdrowego stylu życia oraz zajęcie się kwestią czynników ryzyka związanych ze zdrowiem. Na poziomie krajowym SRK 2020 przewiduje działania z zakresu zdrowia publicznego.
	8.11 Modernizacja i wzmocnienie roli instytucji działających na rynku pracy, w tym działania mające na celu zwiększenie transnarodowej mobilności pracowników	Dokumenty strategiczne wskazują na potrzebę reformy rynku pracy, w tym zasad funkcjonowania instytucji rynku pracy. Dokumenty te w sposób kompleksowy opisują propozycje przedsięwzięć i założeń, które miałyby wpłynąć na poprawę sytuacji na rynku pracy oraz lepsze dopasowanie instytucji rynku pracy do zmian zachodzących na nim. SRKL i CSR w sposób szczegółowy identyfikują kwestie szczególnie problemowe, takie jak wsparcie osób młodych, czy godzenie życia zawodowego i prywatnego.
CT 9	9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności	KPR, SRK, SRKL i Program przeciw ubóstwu wskazują na silne powiązanie ubóstwa i wykluczenia społecznego z sytuacją osób na rynku pracy, potrzebę realizacji działań poprawiających zdolność do pracy i dostęp do wysokiej jakości usług włączających. Wskazuje się na potrzebę przebudowy systemu świadczeń społecznych w celu stymulowania aktywności zawodowej oraz lepszego ich adresowania i dostosowania do potrzeb odbiorców oraz potrzebę rozwoju systemu aktywnej integracji.
	9.7 Ułatwianie dostępu do niedrogich, trwałych i wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym	KPR, SRK, SRKL i Program przeciw ubóstwu wskazują na inne niż bezrobocie przesłanki ubóstwa. Dlatego zaznaczają potrzebę rozwoju wysokiej jakości usług na rzecz grup wykluczonych, w tym usług profilaktycznych zapobiegających ubóstwu. Jako cele interwencji wyznaczają rozwój usług na rzecz rodzin, młodzieży, osób starszych i niesamodzielnych oraz zapobieganie niepewności mieszkaniowej.  Position Paper oraz SP podkreślają potrzebę zwiększenia dostępności wysokiej jakości świadczeń zdrowotnych
	9.8 wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych	SRK i SRKLS uznają ekonomię społeczną za ważny obszar koncentracji interwencji publicznej ze względu na jej znaczenie dla zwalczania ubóstwa i wykluczenia.  Zgodnie z SRKS interwencja będzie skoncentrowana na wdrożeniu systemowych rozwiązań, umożliwiających funkcjonowanie instytucji wspierających infrastrukturalnie

		<p>przedsiębiorczość społeczną w zakresie usług, szkoleń i doradztwa, a także na przygotowaniu i wdrożeniu zwrotnych mechanizmów finansowania przedsiębiorstw społecznych</p>
CT 10	<p>10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego</p>	<p>W Zaleceniach Rady UE dla Polski wskazywana jest potrzeba dopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy i podniesienie jakości nauczania</p> <p>Krajowy Program Reform, Strategia Rozwoju Kraju, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego oraz Perspektywa Uczenia się przez całe życie wskazują na konieczność podnoszenia jakości i efektywności usług edukacyjnych.</p>
	<p>10.2 poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć</p>	<p>Strategia Europa 2020 zakłada, że co najmniej 40% osób w wieku 30-34 powinno mieć wykształcenie wyższe, natomiast w KPR poziom ten jest wyższy i wynosi 45%</p> <p>W Zaleceniach Rady UE dla Polski wskazywana jest potrzeba dopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy i podniesienie jakości nauczania</p> <p>Strategiczne dokumenty krajowe (KSRR 2010-2020, SRKL i Perspektywa LLL) wskazują na potrzebę poprawy jakości kształcenia i wzmacnianie prozatrudnieniowej roli szkolnictwa wyższego</p>
	<p>10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak</p>	<p>KPR, SRK, SRKL oraz PLLL wskazują na konieczność zwiększenia inwestycji w obszar uczenia się dorosłych.</p> <p>Zgodnie z ww. dokumentami najważniejszym działaniem umożliwiającym osiągnięcie tak zdefiniowanego celu jest stworzenie przejrzystego i spójnego krajowego systemu kwalifikacji, w tym wprowadzenie procedur oceny i potwierdzania osiągnięć uczących się pod kątem efektów uczenia się, uporządkowanie i rozwój systemu uznawania kompetencji nabytych poza edukacją formalną (system walidacji) oraz wdrożenie systemów gromadzenia i transferu osiągnięć edukacyjnych, spójnych z systemami europejskimi</p>

	dwutorowe systemy kształcenia	
CT 11	11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych rządów	<i>Position paper</i> wskazuje konieczność wspierania działań mających na celu wzmocnienie zdolności instytucjonalnych oraz skuteczności administracji publicznej oraz usług publicznych. Szczególny nacisk położono na konieczność poprawy jakości regulacji; poprawy dostępu do wymiaru sprawiedliwości, poprawy skuteczności i jakości sądownictwa; wzmocnienia roli społeczeństwa obywatelskiego, aby działało jako partner i we współpracy z rządem. Powyższe kwestie znalazły również odzwierciedlenie w SPP.

## SEKCJA 1.2 ROZKŁAD ŚRODKÓW FINANSOWYCH

[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI = OK. 2 STRON]

### UZASADNIENIE PODZIAŁU ŚRODKÓW MIĘDZY CELE TEMATYCZNE I PRIORYTETY INWESTYCYJNE

Uzasadnienie podziału środków między cele tematyczne wynika z diagnozy oraz uwarunkowań strategicznych zawartych w Sekcji 1.1.

### STRATEGIA INWESTYCYJNA PROGRAMU

[tabela generowana automatycznie przez system SFC 2014]

Tabela 2: Matryca logiczna strategii inwestycyjnej programu

Oś priorytetowa	Cel tematyczny	Priorytety inwestycyjne	Cele szczegółowe priorytetów inwestycyjnych	Wskaźniki rezultatu odpowiadające poszczególnym celom szczegółowym	Fundusz	Wsparcie UE (EUR)	Udział łącznego wsparcia UE w całości środków programu (w podziale na fundusze)
1	1.	1.1				€	%
2	2.	2.1				€	
	3.	3.1					
PT						€	

## SEKCJA 2. OPIS UKŁADU OSI PRIORYTETOWYCH

### SEKCJA 2A. OPIS OSI PRIORYTETOWYCH

#### OŚ I EFEKTYWNE POLITYKI PUBLICZNE DLA RYNKU PRACY, GOSPODARKI I EDUKACJI

[TYTUŁ I UZASADNIENIE - MAKSYMALNIE 3,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI = OK. 1 STR.]

#### **PRIORYTET INWESTYCYJNY 8.8**

*W Polsce pomimo obserwowalnych zmian na przestrzeni ostatnich lat nadal sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest różna. Jak pokazują dostępne dane, to kobiety są grupą narażoną na większe bezrobocie, uzyskują niższe zarobki, doświadczają stereotypów związanych z płcią kulturowo-społeczną - zwłaszcza w kwestii postrzegania przez pracodawców kobiet jako mniej dyspozycyjnych i produktywnych pracowników (w związku z potencjalnym lub faktycznym macierzyństwem). Partycypacja mężczyzn w dzieleniu obowiązków domowych pomimo wprowadzenia nowych rozwiązań legislacyjnych (np. urlop ojcowski) jest relatywnie niska, z drugiej strony sami mężczyźni też doświadczają stereotypowych zachowań i postaw, związanych z postrzeganiem ich jako osób od których wymaga się większej mobilności i dyspozycyjności, co często utrudnia godzenie życia zawodowego z prywatnym. Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż jak pokazują badania, pracodawcy nie są zainteresowani wprowadzaniem rozwiązań z zakresu godzenia życia zawodowego z prywatnym, gdyż bardzo często nie widzą wymiernego efektu ekonomicznego tego typu działań. Powyższe przykłady problemów występujących na rynku pracy w kontekście równości szans płci wymagają podjęcia kompleksowych działań na poziomie ogólnokrajowym, a ich charakter powinien być systemowy, ukierunkowany na realizację długofalowych reform polityk publicznych. Wszystkie planowane działania stanowią jednocześnie bezpośredni instrument realizacji Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania, który jest aktualnie przygotowywany przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania (zgodnie z art. 22 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2010, Nr 254, poz. 1700;). Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania, określa cele i priorytety w szczególności w zakresie: 1) podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia tej zasady 2) przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania; 3) współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.*

#### **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 8.8**

[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]

1. Tworzenie warunków dla wyrównywania szans płci na rynku pracy

## **OCZEKIWANE EFEKTY PI 8.8**

*[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]*

1. Zapewnienie dostępności narzędzi i instrumentów dla wyrównywania szans płci na rynku pracy
2. Upowszechnienie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego

PROJEKT

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>52</sup>

Priorytet Inwestycyjny: 8.8 Równouprawienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
Cel szczegółowy: Tworzenie warunków dla wyrównywania szans płci na rynku pracy										
1.	Liczba gmin, w których upowszechniono rozwiązania w zakresie form opieki nad dziećmi do lat trzech	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	2012	2 479	SL2014	rocznie

<sup>52</sup> Zawarte w Programie wskaźniki produktu i rezultatu oraz ich wartości mogą ulec modyfikacji w wyniku zmian dotyczących zakresu wsparcia oraz wysokości alokacji przewidzianej na dany cel. W Programie wskazano wartości dla wybranych wskaźników produktu i rezultatu. Wartości pozostałych wskaźników zostaną oszacowane na późniejszym etapie prac nad dokumentem po ostatecznym określeniu alokacji finansowej.



## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 8.8**

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 8.8 będą:

### **W ramach celu 1. Tworzenie warunków dla wyrównywania szans płci na rynku pracy**

- Stworzenie modelu monitorującego różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących pracę o tej samej wartości;
- Opracowywanie i wdrażanie zmian w zakresie równości szans płci na poziomie legislacyjnym, w tym przygotowywanie projektów zmian aktów prawnych;
- Opracowywanie i wdrażanie modelowych programów przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia (np. programy wspierające przy wyborze ścieżki kariery zawodowej, programy promujące równy udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych);
- Wsparcie rozwoju współpracy międzysektorowej na rzecz poprawy równości szans płci;
- Opracowanie i wdrożenie standardów, programów i modeli opieki nad osobami zależnymi oraz godzenia życia zawodowego z prywatnym;
- Promocja rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego w tym rozwiązań mających na celu zwiększenie aktywności zawodowej opiekunów dzieci w wieku do lat 3 i osób zależnych, w tym podnoszenie kwalifikacji kadry samorządów gmin odpowiedzialnych za rozwój form opieki na dziećmi do lat 3.

### **Potencjalnymi beneficjentami w PI 8.8 będą:**

- minister właściwy ds. pracy, zabezpieczenia społecznego i rodziny
- Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania

### **Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 8.8 będą:**

- minister właściwy ds. pracy, rodziny i zabezpieczenia społecznego
- kadra samorządów gmin (m.in. wójt, burmistrz, prezydent miasta, pracownicy instytucji odpowiedzialni za organizację i finansowanie infrastruktury instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3)
- gminy, osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, które tworzą i prowadzą żłobek lub klub dziecięcy
- rodzice (w zakresie działań promocyjnych)

## **OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH**

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

Nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

Priorytet Inwestycyjny: 8.8 Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba pracowników jednostek organizacyjnych na poziomie samorządu gminnego objętych wsparciem w zakresie form opieki nad dziećmi do lat 3	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie

### **PRIORYTET INWESTYCYJNY 8.9**

Wskaźnik zatrudnienia jest i będzie w znacznej mierze tworzony przez przedsiębiorców, szczególnie z sektora MMSP. Niestety badania pokazują, że główne cele, jakie dzisiaj stawiają sobie firmy, to maksymalizacja obrotów i zysków oraz pozyskiwanie nowych klientów. Takie cele jak: rozwój, wprowadzanie nowych towarów czy usług na rynek, które są niezbędne dla zwiększenia zatrudnienia, wymieniane są znacznie rzadziej. Prawie 1/3 firm nie wprowadziła żadnych zmian w ciągu ostatnich trzech lat oraz nie ma planów rozwojowych w przekonaniu, że dobrze sobie radzi lub nie ma sensu planować wobec niepewnej przyszłości. Oznacza to, że Ci, którzy powinni być motorem polskiej gospodarki nie uznają swojego rozwoju za priorytet. Firmy koncentrują uwagę bardziej na doraźnym planowaniu działalności i bieżącym funkcjonowaniu. Dominują cele krótkookresowe nad budowaniem relacji z klientami, partnerami handlowymi, pracownikami, otoczeniem. W ten sposób polscy przedsiębiorcy tracą z pola widzenia plany strategicznego rozwoju i stworzenia długoterminowej wizji oraz zwiększenia konkurencyjności. Oznacza to także brak myślenia w kategoriach wprowadzania innowacji. Tymczasem zasadniczym czynnikiem budowania przewagi konkurencyjnej jest zdolność przedsiębiorstwa do bycia elastycznym i zdolnym do zmian w zależności od wymagań rynku. Obecnie wartość dodana generowana przez przeciętne przedsiębiorstwo w Polsce pozostaje na jednym z najniższych poziomów w UE (Raport o stanie sektora MSP 2010 - 2011). W praktyce oznacza to, iż przedsiębiorstwa nie planują zwiększać zatrudnienia (BKL 2012), ponieważ nie mają świadomości, kompetencji i potencjału aby się rozwijać. Tak więc bez realizacji działań w obszarze adaptacyjności przedsiębiorców i przedsiębiorstw, opisanych poniżej i zaplanowanych na poziomie regionalnym, nie uda się osiągnąć zaplanowanego w Europa 2020 wskaźnika

zatrudnienia. Wzmocnienie kompetencji pracowników i dopasowanie ich do potrzeb rynku pracy jest działaniem niewystarczającym, ponieważ nie zagwarantuje, że:

kompetencje te zostaną „skonsumowane” przez przedsiębiorców. Pracodawcy (szczególnie MMP) często nie mają świadomości jak zarządzać kompetencjami, dlatego też często mają trudność w określeniu jakich kompetencji w przyszłości będą potrzebować;

kompetencje te pozwolą na rozwój przedsiębiorstw i ich stały wzrost. Jak wykazano wyżej znaczna grupa przedsiębiorców, szczególnie sektora MMP, nie prowadzi działań prorozwojowych dlatego też zgłaszane przez nich zapotrzebowanie na kompetencje nie jest związane z potrzebami rozwojowymi a zapotrzebowaniem w danej chwili.

Jak wskazano powyżej brak zarządzania rozwojem przedsiębiorstwa stanowi jedno z najpoważniejszych zagrożeń dla jego długookresowej konkurencyjności. Potwierdzają to wyniki badań „Inteligentne organizacje – zarządzanie wiedzą i kompetencjami pracowników” [PARP, 2010] oraz „Procesy inwestycyjne i strategie przedsiębiorstw w czasie kryzysu” [PARP, 2010]. Zaledwie 12% przedsiębiorstw w Polsce posiada strategię rozwoju w formie opracowanego dokumentu<sup>53</sup>, a jedynie 11% małych i 26% średnich przedsiębiorstw ma strategię zarządzania zasobami ludzkimi<sup>54</sup>. Te organizacje, które posiadają strategię rozwoju oraz strategię zarządzania zasobami ludzkimi uzyskują wyższe przychody oraz zwiększają zatrudnienie. Uporządkowanie procesów zarządzania oraz wysokie umiejętności zarządzania strategicznego a także umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi stanowią więc czynnik decydujący o budowie przewag konkurencyjnych a także o możliwości dostosowania funkcjonowania przedsiębiorstw do zmieniających się warunków gospodarczych.

Oprócz wskazania przedsiębiorcom korzyści wynikających z zarządzania rozwojem należy także podjąć działania, które w dłuższej perspektywie pozwolą im na zdobywanie nowych rynków i klientów będących do tej pory poza ich zasięgiem. Mowa tu przede wszystkim o rynku zamówień publicznych oraz partnerstwie publiczno-prywatnym. W przypadku zamówień publicznych ewaluacja przeprowadzona na zlecenie Komisji Europejskiej w 2010 roku wyraźnie wskazuje, iż sektor MMSP, w szczególności mikro i małe przedsiębiorstwa realizują relatywnie mniej kontaktów aniżeli duże firmy. Tymczasem, publiczny zamawiający jest solidnym partnerem, który pozwoliłby wielu mikro i małym przedsiębiorstwom rozwinąć się. W przypadku partnerstwa publiczno-prywatnego z badania „Analiza potencjału podmiotów publicznych i przedsiębiorstw do realizacji partnerstwa publiczno-prywatnego” przeprowadzonego na przełomie 2011 i 2012 roku na zlecenie PARP wynika, iż w dobie poszukiwania środków na finansowanie rozwoju infrastruktury i usług społecznych współpraca w ramach PPP jest nieodzowna. Liczne bariery uniemożliwiają jednak pełne wykorzystanie potencjału tkwiącego w niniejszym modelu współpracy.

Kluczowe przy programowaniu wsparcia przedsiębiorstw jest określenie branż i sektorów, których rozwój jest priorytetowy dla polskiej gospodarki. W związku z tym istotne wydaje się opracowanie i wdrożenie działań systemowych skierowanych do tych przedsiębiorstw.

---

<sup>53</sup> Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw, PARP, Warszawa 2011.

<sup>54</sup> Badania własne PARP w ramach projektu Inwestycja w kadry, PARP, Warszawa 2008.

*Samozatrudnieni stanowią 95% wszystkich mikroprzedsiębiorstw. Niestety, z tego prawie trzy czwarte (72%, tj. 1.168 tys.) przedsiębiorców to osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, których przychody pochodzą wyłącznie ze świadczenia pracy na rzecz innej firmy bez ponoszenia kosztów związanych z pracą (np. zakup materiałów, narzędzi). Takie osoby dominują w liczbie firm wszystkich branż gospodarki. Według danych GUS koncentracja samozatrudnionych jest tym większa, im młodszą grupę firm rozpatrujemy – stanowią oni 90% firm funkcjonujących do pierwszego roku działalności. Udział ten spada jednak wraz z wiekiem firmy, choć i tak wśród firm działających na rynku powyżej 5 lat samozatrudnieni stanowią znaczącą większość (64%). Dodatkowo analizując wyniki finansowe samozatrudnionych i pozostałych przedsiębiorstw, można zauważyć, że te pierwsze pomimo że jest ich ponad dwa razy więcej (1,17 mln do 0,45 mln) generują ponad dwa i pół raza mniej przychodów ogółem (158 mld PLN do 360 mld PLN).<sup>55</sup> Dlatego też panując działania mające na celu wzrost wskaźnika zatrudnienia należy wziąć również pod uwagę właśnie tą grupę przedsiębiorstw, które już funkcjonują na rynku i mają potencjał do rozwoju niemniej jednak nie mają świadomości oraz odpowiedniej wiedzy jak z przedsiębiorcy stać się pracodawcą.*

*Wielu przedsiębiorców, w szczególności z sektora MMŚP, w trakcie prowadzenia działalności doświadcza trudności finansowych i zachwiania płynności. Należy jednak zauważyć, że nie muszą one oznaczać nierentowności lub braku perspektyw rozwoju biznesu a być wynikiem nieoczekiwanych zmian na rynku. Dlatego też działania państwa w obszarze przygotowania przedsiębiorstw do zmian powinny koncentrować się także na zminimalizowaniu negatywnych skutków tych sytuacji. Przystosowanie przedsiębiorstw do zmian wymaga po pierwsze wczesnej identyfikacji problemu oraz podjęcia szybkich działań naprawczych, obejmujących nie tylko pracowników, którym grozi np. zwolnienie, ale przede wszystkim pracodawcę. Należy zatem dokonać zmiany systemowej – podejście interwencyjne powinno zostać zastąpione podejściem prewencyjnym.*

*Efektywne wdrażanie rozwiązań systemowych w obszarze rozwoju przedsiębiorstw wymaga aktywnego zaangażowania wszystkich zainteresowanych partnerów, w tym w szczególności przedstawicieli pracodawców i pracobiorców, którzy powinni zostać włączeni w proces definiowania celów i kierunków podejmowanych działań, a także w wypracowanie stosownych rozwiązań.*

## **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 8.9**

### **[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

1. Podniesienie jakości zarządzania rozwojem przedsiębiorstw
2. Poprawa efektywności systemu wczesnego ostrzegania i szybkiego reagowania przedsiębiorstw na zmiany gospodarcze
3. Upowszechnienie mechanizmów i narzędzi dialogu społecznego

---

<sup>55</sup> Raport o stanie sektora MSP, 2012, Warszawa, PARP.

## **OCZEKIWANE EFEKTY PI 8.9**

*[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]*

1. Wzrost liczby przedsiębiorców (właściciele i kadra zarządzająca) podejmujących działania w zakresie zarządzania rozwojem swojego przedsiębiorstwa
2. Wdrożenie systemu wczesnego ostrzegania i szybkiego reagowania przedsiębiorstw na zmiany gospodarcze
3. Zwiększenie dostępności do mechanizmów i narzędzi dialogu społecznego w przedsiębiorstwach

PROJEKT

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>56</sup>

Priorytet Inwestycyjny: 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i pracowników do zmian										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel szczegółowy 1: Podniesienie jakości zarządzania rozwojem przedsiębiorstw</b>										
1.	Odsetek odbiorców działań budujących świadomość właścicieli i kadry zarządzającej MMSP na temat korzyści zarządzania rozwojem przedsiębiorstw deklarujących podniesienie świadomości znaczenia i wiedzy nt. zarządzania rozwojem	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0%	procent	2012	50%	badanie ewaluacyjne	dwukrotnie w okresie programowania
<b>Cel szczegółowy 2: Poprawa efektywności systemu wczesnego ostrzegania i szybkiego reagowania przedsiębiorstw na zmiany gospodarcze</b>										
2.	Funkcjonujący jeden system wczesnego ostrzegania i szybkiego reagowania na zmiany w gospodarce	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	2012	1	SL2014	rocznie

<sup>56</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 8.9**

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 8.9 będą:

### **W ramach celu 1. *Podniesienie jakości zarządzania rozwojem przedsiębiorstw:***

1. Realizacja działań budujących świadomość właścicieli i kadry zarządzającej MMŚP na temat korzyści z zarządzania rozwojem (w tym zarządzania strategicznego i zarządzania zasobami ludzkimi) oraz zachęcanie do podejmowania działań w powyższym zakresie:
  - we współpracy z partnerami społecznymi i gospodarczymi oraz administracją publiczną na szczeblu krajowym i regionalnym;
  - przy wykorzystaniu narzędzi budowania relacji i kontaktów oraz kanałów komunikacji pośredniej z przedstawicielami grupy docelowej, pozwalających na skuteczne dotarcie do przedsiębiorców;
  - poprzez opracowanie, przetestowanie (pilotaże) oraz udostępnienie rozwiązań możliwych do samodzielnego stosowania przez przedsiębiorców, odpowiadających na zidentyfikowane deficyty w zakresie zarządzania rozwojem (w tym zarządzania strategicznego oraz zarządzania zasobami ludzkimi), np. w zakresie opracowania strategii rozwoju, planowania i zarządzania uczeniem się w miejscu pracy.
2. Opracowanie, przetestowanie (pilotaże) i upowszechnienie efektywnych modeli rozwoju działalności gospodarczej (od samozatrudnienia do przedsiębiorcy-pracodawcy).
3. Wsparcie na rzecz zwiększenia udziału MMŚP w rynku zamówień publicznych oraz wzrostu liczby przedsięwzięć realizowanych w formule partnerstwa publiczno-prywatnego, w tym działania edukacyjne, badawcze i informacyjne adresowane do przedsiębiorców i przedstawicieli administracji publicznej.
4. Wypracowanie i wdrożenie efektywnych rozwiązań systemowych wspierających rozwój przedsiębiorstw w branżach i sektorach istotnych z punktu widzenia rozwoju gospodarczego kraju.

### **W ramach celu 2 *Poprawa efektywności systemu wczesnego ostrzegania i szybkiego reagowania przedsiębiorstw na zmiany gospodarcze***

1. Prowadzenie cyklicznych badań pozwalających prognozować zmiany dynamiki kluczowych trendów mikro- i makroekonomicznych, zachodzących na poziomie określonych branż gospodarczych, sektorów i obszarów geograficznych (wczesne ostrzeganie).
2. Stworzenie systemowych narzędzi zapobiegania sytuacjom kryzysowym przedsiębiorstw, które odczuwają negatywne skutki zmiany gospodarczej (szybkie reagowanie);
3. Realizacja działań budujących świadomość przedsiębiorców, w szczególności sektora MMŚP, w zakresie korzyści i sposobów przewidywania i radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi oraz racjonalnego podejścia do zagrożenia porażki biznesowej.
4. Realizacja działań niwelujących negatywne stereotypy związane z porażką biznesową

### **W ramach celu 3 *Upowszechnienie mechanizmów i narzędzi dialogu społecznego***

1. Opracowanie i wdrożenie mechanizmów i narzędzi dialogu społecznego w zakresie organizacji pracy, podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, zarządzania zmianą gospodarczą oraz zarządzania strategicznego i zarządzania zasobami ludzkimi

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 8.9 będą:**

- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
- Minister właściwy ds. gospodarki
- Partnerzy społeczni i gospodarczy

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 8.9 będą:**

- instytucje otoczenia biznesu
- partnerzy społeczni i gospodarczy
- przedsiębiorstwa i ich pracownicy

**OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH**

[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]

Nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

Priorytet Inwestycyjny: 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba odbiorców działań bezpośrednich budujących świadomość właścicieli i kadry zarządzającej MMSP na temat korzyści zarządzania i rozwojem przedsiębiorstw	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	70 000	SL2014	rocznie
2.	Liczba odbiorców działań bezpośrednich budujących świadomość w zakresie korzyści i sposobów przewidywania i radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	6 760	SL2014	rocznie



## **PRIORYTET INWESTYCYJNY 8.10**

*Konieczność zwiększenia intensywności działań dotyczących przedłużania zdrowszego życia zawodowego jest podkreślana w dokumentach strategicznych i zaleceniach Komisji Europejskiej oraz w większości krajowych dokumentów o charakterze strategicznym, określających kierunki interwencji publicznej. Zgodnie z prognozami demograficznymi dla Polski, w najbliższych latach zasoby pracy gwałtownie się zmniejszą, przy jednoczesnym systematycznym wzroście grupy osób w wieku poprodukcyjnym.*

*Profilaktyka jest jednym z podstawowych zagadnień warunkującym działania na rzecz zdrowia publicznego. Prowadzona konsekwentnie i długofalowo prowadzi do poprawy stanu zdrowia populacji dzięki zmniejszeniu ryzyka wystąpienia choroby, a w przypadku jej wystąpienia umożliwia wczesne jej rozpoznanie i szybkie podjęcie leczenia.*

*W ramach priorytetu inwestycyjnego wspierane będą przedsięwzięcia wypracowujące i wdrażające system koordynacji działań w zakresie profilaktyki ukierunkowany na przeciwdziałanie chorobom o najwyższym współczynniku zapadalności/hospitalizacji oraz umieralności oraz najwyższym współczynniku absencji chorobowej. W tym zakresie wdrażane będą projekty profilaktyczne o charakterze pilotażowym i testującym, pozwalające wypracować odpowiednie standardy działania, jak również ogólnopolskie projekty edukacyjne i zachęcające do badań przesiewowych.*

### **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 8.10**

**[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

1. Poprawa świadomości zdrowotnej społeczeństwa oraz wykrywalności chorób negatywnie wpływających na zasoby rynku pracy

### **OCZEKIWANE EFEKTY PI 8.10**

**[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]**

1. Wdrożenie programów profilaktycznych w zakresie chorób negatywnie wpływających na zasoby rynku pracy

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>57</sup>

Priorytet Inwestycyjny: 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
Cel szczegółowy 1: Poprawa świadomości zdrowotnej społeczeństwa oraz wykrywalności chorób negatywnie wpływających na zasoby rynku pracy										
1.	Liczba wdrożonych programów profilaktycznych w zakresie chorób negatywnie wpływających na zasoby rynku pracy	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	2012	15	SL2014	rocznie

<sup>57</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

## OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 8.10

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 8.10 będą:

- projekty pilotażowe i testujące w zakresie programów profilaktycznych zawierające m.in. komponent badawczy, edukacyjny oraz wspierający współpracę pomiędzy wysokospecjalistycznym ośrodkiem a lekarzami podstawowej opieki zdrowotnej oraz szpitalami ogólnymi, w celu przeciwdziałania zjawisku fragmentacji opieki nad pacjentem;
- ogólnokrajowe programy w zakresie edukacji zdrowotnej i promocji zdrowego stylu życia;
- prowadzenie badań i analiz nad starzeniem się i sytuacją osób starszych (np. w ramach badań SHARE) oraz ich upowszechnianie.

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 8.10 będą:**

- minister właściwy ds. Zdrowia
- minister właściwy ds. pracy, zabezpieczenia społecznego i rodziny
- Narodowy Fundusz Zdrowia
- podmioty posiadające potencjał do opracowywania programów profilaktycznych (np. uczelnie medyczne, szpitale kliniczne, instytuty badawcze podległe MZ)
- minister właściwy ds. pracy i polityki społecznej

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 8.10 będą:**

- Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie programów profilaktycznych
- Osoby objęte programami profilaktycznymi

## OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

Nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

Priorytet Inwestycyjny: 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba opracowanych programów profilaktycznych w zakresie chorób negatywnie wpływających na zasoby rynku pracy	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	15	SL2014	rocznie

## **PRIORYTET INWESTYCYJNY 8.11**

*Modernizacja i wzmocnienie roli instytucji działających na rynku pracy jednym z największych wyzwań w obszarze zatrudnienia w nowym okresie programowania Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem jaki został postawiony na tym polu jest podniesienie efektywności działań instytucji rynku pracy w odniesieniu do zmieniającej się sytuacji w tym obszarze.*

*Zaproponowane rozwiązania systemowe mają na celu zwiększenie efektywności usług świadczonych na rzecz klientów instytucji rynku pracy. Priorytet zakłada modernizację struktur organizacyjnych, podnoszenie kwalifikacji kadr instytucji rynku pracy, zastosowanie nowoczesnych technologii komunikacyjnych i informacyjnych. Priorytet obejmie także modernizację systemu zarządzania informacjami wykorzystywanymi w usługach rynku pracy. Powinien przyczynić się do wzmocnienia efektywności działania instytucji rynku pracy oraz do ich profesjonalizacji.*

*Od możliwości i kompetencji Publicznych Służb Zatrudnienia oraz instytucji którym zlecane są działania aktywizacyjne zależy efektywność udzielanego wsparcia. Podejmowane działania mają na celu poprawę dostępności zindywidualizowanych usług rynku pracy poprzez opracowanie systemowych zmian dotyczących modeli i standardów wykorzystywanych w procesie aktywizacji bezrobotnych. (SRKL) W ramach podniesienia kwalifikacji pracowników instytucji rynku pracy oraz ich dostosowania do systemowych zmian w polityce rynku pracy szczególny nacisk został położony na doskonalenie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, świadczonych przez publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia oraz indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W dalszej perspektywie wdrożone rozwiązania pozwolą na odejście od traktowania działań rejestracyjnych i związanych z wypłatą świadczeń jako podstawowej funkcji instytucji rynku pracy, na rzecz aktywnego pośrednictwa pracy. Zredefiniowane zostaną także zasady modelu współpracy z pracodawcami, jako grupą, która jest najlepszym źródłem informacji dotyczących popytu na pracę.*

*Działania priorytetu będą wpisywać się w zakres zmian podjęty w ramach nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która zmienia podejście do poszukujących pracy na bardziej indywidualne, a nowa oferta profilowania pomocy dla bezrobotnych ma szansę działać bardziej efektywnie dzięki skuteczniejszej identyfikacji problemów i potrzeb bezrobotnych. Zmiany już zaproponowane mogą być wdrożone bardziej efektywnie dzięki środkom Europejskiego Funduszu Społecznego. Poza powyższym istotną kwestią jest wypracowanie nowych oraz udoskonalenie już istniejących mechanizmów, które pozwolą na racjonalizację systemu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.*

*Priorytet uwzględni również wsparcie sieci EURES, w tym poprawę mobilności pracowników wewnątrz Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz personalizację i podniesienie jakości świadczonych usług. Dzięki prawidłowej implementacji sieć ma szansę stać się efektywnym i wydajnym instrumentem zatrudnieniowym.*

## **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 8.11**

*[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]*

1. Wzrost efektywności instytucji rynku pracy oraz ich dostosowanie do systemowych zmian w polityce rynku pracy
2. Profesjonalizacja usług, narzędzi i instrumentów rynku pracy świadczonych na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji
3. Zwiększenie jakości kształtowania polityki państwa w obszarze rynku pracy

## **OCZEKIWANE EFEKTY PI 8.11**

*[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]*

1. Wdrożenie narzędzi służących zwiększeniu efektywności usług świadczonych na rzecz klientów instytucji rynku pracy
2. Dostosowanie kompetencji zawodowych pracowników instytucji rynku pracy do potrzeb osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji
3. Wzmocnienie zdolności władzy publicznej do prowadzenia polityki w obszarze rynku pracy

PROJEKT

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>58</sup>

Priorytet Inwestycyjny: 8.11 Modernizacja i wzmocnienie roli instytucji działających na rynku pracy, w tym działania mające na celu zwiększenie transnarodowej mobilności pracowników										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel szczegółowy 1: Wzrost efektywności instytucji rynku pracy oraz ich dostosowanie do systemowych zmian w polityce rynku pracy</b>										
1.	Liczba pracowników instytucji rynku pracy, którzy podnieśli kompetencje zawodowe w zakresie wykorzystania rozwiązań zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz klientów instytucji rynku pracy	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	2012		SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 2: Profesjonalizacja usług, narzędzi i instrumentów rynku pracy świadczonych na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji</b>										
2.	Odsetek osób bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, które skorzystały z usług Powiatowych Urzędów Pracy, pozytywnie	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	procent	2012		badanie ewaluacyjne	dwukrotnie w okresie programowania

<sup>58</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

	oceniających działania tych instytucji									
<b>Cel szczegółowy 3: Zwiększenie jakości kształtowania polityki państwa w obszarze rynku pracy</b>										
3.	Liczba zastosowanych narzędzi, wspierających podejmowanie decyzji w zakresie prowadzonej polityki rynku pracy	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	2012	355	SL2014	rocznie

PROJEKT

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 8.11**

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 8.11 będą:

### **W ramach celu 1. *Wzrost efektywności instytucji rynku pracy oraz ich dostosowanie do systemowych zmian w polityce rynku pracy***

- opracowanie i wdrożenie rozwiązań systemowych zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz klientów instytucji rynku pracy;
- opracowywanie, testowanie i wdrażanie standardów i modeli w zakresie modernizacji struktur organizacyjnych instytucji rynku pracy oraz instytucji, którym zlecane są usługi aktywizacyjne;
- podnoszenie kompetencji i kwalifikacji kadr instytucji rynku pracy m.in. poprzez opracowanie programów szkoleń dla PSZ, szkolenia, kursy, uzupełnienie wykształcenia;
- stworzenie systemu oceny i monitorowania efektywności usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia;
- wdrożenie, rozbudowa i aktualizacja systemu prognozowania zatrudnienia;
- koordynacja badań realizowanych w regionach;
- realizację zadań w zakresie mobilności geograficznej, w tym wsparcie sieci EURES i poprawa mobilności pracowników wewnątrz Unii Europejskiej oraz personalizacja i podniesienie jakości świadczonych usług, m.in. poprzez tworzenie i dystrybucję zasobów informacyjnych, udział pracowników w międzynarodowych programach w ramach EURES, koordynację systemu EURES w kraju (w tym kwestie akredytacji jednostek EURES w związku z wprowadzeniem reformy).

### **W ramach celu 2. *Profesjonalizacja usług, narzędzi i instrumentów rynku pracy świadczonych na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji***

- modernizacja instytucji rynku pracy zajmujących się wspieraniem młodzieży poprzez poprawę efektywności struktur organizacyjnych oraz systemów zarządzania uwzględniających współpracę z pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi oraz instytucjami pomocy społecznej;
- podwyższanie poziomu kompetencji i kwalifikacji kadry instytucji rynku pracy działających na rzecz młodzieży poprzez szkolenia, kursy, uzupełnienie wykształcenia;
- opracowanie i testowanie nowych rozwiązań i narzędzi aktywizacyjnych osób młodych oraz osób po 50 r.ż.;
- rozwiązania systemowe na rzecz rozwoju instrumentów wspierających zatrudnienie i utrzymanie się na rynku pracy osób niepełnosprawnych (m.in. opracowanie i rekomendacja nowych rozwiązań prawnych, badania, analizy i testowanie rozwiązań);
- opracowanie i testowanie standardów kontraktowania usług rynku pracy dla osób niepełnosprawnych (badania, analizy, stworzenie dobrych praktyk, wypracowanie rekomendacji i ich przetestowanie, stworzenie modelu);
- opracowanie metod, narzędzi i zasobów informacyjnych stanowiących źródło wiedzy o rynku pracy oraz stworzenie sposobu zarządzania posiadanymi zasobami.



**W ramach celu 3 Zwiększenie jakości kształtowania polityki państwa w obszarze rynku pracy**

- wypracowanie i wdrożenie narzędzi wspierających podejmowanie decyzji w zakresie prowadzonej polityki rynku pracy;
- badanie efektów wdrożenia nowych narzędzi w realizacji aktywnych polityk rynku pracy;
- opracowanie i testowanie oraz wdrożenie narzędzi do monitorowania w zakresie rozwiązań funkcjonujących na rynku pracy;
- monitorowanie efektywności instrumentów rynku pracy w odniesieniu do poszczególnych grup na rynku pracy.

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 8.11 będą:**

- *Minister właściwy do spraw pracy*

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 8.11 będą:**

- *jednostki samorządu terytorialnego,*
- *publiczne służby zatrudnienia,*
- *niepubliczne służby zatrudnienia,*
- *instytucje rynku pracy w tym partnerzy społeczni.*

**OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH**

**[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]**

Nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

<b>Priorytet Inwestycyjny: 8.11 Modernizacja i wzmocnienie roli instytucji działających na rynku pracy, w tym działania mające na celu zwiększenie transnarodowej mobilności pracowników</b>							
<b>Lp.</b>	<b>Nazwa wskaźnika</b>	<b>Jednostka pomiaru</b>	<b>Fundusz</b>	<b>Kategoria regionu</b>	<b>Wartość docelowa (2023)</b>	<b>Źródło danych</b>	<b>Częstotliwość pomiaru</b>
1.	Liczba pracowników instytucji rynku pracy, objętych wsparciem w programie <b>w zakresie wdrażania nowych rozwiązań zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz klientów instytucji</b>	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie

	<b>ryнку pracy</b>					
2.	Liczba pracowników instytucji rynku pracy, świadczących usługi <b>lub wykorzystujących instrumenty</b> na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	SL2014	rocznie
3.	Liczba wypracowanych narzędzi wspierających podejmowanie decyzji w zakresie prowadzonej polityki rynku pracy	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	SL2014	rocznie

#### **PRIORYTET INWESTYCYJNY 9.4**

*Poprawa jakości (rozumianej jako skuteczność, efektywność, trafność, użyteczność, trwałość, dostępność) działań na rzecz ubóstwa i wykluczenia wymaga integracji polityk publicznych, w szczególności polityk w obszarze pomocy i integracji społecznej, wsparcia rodziny i pieczy zastępczej, rehabilitacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych, zatrudnienia, zdrowia, edukacji, ekonomii społecznej, mieszkalnictwa, kuratelii sądowej, systemu penitencjarnego i probacyjnego. W związku z tym wspierane będą zmiany systemowe mające sprzyjać integracji/konsolidacji tych polityk na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, w celu skutecznego przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu. To z kolei pociąga za sobą potrzebę realizacji działań systemowych na rzecz lepszej koordynacji na poziomie krajowym polityk sektorowych i regionalnych na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa. Jednocześnie ze względu na wielość instytucji mających wpływ/mogących mieć wpływ na poprawę sytuację osób i rodzin wykluczonych społecznie na poziomie regionalnym i lokalnym konieczne są systemowe rozwiązania na rzecz koordynacji polityki na rzecz włączenia i redukcji ubóstwa na poziomie regionalnym i lokalnym.*

*Dla zwiększenia jakości polityki publicznej w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa niezbędna jej ukierunkowanie na zwiększanie zatrudnienia i samodzielności społecznej i ekonomicznej poprzez dostarczanie kompleksowych, zintegrowanych i zindywidualizowanych usług osobom i rodzinom zagrożonym wykluczeniem społecznym i dotkniętym ubóstwem w celu ich przywrócenia na rynek pracy i do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym. W związku z tym poprawa jakości polityki na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa jest uwarunkowana zmianami, które zapewnią (1) integrację usług, czyli współpracę wielu*

instytucji świadczących różnorodne usługi na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym (2) indywidualizację usług, czyli dostosowanie usług do potrzeb poszczególnych osób i grup dotkniętych lub zagrożonych różnorodnymi formami wykluczenia, w tym niejednokrotnie wykluczenia wielokrotnego wynikającego z współistnienia kilku przesłanek. W tym kontekście kluczowe jest opracowywanie systemowych rozwiązań mających na celu integrację i indywidualizację usług oraz ich standaryzację a także nowych rozwiązań i standardów, które będą sprzyjały usamodzielnieniu społecznemu i ekonomicznemu osób i rodziny dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Nowe rozwiązania i standardy powinny być dodatkowo ukierunkowane na wspieranie deinstytucjonalizacji usług oraz rozwój rodzinnych i środowiskowych form wsparcia.

Kluczowe są też systemowe mechanizmy przenoszenia na poziom regionalny i lokalny rozwiązań i narzędzi wypracowanych na poziomie krajowym, a także rozwiązania służące zapewnieniu odpowiedniego wsparcia regionalnym aktorom w zakresie realizacji celów i zadań przewidzianych dla krajowej polityki włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa. Niezbędne jest więc wprowadzenie i udoskonalenie na poziomie krajowym narzędzi służących przepływowi informacji i wymianie doświadczeń. Dla poprawy jakości polityki na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa potrzebne są zmiany w systemie świadczeń społecznych oraz nowe rozwiązania w systemie podatkowym, które będą sprzyjały ograniczeniu zjawiska biedy i wykluczenia społecznego.

Rozwiązania systemowe muszą dotyczyć także badania jakości polityki na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa na wszystkich poziomach od lokalnego, przez regionalny, aż do krajowego. Oznacza to konieczność wypracowania i realizacji systemowych mechanizmów, które pozwolą w sposób stały i systematyczny monitorować i oceniać jakość poszczególnych działań i narzędzi, jak również całej polityki na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa. Istotne jest prowadzenie badań o charakterze ogólnospołecznym, które odzwierciedlałyby rzeczywiste potrzeby społeczne i w efekcie skutkowałyby zastosowaniem odpowiednich narzędzi legislacyjnych. Konieczne jest także rozwijanie i upowszechnienie metod pomiaru kosztów zaniechania określonych działań społecznych, w tym działań zapobiegawczych.

Przeprowadzenie powyższych zmian w polityce na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa wymaga podnoszenia kwalifikacji i kompetencji kadr instytucji publicznych, podmiotów prywatnych i organizacji obywatelskich działających na rzecz osób ubogich i wykluczonych (w tym m.in. kadr pomocy i integracji społecznej, wsparcia rodziny i systemu pieczy zastępczej, kadr działających na rzecz osób niepełnosprawnych, kadr działających na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, kadr służby więziennej, kadr świadczących usługi poradnictwa prawnego i obywatelskiego) a także wprowadzenia systemowych zmian w zakresie kształcenia tych kadr.

Podstawą dla przygotowania nowych rozwiązań, narzędzi i standardów będą w szczególności rezultaty wypracowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitału Ludzki w celu zapewnienia spójności i komplementarności działań.

## **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 9.4**

*[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]*

1. Poprawa jakości kształtowania polityki państwa na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa
2. Poprawa jakości działań realizowanych na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym
3. Integracja, indywidualizacja i standaryzacja usług na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz rozwój aktywnej integracji społeczno-zawodowej osób, rodzin i lokalnych społeczności

## **OCZEKIWANE EFEKTY PI 9.4**

*[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]*

1. Wdrożenie systemu monitorowania jakości polityki państwa w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa
2. Wzmocnienie potencjału kadr instytucji działających na rzecz włączenia społecznego
3. Wdrożenie systemu akredytacji instytucji pomocy i integracji społecznej

## WSKAŹNIKI REZULTATU PI 9.4

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>59</sup>

Priorytet Inwestycyjny: 9. Promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa										
Cel szczegółowy: 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
Cel 1 Poprawa jakości kształtowania polityki państwa na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa										
1	Funkcjonujący system monitorowania polityki państwa w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	2012	1	SL 2014	rocznie
Cel 2 Poprawa jakości działań realizowanych na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym										
2	Liczba pracowników stanowiących kadrę instytucji działających na rzecz włączenia społecznego i walki z ubóstwem, którzy w wyniku wsparcia EFS podnieśli kwalifikacje w zakresie aktywnej integracji i usług społecznych	Regiony less developed Mazowieckie	os.	Liczba osób zatrudnionych objętych wsparciem w ramach programu (w tym samozatrudnieni)	0	os.	2012	6 032	SL 2014	rocznie

<sup>59</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

3	Odsetek osób korzystających z usług instytucji działających na rzecz włączenia społecznego pozytywnie oceniających działania tych instytucji	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d		%	2012		badanie ewaluacyjne	dwukrotnie w okresie programowania
<b>Cel 3 Integracja, indywidualizacja i standaryzacja usług na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz rozwój aktywnej integracji społeczno-zawodowej osób, rodzin i lokalnych społeczności</b>										
4	Liczba instytucji pomocy i integracji społecznej, które otrzymały akredytację lub certyfikację jakości usług dzięki wsparciu EFS	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.	2012		SL 2014	rocznie

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 9.4**

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 9.4 będą:

### **Cel 1 *Poprawa jakości kształtowania polityki państwa na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa***

- zbudowanie i wdrożenie narzędzi monitorowania jakości (w tym skuteczności, efektywności, trafności) polityki państwa w obszarze włączania społecznego i zwalczania ubóstwa (w tym stworzenie katalogu wskaźników pozwalających prowadzić porównywalne oceny w ujęciu regionalnym)
- wspieranie budowania lokalnych i regionalnych strategii rozwiązywania problemów społecznych do w celu właściwego projektowania zadań zmniejszających skalę ubóstwa między regionami z wykorzystaniem oceny zasobów pomocy społecznej
- wypracowanie i wdrożenie systemowych rozwiązań na rzecz monitorowania sytuacji i potrzeb grup wykluczonych i zagrożonych wykluceniem społecznym,
- wypracowanie i przetestowanie modelu systemu podatkowego i systemu transferów społecznych wspierających aktywność zawodową i ograniczających ubóstwo
- badania i analizy w obszarze ubóstwa i wykluczenia społecznego
- przebudowa systemu pomocy społecznej zmierzająca do uzyskania efektywnego funkcjonowania jednostek organizacyjnych pomocy społecznej a także zlecenia usług tworzonej agencjom usług socjalnych
- koordynacja wdrażania w regionach nowych modeli organizacyjnych instytucji pomocy i integracji społecznej oraz analiza ich efektywności wraz z propozycjami modyfikacji dla uzyskania optymalizacji wydatków środków publicznych na ten cel

### **Cel 2 *Poprawa jakości działań realizowanych na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluceniem społecznym***

- podnoszenie kompetencji kadr instytucji pomocy i integracji społecznej, kadr instytucji wspierania rodziny i pieczy zastępczej, kadr działających na rzecz osób niepełnosprawnych, a także kadr innych instytucji działających na rzecz włączenia społecznego i walki z ubóstwem (m.in. szkolenia, specjalizacje, studia, studia podyplomowe; samokształcenie)
- podnoszenie kompetencji szczególnie w obszarach nowego zakresu zadań i ról pracownika socjalnego w celu podniesienia skuteczności prowadzenia pracy socjalnej
- kształcenie nowych specjalności zawodowych dla zadań w pomocy i integracji społecznej (pracowników świadczących bezpośrednio usługi, specjalistów-audytorów)

### **Cel 3 *Integracja, indywidualizacja i standaryzacja usług na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluceniem społecznym oraz rozwój aktywnej integracji społeczno-zawodowej osób, rodzin i lokalnych społeczności***

- wypracowanie i wprowadzenie nowych standardów związanych z rozszerzeniem pakietu usług nastawionych na profilaktykę ubóstwa i wykluczenia społecznego
- wypracowanie i wdrożenie systemu kooperacji pomiędzy instytucjami pomocy społecznej, podmiotami usług reintegracji społecznej i zawodowej, w tym szczególnie z centrami i klubami integracji społecznej dla poprawy jakości działań wobec grup zagrożonych wykluczeniem społecznym
- wprowadzenie systemów akredytacji dla instytucji pomocy i integracji społecznej a także systemu certyfikacji jakości usług dla uzyskania ich efektywnego oddziaływania
- wypracowanie rozwiązań systemowych służących rozwojowi usług na rzecz usamodzielnienia społecznego, zawodowego i ekonomicznego osób i rodzin wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz społeczności marginalizowanych
- koordynowanie oraz promowanie działań umożliwiających tworzenie krajowych, regionalnych i lokalnych platform współpracy pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej, podmiotami zatrudnienia socjalnego oraz publicznymi służbami zatrudnienia z uwzględnieniem udziału lokalnych przedsiębiorców
- wypracowanie i wdrożenie systemu współpracy podmiotów działających w obszarze pomocy i integracji społecznej i innych polityk sektorowych m. in. edukacji i zdrowia na rzecz integracji społecznej i poprawy zatrudnienia
- rewizja modelu funkcjonowania instytucji działających na podstawie ustawy o zatrudnieniu socjalnym z uwzględnieniem budowy systemu ocen świadczonych usług (min. system akredytacji CIS i certyfikacji KIS, prace analityczno-badawcze związane z przygotowaniem propozycji legislacyjnych, Krajowy System Audytu Usług Reintegracji) oraz upowszechnianie CIS i KIS jako formy skutecznej integracji społecznej
- wypracowanie nowych standardów na rzecz zwalczania i zapobiegania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 9.4 będą:**

- minister właściwy ds. pracy, rodziny i zabezpieczenia społecznego,

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 9.4 będą:**

- publiczne i niepubliczne instytucje działające na rzecz osób, rodzin i środowisk wykluczonych społecznie i zagrożonych wykluczeniem społecznym i ubóstwem,
- organizacje pozarządowe
- podmioty odpowiedzialne za kreowanie, realizację i monitorowanie polityk publicznych i polityk regionalnych w zakresie włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa

**OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH**

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

Nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych.



**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

<b>Priorytet Inwestycyjny: 9.4. Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności</b>							
<b>Lp.</b>	<b>Nazwa wskaźnika</b>	<b>Jednostka pomiaru</b>	<b>Fundusz</b>	<b>Kategoria regionu</b>	<b>Wartość docelowa (2023)</b>	<b>Źródło danych</b>	<b>Częstotliwość pomiaru</b>
1	Liczba wypracowanych narzędzi wspierających podejmowanie decyzji w zakresie prowadzenia polityki społecznej	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie
2	Liczba pracowników stanowiących kadrę instytucji działających na rzecz włączenia społecznego i walki z ubóstwem, objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	13 405	SL2014	rocznie
3	Liczba instytucji pomocy i integracji społecznej objętych wsparciem w celu uzyskania akredytacji lub certyfikacji	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie

### **PRIORYTET INWESTYCYJNY 9.7**

*W ramach interwencji EFS realizowanej w Priorytecie Inwestycyjnym realizowane będą działania w obszarze wyrównywania dostępu do usług publicznych – społecznych. Kluczowe jest wypracowanie nowych rozwiązań systemowych i standardów w zakresie usług zdrowotnych oraz usług społecznych, w tym opiekuńczych dla osób niesamodzielnych (w tym osób starszych), uwzględniających aspekty opieki medycznej. Nowe rozwiązania powinny być dodatkowo ukierunkowane na wspieranie deinstytucjonalizacji usług. Podejmowane działania będą skoncentrowane na poszerzaniu i lepszym dopasowaniu oferty usług kierowanych do osób wykluczonych. Ponadto, w celu wzmocnienia integracji społecznej i terytorialnej będą wspierane działania powiązane z rewitalizacją, w tym m.in. zapobieganie bezdomności poprzez wspieranie dostępu do mieszkalnictwa chronionego.*

*Zgodnie z prognozami demograficznymi dla Polski, w najbliższych latach zasoby pracy gwałtownie się zmniejszą, przy jednoczesnym systematycznym wzroście grupy osób w wieku poprodukcyjnym. Wynoszący w 2005 r. 15,43% odsetek osób w wieku 60/65 + wzrośnie w Polsce*

w roku 2020 do 22,1% (8 367,9 tys. osób), a do roku 2035 do 26,7% (9 621,7 tys. osób). Liczba osób w wieku 80+ będzie zwiększać się systematycznie i w 2015 r. osiągnąć może już prawie 1,5 mln (3,9 % ogółu ludności). W związku z tym, do najistotniejszych wyzwań dla systemu ochrony zdrowia w kontekście zachodzących zmian demograficznych należą: wzrost zapotrzebowania na usługi medyczne, w tym pielęgnacyjne, utrzymanie samodzielności osób w wieku podeszłym, wzmocnienie instytucjonalnej opieki nad osobami starszymi, wsparcie rodzin osób starszych. Wsparcie dla systemu ochrony zdrowia, w szczególności zapewnienia dostępu do wysokiej jakości usług zdrowotnych ma kluczowe znaczenie w kontekście wykluczenia społecznego. Brak równego dostępu do usług zdrowotnych, jest bezpośrednią przyczyną wykluczenia osób z życia społecznego i powstawania nierówności społecznych. Przerwanie aktywności zawodowej z przyczyn zdrowotnych w wielu przypadkach prowadzi w konsekwencji do wykluczenia społecznego osób i ich rodzin. Interwencja EFS będzie w związku z tym służyła poprawie efektywności działania podmiotów leczniczych i wyeliminowaniu problemów zarządczych, takich jak: niewłaściwa organizacja pracy i struktury jednostki, niewłaściwe zachowania personelu, niewystarczające kompetencje w zakresie zarządzania jakością w opiece zdrowotnej, niska motywacja do podejmowania działań na rzecz poprawy jakości. Będzie również wzmocniała system akredytacji podmiotów wykonujących działalność leczniczą. Przewidziano również wsparcie procesów restrukturyzacyjnych ze środków EFS. Z punktu widzenia poprawy zarządzania w ochronie zdrowia niezbędne jest również podjęcie działań w zakresie poprawy medycznych danych statystycznych, w tym poprawy jakości danych gromadzonych w ramach rejestrów medycznych oraz informacji o zapotrzebowaniu na kadry medycznych. Powyższe działania będą wpływały na większą jakość i dostępność usług zdrowotnych świadczonych dla społeczeństwa.

## **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 9.7**

**[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

1. Poprawa jakości usług społecznych (w tym deinstytucjonalizacja pomocy oraz usługi opiekuńcze dla osób starszych i niesamodzielnych) i zdrowotnych na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym
2. Zwiększenie bezpieczeństwa i efektywności systemu opieki zdrowotnej

## **OCZEKIWANE EFEKTY PI 9.7**

**[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]**

1. Opracowanie standardów usług świadczonych w ramach integracji społecznej
2. Wdrożenie działań pro jakościowych w systemie ochrony zdrowia

## WSKAŹNIKI REZULTATU PI 9.7

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>60</sup>

<b>Priorytet Inwestycyjny: 9. Promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa</b>										
<b>Cel szczegółowy: 9.7 Ułatwianie dostępu do niedrogich, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług społecznych świadczonych w interesie ogólnym</b>										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel 1 Poprawa jakości usług społecznych (w tym deinstytucjonalizacja pomocy oraz usługi opiekuńcze dla osób starszych i niesamodzielnych) i zdrowotnych na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym</b>										
1	Liczba gmin, w których dzięki wsparciu EFS przetestowano model współpracy OPS, CIS, KIS na rzecz świadczenia usług społecznych	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.	2012		SL 2014	rocznie
2	Liczba pilotażowo wdrożonych standardów usług społecznych i zdrowotnych	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.	2012		SL 2014	rocznie
<b>Cel 2 Zwiększenie bezpieczeństwa i efektywności systemu ochrony zdrowia</b>										
3	Liczba podmiotów wykonujących działalność leczniczą, które wdrożyły działania projakościowe wypracowane w ramach programu	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	2012	176	SL 2014	rocznie

<sup>60</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

4	Liczba pracowników administracji systemu ochrony zdrowia, którzy dzięki EFS podnieśli kompetencje w zakresie zarządzania	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	Liczba osób zatrudnionych objętych wsparciem w ramach programu (w tym samozatrudnieni)	0	szt.	2012	9 000	SL 2014	rocznie
5	Odsetek województw objętych monitoringiem potrzeb zdrowotnych	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	procent	2012	100%	SL 2014	rocznie

PROJEKT

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 9.7**

**[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]**

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 9.7 będą:

### **Cel 1 Poprawa jakości usług społecznych (w tym deinstytucjonalizacja pomocy oraz usługi opiekuńcze dla osób starszych i niesamodzielnych) i zdrowotnych na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym**

- opracowanie, upowszechnienie i wdrożenie rozwiązań systemowych na rzecz usług społecznych (w tym opiekuńczych) i zdrowotnych nad osobami zależnymi i niesamodzielnymi, w tym rozwiązań na rzecz deinstytucjonalizacji tych usług (np. opieka dzienna)
- wypracowanie standardów usług w zakresie usług społecznych (w tym opiekuńczych) i zdrowotnych wobec osób zależnych i niesamodzielnych
- wypracowanie i wdrożenie standardów związanych z rozszerzeniem pakietu usług świadczonych w ramach integracji społecznej (KIS, CIS, ZAZ, WTZ)
- stworzenie i wdrożenie rozwiązań sprzyjających deinstytucjonalizacji usług na rzecz osób wykluczonych społecznie i zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym systemu mieszkalnictwa wspomaganego oraz przeciwdziałania bezdomności;
- opracowanie i wdrożenie wymogów kwalifikacyjnych, katalogu predyspozycji i przeciwwskazań dla kandydatów do pracy z dziećmi w różnych formach pieczy zastępczej oraz kandydatów na rodziny adopcyjne a także w zakresie opiekunów osób starszych
- wypracowanie i testowanie modelu współpracy OPS, CIS, KIS na rzecz świadczenia usług społecznych dla mieszkańców społeczności lokalnych
- rozwój nowych usług społecznych, z podziałem na usługi profilaktyczne, aktywizujące i interwencyjne, z uwzględnieniem grup szczególnie zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, w tym dzieci i młodzieży;
- badanie efektywności stosowania usług społecznych na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym
- wypracowanie i wdrożenie rozwiązań systemowych i standardów usług w zakresie tworzenia i rozwoju alternatywnych form opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi
- opracowanie standardu kształcenia kadr do opieki nad osobami niesamodzielnymi,
- wsparcie na rzecz dostosowania szpitali/oddziałów do odpowiedniego standardu hospitalizacji osób starszych dostosowania do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym w zakresie komunikacji
- działania na rzecz deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej poprzez upowszechnienie zawodu rodzica zastępczego i osoby prowadzącej rodzinny dom dziecka

### **Cel 2 Zwiększenie bezpieczeństwa i efektywności systemu ochrony zdrowia**

- działania pro jakościowe dedykowane podmiotom wykonującym działalność leczniczą w każdym obszarze opieki zdrowotnej (podstawowej opieki zdrowotnej, ambulatoryjnej opieki specjalistycznej, leczenia szpitalnego, stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych inne niż szpitalne, w tym leczenia uzależnień, opieki długoterminowej, opieki paliatywnej i hospicyjnej)
- poprawa systemu monitorowania potrzeb zdrowotnych (poprawa jakości danych dotyczących m.in. zapotrzebowania na kadry medyczne, infrastrukturę oraz identyfikację „białych plam” w opiece zdrowotnej)

- szkolenia pracowników administracyjnych i zarządzających podmiotami leczniczymi, jak również przedstawicieli płatnika i podmiotów tworzących
- przetestowanie i przygotowanie do systemowego wdrożenia organizacji opieki koordynowanej (OOK) służącej polepszeniu jakości i efektywności publicznych usług zdrowotnych (pilotaż nowej formy organizacji, procesu i rozwiązań technologicznych)

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 9.7 będą:**

- minister właściwy ds. pracy, rodziny i zabezpieczenia społecznego
- minister właściwy ds. zdrowia

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 9.7 będą:**

- podmioty świadczące usługi na rzecz osób zależnych i niesamodzielnych,
- podmioty prowadzące działalność w obszarze pomocy społecznej
- podmioty lecznicze,
- podmioty systemu opieki zdrowotnej i ich pracownicy,
- podmioty odpowiedzialne za kreowanie, realizację i monitorowanie polityk publicznych i polityk regionalnych w zakresie włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa,
- jednostki samorządu terytorialnego

**OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH**

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

Nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

<b>Priorytet Inwestycyjny: 9.7. Ułatwianie dostępu do niedrogich, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług społecznych świadczonych w interesie ogólnym</b>							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1	Liczba standardów usług społecznych i zdrowotnych opracowanych w programie	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie
2	Liczba podmiotów wykonujących działalność leczniczą objętych wsparciem w programie	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	220	SL2014	rocznie

3	Liczba pracowników administracji systemu ochrony zdrowia objętych wsparciem EFS w celu poprawy jego efektywności	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	10 000	SL2014	rocznie
4	Liczba modeli analitycznych na rzecz ochrony zdrowia opracowanych w programie	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	33	SL2014	rocznie

### **PRIORYTET INWESTYCYJNY 9.8**

*Dla zwiększenia skuteczności polityki publicznej w zakresie zwiększania zatrudnienia oraz zwalczania wykluczenia społecznego i ubóstwa kluczowe znaczenie ma rozwój sektora ekonomii społecznej, w tym przedsiębiorczości społecznej. Niezbędne jest więc tworzenie sprzyjających warunków dla rozwoju tego sektora na wszystkich poziomach: krajowym, regionalnym i lokalnym.*

*Poprawa efektywności polityki publicznej w obszarze ekonomii społecznej wymaga wzmocnienia krajowej koordynacji działań w ramach sektora ekonomii społecznej, zwłaszcza, że ekonomia społeczna jest instrumentem o charakterze horyzontalnym, możliwym do wykorzystania w realizacji celów różnych polityk sektorowych i polityk regionalnych. Niezbędne są działania koordynacyjne, które zapewnią włączenie ekonomii społecznej w polityki sektorowe (m. in. zatrudnienia, pomocy społecznej, integracji społecznej, kapitału społecznego, przedsiębiorczości) oraz regionalne. Niezbędne jest także wypracowanie i wdrażania rozwiązań systemowych oraz podejmowanie skoordynowanych działań w zakresie transmisji celów polityki krajowej na poziom regionalny oraz zapewniania odpowiedniego wsparcia regionalnym aktorom w zakresie realizacji celów i zadań przewidzianych dla polityki krajowej. Kluczowe są też systemowe mechanizmy przenoszenia na poziom regionalny rozwiązań i narzędzi wypracowanych na poziomie krajowym. Szczególnie ważne w kontekście koordynacji rozwoju ekonomii społecznej jest zapewnienie sprawnego przepływu informacji na linii centrum-regiony oraz regiony-centrum oraz wymiana doświadczeń międzyregionalnych (w szczególności w zakresie: wspierania rozwoju ekonomii społecznej, wdrażania rozwiązań systemowych, realizacji celów rozwojowych za pomocą ekonomii społecznej). Niezbędne jest więc wprowadzenie i udoskonalenie narzędzi służących przepływowi informacji i wymianie doświadczeń na poziomie krajowym. Wypracowywane rozwiązania koordynacyjne muszą odnosić się nie tylko do polityk regionalnych na rzecz rozwoju ekonomii społecznej, ale także do polityk sektorowych, w których należy wzmacniać rolę ekonomii społecznej, w tym przedsiębiorczości społecznej. Włączenie ekonomii społecznej do polityk sektorowych i regionalnych i rozwój sektora nie jest możliwy bez wypracowania systemowych rozwiązań na rzecz upowszechniania wiedzy o ekonomii społecznej oraz koordynacji regionalnych i lokalnych mechanizmów służących promocji ekonomii*

społecznej i przedsiębiorczości społecznej. Niezbędne jest także wdrożenie upowszechnianie wiedzy nt. ekonomii społecznej, w szczególności wśród przedstawicieli administracji publicznej.

Konieczne jest wypracowania i realizacji systemowych mechanizmów, które pozwolą monitorować i oceniać skuteczność poszczególnych działań i narzędzi, jak również całej polityki w obszarze ekonomii społecznej. Działania te są niezbędne do kreowania i koordynacji polityki krajowej w zakresie ES.

Kolejną kwestią, która wymaga interwencji EFS jest wypracowanie rozwiązań systemowych służących tworzeniu przyjaznych warunków dla rozwoju ekonomii społecznej na poziomie regionalnym i lokalnym. Dotyczy to zarówno otoczenia prawnego, jak i środowiska pozalegislacyjnego. W szczególności ważne jest tworzenie na poziomie krajowym warunków do realizacji przez sektor ekonomii społecznej i przedsiębiorstwa społeczne usług użyteczności publicznej.

Kwestią kluczową jest zapewnienie dostępu do finansowania zwrotnego dla podmiotów ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych, w szczególności rozwijane będą instrumenty pożyczkowe oraz uruchomione zostanie wsparcie w postaci poręczeń. Będą tworzone i rozwijane również inne instrumenty finansowe również o charakterze innowacyjnym (np. social venture capital).

#### **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 9.8**

**[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

1. Wzmocnienie koordynacji na rzecz rozwoju ekonomii społecznej, w tym w zakresie sektorowych polityk publicznych i polityk regionalnych
2. Tworzenie warunków do rozwoju sektora ekonomii społecznej

#### **OCZEKIWANE EFEKTY PI 9.8**

**[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]**

1. Poprawa jakości usług świadczonych na rzecz podmiotów ekonomii społecznej
2. Funkcjonowanie funduszu pożyczkowego i poręczeniowego dla podmiotów ekonomii społecznej



## WSKAŹNIKI REZULTATU 9.8

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>61</sup>

Priorytet Inwestycyjny: 9. Promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa										
Cel szczegółowy: 9.8 Wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
Cel 1 Wzmocnienie koordynacji na rzecz rozwoju ekonomii społecznej, w tym w zakresie sektorowych polityk publicznych i polityk regionalnych										
1	Liczba ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, które uzyskały akredytację w wyniku wsparcia EFS	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.	2012		SL 2014	rocznie
2	Odsetek podmiotów ekonomii społecznej pozytywnie oceniających działania ośrodków wsparcia ekonomii społecznej	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		procent	2012		badanie ewaluacyjne	dwukrotnie w okresie programowania
Cel 2 Tworzenie warunków do rozwoju sektora ekonomii społecznej										
3	Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych dzięki wsparciu EFS	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.	2012		SL 2014	rocznie

<sup>61</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

4	Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych dzięki wsparciu EFS	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.	2012		Badanie ewaluacyjne	dwukrotnie w okresie programowania
---	--	------------------------------------	------	-----	--	------	------	--	---------------------	------------------------------------

PROJEKT

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 9.8**

**[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]**

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 9.8 będą:

### **Cel 1 Wzmocnienie koordynacji na rzecz rozwoju ekonomii społecznej, w tym w zakresie sektorowych polityk publicznych i polityk regionalnych**

- Tworzenie, rozwijanie i wdrażania mechanizmów zapewniania spójności i koordynacji działań związanych z rozwojem ekonomii społecznej;
- Tworzenie i wdrażanie rozwiązań systemowych na rzecz monitorowania i oceny efektywności poszczególnych narzędzi i całej polityki w obszarze ekonomii społecznej; gromadzenie i analiza informacji oraz danych na temat sektora ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych poprzez stworzenie systemu i narzędzi gromadzenia danych i monitoringu w tym obszarze
- Badanie, rewizja i doskonalenie istniejących narzędzi w zakresie tworzenia i zarządzania krajowymi sieciami wsparcia dla ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej oraz w zakresie budowy powiązań kooperacyjnych między sferą biznesu, samorządami terytorialnymi, sektorem nauki a organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorstwami społecznymi
- Tworzenie i zarządzanie krajowymi sieciami wsparcia dla ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej, budowa powiązań kooperacyjnych między sferą biznesu, samorządami terytorialnymi, sektorem nauki a organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorstwami społecznymi w tym budowanie klastrów i wspieranie rozwoju franczyzy społecznej
- Włączenie sektora ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej w tworzenie i realizację polityk publicznych

### **Cel 2 Tworzenie warunków do rozwoju sektora ekonomii społecznej**

- Wypracowanie i wdrożenie zwrotnych instrumentów finansowanych na rzecz rozwoju ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej (np. systemy pożyczkowe i poręczeniowe), a także innowacyjnych instrumentów finansowych (np. social venture capital).
- Tworzenie i wdrożenie rozwiązań systemowych w zakresie ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej, mających na celu stworzenie przyjaznego środowiska dla rozwoju ekonomii społecznej, w tym do realizacji przez sektor ekonomii społecznej usług użyteczności publicznej
- Wspieranie budowy i rozwoju istniejących systemów znaków jakości, certyfikacji usług świadczonych przez podmioty ekonomii społecznej i przedsiębiorstwa społeczne.
- Tworzenie oraz rewizja i doskonalenie istniejących standardów usług na rzecz wzmocnienia bezpośredniego otoczenia oraz infrastruktury wsparcia ekonomii społecznej (m. in. poprzez standaryzację usług wsparcia ekonomii społecznej oraz ich koordynację na poziomie krajowym), wdrożenie tych standardów
- Tworzenie systemowych mechanizmów upowszechnienia wiedzy w zakresie ekonomii społecznej oraz koordynacji regionalnych i lokalnych mechanizmów służących promocji ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej

- Wyposażenie w kompetencje i wiedzę w obszarze ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej interesariuszy związanych z sektorem ekonomii społecznej, w tym przedstawiciele władz i pracowników administracji publicznej, liderów lokalnych

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 9.8 będą:**

- minister właściwy ds. pracy, rodziny i zabezpieczenia społecznego,
- Bank Gospodarstwa Krajowego,
- podmioty ekonomii społecznej

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 9.8 będą:**

- minister właściwy ds. pracy, rodziny i zabezpieczenia społecznego,
- Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej,
- instytucje wspierające rozwój sektora ekonomii społecznej, w tym Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej,
- publiczne i niepubliczne instytucje pomocy i integracji społecznej oraz instytucje rynku pracy,
- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki,
- podmioty ekonomii społecznej i przedsiębiorstwa społeczne,
- przedsiębiorstwa,
- organizacje pozarządowe i podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie

**OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH**

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

Planowane jest wykorzystanie instrumentów finansowych na rzecz rozwoju i wzrostu zatrudnienia w podmiotach ekonomii społecznej i przedsiębiorstwach społecznych. Planowany jest rozwój systemu pożyczkowego (uruchomionego pilotażowo w perspektywie finansowej 2007-2013) oraz wprowadzenie systemu poręczeniowego a także innowacyjnych instrumentów finansowych (np. social venture capital). Menadżerem instrumentów finansowych dla przedsiębiorstw społecznych będzie Bank Gospodarstwa Krajowego. Obecnie prowadzone jest badanie dotyczące luki finansowej.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

<b>Priorytet Inwestycyjny: 9.8. Wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych</b>
--

Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1	Liczba ośrodków wsparcia ekonomii społecznej objętych procesem akredytacji w ramach programu	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	352	SL2014	rocznie
2	Liczba przedsiębiorstw społecznych, które skorzystały ze zwrotnych instrumentów finansowych w programie	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	402	SL2014	rocznie

### **PRIORYTET INWESTYCYJNY 10.1**

*System edukacji w Polsce stoi przed wyzwaniami jakie niesie ze sobą rozwój gospodarki opartej na wiedzy oraz zapewnienie spójności społecznej i równych szans. Zapewnienie wzrostu gospodarczego oraz poprawa zatrudnienia nie byłoby możliwe bez zwiększenia skali i efektywności inwestycji w kapitał ludzki, w tym zwłaszcza inwestycji w zwiększenie jakości wykształcenia na każdym etapie edukacyjnym.*

*Na przełomie ostatnich lat nastąpił znaczny wzrost wartości edukacji oraz aspiracji edukacyjnych społeczeństwa. Istotnym zagadnieniem pozostaje nadal systematyczne podnoszenie jakości edukacji, tak by sprzyjała ona rozwojowi społeczeństwa opartego na wiedzy. Zmiany w tym zakresie, konsekwentnie wspierane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego od 2004 roku. W tym kontekście niezbędne jest dalsze wdrażanie zmian w systemie oświaty, ukierunkowanych na podwyższanie jego jakości oraz wprowadzenie rozwiązań systemowych sprzyjających jego modernizacji. Jednocześnie celem tych działań powinno być stworzenie warunków dla wspierania uczenia się w ramach systemu oświaty, dostosowanego do potrzeb rynku pracy i zmian zachodzących w gospodarce.*

*Priorytet zakłada z jednej strony wsparcie systemu oświaty w zakresie podwyższenia jakości pracy szkół, w tym zwiększenia ich funkcji społecznych, z drugiej koncentruje się na działaniach ukierunkowanych na rozwój metod wspierających procesy uczenia się.*

*Jednym z wyzwań, na którym koncentruje się priorytet jest wypracowanie i wdrożenie rozwiązań umożliwiających rozwijanie aktywnego i praktycznego uczenia się, w tym wykorzystywania nowoczesnych technologii w nauczaniu, jako elementu sprzyjającego rozwijaniu kreatywności i innowacyjności wśród uczniów. Dostosowaniu oferty edukacyjnej do zmian zachodzących na rynku pracy będą służyć prace nad modernizacją treści i metod kształcenia ogólnego, w tym doskonalenie podstaw programowych oraz programów nauczania opartych na efektach uczenia się.*

*Wsparcie w ramach Priorytetu powinno koncentrować się również na wzmocnieniu systemu wspierania szkół i placówek ukierunkowanego na ich rozwój. Zakłada się wprowadzenie trwałych rozwiązań ukierunkowanych na zwiększenie efektywności systemu nadzoru pedagogicznego oraz systemu egzaminów zewnętrznych. Jednocześnie Priorytet powinien przyczynić się do wzmocnienia zdolności systemu oświaty, w tym zwłaszcza jego głównych aktorów do wykorzystywania wyników i wniosków z nadzoru pedagogicznego oraz wyników egzaminów zewnętrznych.*

*Priorytet będzie wspierał również modernizację mechanizmów i procesów zarządzania oświatą, co ma przyczynić się do zwiększenia ich efektywności. Jednocześnie przewiduje się wypracowanie systemowych rozwiązań ukierunkowanych na wsparcie kadry zarządzającej oświatą w zakresie podwyższania kluczowych kwalifikacji i umiejętności istotnych z punktu widzenia priorytetów krajowej polityki oświatowej. Konieczność wsparcia ww. grupy docelowej z poziomu krajowego wynika z potrzeby zagwarantowania jednolitych standardów kształcenia, w kierunkach zgodnych z polityką oświatową.*

### **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 10.1**

**[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

1. Rozwój narzędzi polityki edukacyjnej
2. Poprawa jakości pracy szkół i placówek oświatowych
3. Tworzenie warunków do rozwoju nowoczesnych metod wspierania uczenia się, dostosowanego do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy

### **OCZEKIWANE EFEKTY PI 10.1**

**[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]**

1. Wzmocnienie wybranych mechanizmów, procesów zarządzania i monitoringu polityki oświatowej
2. Poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspomagające prace szkół i placówek oświatowych
3. Zwiększenie dostępu do metod i instrumentów wspierających uczenie się dostosowane do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>62</sup>

<b>Priorytet Inwestycyjny: 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego</b>										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel szczegółowy 1: Rozwój narzędzi polityki edukacyjnej</b>										
1.	Liczba szkół, przedszkoli i placówek oświatowych, które zwiększyły zdolność do wykorzystania narzędzi polityki edukacyjnej	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	n/d	36 000	SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 2: Poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspomagające prace szkół i placówek oświatowych</b>										
2.	Liczba pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych przygotowanych do diagnozowania indywidualnych potrzeb uczniów	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	n/d	2 000	SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 3: Tworzenie warunków do rozwoju nowoczesnych metod wspierania uczenia się, dostosowanego do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy</b>										
3.	Liczba sieci wsparcia nauczycieli moderowanych w programie	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	73	szt.	2012	473	SL2014	rocznie
4.	Liczba elektronicznych zasobów edukacyjnych przeznaczonych do kształcenia ogólnego dostępnych na publicznych, otwartych platformach edukacyjnych dzięki wsparciu EFS	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	26 000	szt.	2012	36 000	SL2014	rocznie

<sup>62</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 10.1**

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 10.1 będą:

### **Cel 1. *Rozwój narzędzi polityki edukacyjnej***

- Rozwój narzędzi monitoringu, kontroli i ewaluacji systemu kształcenia i szkolenia oraz zwiększenie zdolności do ich wykorzystywania
- Integracja i rozwijanie baz danych dotyczących systemu oświaty,
- Modernizacja systemu przygotowywania, przeprowadzania i organizacji egzaminów zewnętrznych
- Wspieranie zarządzania w oświacie (w tym m. in.: zapewnienie rozwoju kompetencji kadry kierowniczej oświaty oraz stworzenie platformy wzajemnej współpracy i wymiany doświadczeń)

### **Cel 2. *Poprawa jakości pracy szkół i placówek oświatowych***

- Wzmocnienie systemu wspierania szkół i placówek ukierunkowanego na ich rozwój służący podniesieniu jakości kształcenia oraz zapewnieniu równego dostępu i równych szans ;
- Opracowanie standardów i programów rozwoju zawodowego nauczycieli oraz przygotowanie kadr trenerskich do prowadzenia programów kształcenia nauczycieli;

### **Cel 3. *Tworzenie warunków do rozwoju nowoczesnych metod wspierania uczenia się, dostosowanego do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy***

- Opracowanie i wdrożenie rozwiązań wspierających wykorzystywanie nowoczesnych technologii w nauczaniu wszystkich przedmiotów, w tym rozwijanie oferty publicznych elektronicznych zasobów edukacyjnych
- Doskonalenie podstaw programowych wychowania przedszkolnego, kształcenia ogólnego oraz opracowanie modelowych programów nauczania
- Opracowanie standardów rozwijania kompetencji w zakresie matematyki, informatyki i nauk przyrodniczych, a także uczenia się aktywnego i praktycznego na wszystkich poziomach kształcenia jako podstawy do uczenia się przez całe życie
- Wsparcie szkół w zakresie pracy z uczniem młodszym, w szczególności przy przechodzeniu na kolejny etap edukacyjny

#### **Potencjalnymi beneficjentami w PI 10.1 będą:**

- Ministerstwo Edukacji Narodowej,
- Ośrodek Rozwoju Edukacji,
- KOWEziU,
- Instytut Badań Edukacyjnych,
- Centralna i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne,
- Ośrodek Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą,



- Centrum Informatyczne Edukacji

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 10.1 będą:**

- Placówki kształcenia i doskonalenia nauczycieli,
- Biblioteki Pedagogiczne,
- Poradnie psychologiczno-pedagogiczne
- Pracownicy systemu oświaty
- Trenerzy systemu oświaty
- Pracownicy administracji oświatowej
- Pracownicy Kuratoriów oświaty i innych instytucji realizujące nadzór pedagogiczny
- Organy prowadzące szkoły i placówki oświatowe
- Szkoły i placówki oświatowe różnego typu

**OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH W PI 10.1**

W ramach PI 10.1 nie przewiduje się wykorzystywania instrumentów finansowych.

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

<b>Priorytet Inwestycyjny: 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego</b>							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba pracowników organów nadzoru pedagogicznego objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	1 730	SL2014	rocznie
2.	Liczba dyrektorów szkół, pracowników organów prowadzących i samorządu terytorialnego objętych wsparciem w zakresie zarządzania oświatą w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	8 000	SL2014	rocznie
3.	Liczba instytucji wspomagających prace szkół i placówek oświatowych objętych wsparciem w programie w zakresie poprawy jakości świadczonych usług	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	358	SL2014	rocznie

### **PRIORYTET INWESTYCYJNY 10.3**

*Jednym z głównych wyzwań, przed którymi stoi polska gospodarka jest brak kultury uczenia się przez całe życie, który przekłada się na niską jakość kapitału ludzkiego oraz konkurencyjność polskich przedsiębiorstw. Polska, ma jeden z najniższych wskaźników uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu w całej Unii Europejskiej. Badania prowadzone w 2012 r. pokazują, że 37% Polaków nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach kształcenia pozaformalnego. Konieczne jest zatem podjęcie działań systemowych, które wpłyną na upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie oraz wzrost zainteresowania przedsiębiorców inwestowaniem w kwalifikacje pracowników.*

*Udział w kształceniu i szkoleniu stanowi dla pracowników jeden z niezbędnych elementów pozwalających na dostosowanie się do zmian zachodzących na rynku pracy. Tymczasem Bilans Kapitału Ludzkiego [PARP 2012] wyraźnie wskazuje, iż 64% Polaków w wieku produkcyjnym w ostatnich 12 miesiącach nie podniosło w żaden sposób swoich kompetencji. Blisko 50% z nich stwierdziło, że nie uczestniczyło w kursach lub szkoleniach, ponieważ nie potrzebowali tego do pracy. Tak więc, z punktu widzenia polityk publicznych niezbędne jest wzmocnienie działań mających na celu wzrost inwestycji w kapitał ludzki zarówno przez przedsiębiorców jak i samych pracowników. Doświadczenia perspektywy 2007-2013 pokazują, że istnieje silny związek pomiędzy jakością usług edukacyjnych (rozwojowych)<sup>63</sup> a skłonnością przedsiębiorstw i pracowników do inwestowania w rozwój kompetencji. Kluczowym wyzwaniem na kolejne lata jest zatem wypracowanie mechanizmów systemowych zapewniających wysoką jakość usług edukacyjnych (rozwojowych) uwzględniających mechanizmy identyfikacji potrzeb oraz doboru odpowiednich form wsparcia. Pozwoli to ukierunkować ofertę edukacyjną (rozwojową) skierowaną do pracowników i przedsiębiorców, a finansowaną ze środków publicznych na poziomie regionalnym, na konkretne branże, sektory i zagadnienia gospodarcze oraz dostosować ją do indywidualnych potrzeb jej odbiorców. Należy również wskazać, iż na jakość usług edukacyjnych (rozwojowych) mają wpływ odbiorcy, a raczej ich wiedza w jaki sposób wybierać i czego oczekiwać od dostawców usług edukacyjnych (rozwojowych) oraz sami dostawcy. W związku z powyższym niezbędne jest realizacja działań systemowych dla obu tych grup.*

*Powszechnie obserwowanym zjawiskiem jest również brak współpracy systemu oświaty i środowisk akademickich z przedsiębiorcami w zakresie wspólnego definiowania kierunków kształcenia zgodnych z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy. Określanie programów kształcenia zawodowego i wyższego powinno odbywać się przy aktywnym udziale pracodawców jako praktyków kreujących rynek pracy. Prowadzone badania pokazują, że współpraca pomiędzy szkołami a przedsiębiorcami jest incydentalna i chaotyczna, zaś sami pracodawcy nie dostrzegają korzyści w podejmowaniu tego typu działań. Tylko 5% przedsiębiorstw współpracuje*

---

<sup>63</sup> Usługi edukacyjne (rozwojowe) - wszelkie działania szkoleniowe lub doradcze, które mają pozwolić na nabycie/uzyskanie/utrzymanie/wzrost wiedzy/umiejętności/kompetencji/kwalifikacji ich uczestnika (osoby lub instytucji) lub zmianę jego postaw. Może to być np. doradztwo, szkolenia, coaching, mentoring, staże, studia podyplomowe, seminaria, konferencje, warsztaty, szkolenia indywidualne lub w miejscu pracy. Są to także działania mające na celu rozwój danego podmiotu poprzez świadczenie m.in. usług doradczych lub mentoringowych lub też działań diagnostycznych (np. analiza potrzeb) lub wspierających wdrożenie konkretnych rozwiązań. Nie odnosi się to jednak do działań inwestycyjnych.

*z uczelniami wyższymi, zaś prawie połowa nie jest zainteresowana żadną formą współpracy z systemem oświaty.*

*Niezbędne jest zatem wdrożenie systemowych rozwiązań, które usprawnią współpracę przedsiębiorstw z instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi, w tym m.in. stworzenie platformy współpracy przedstawicieli zainteresowanych środowisk na rzecz wspólnego definiowania kierunków kształcenia i podnoszenia kwalifikacji w poszczególnych sektorach i branżach gospodarki.*

*Potrzeba modernizacji krajowego systemu kwalifikacji wynika również z zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się. Kompleksowa reforma krajowego systemu kwalifikacji wymaga wdrożenia dwóch nowych rozwiązań: Polskiej Ramy Kwalifikacji i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Wdrożenie nowego systemu oznacza położenie głównego nacisku na efekty uczenia się a nie na sam proces nauki i zdobywania umiejętności. Podejście to wymusza zmiany w systemie edukacji formalnej i pozaformalnej pod jej kątem lepszego dopasowania do rzeczywistych potrzeb pracowników i pracodawców, a także zintegrowanie systemu kształcenia i szkolenia osób dorosłych z krajowym systemem kwalifikacji.*

*W ramach priorytetu wspierane będzie kształcenie podyplomowe kadr istotnych z punktu widzenia realizacji celów Programu. Wśród tych grup znajdują się kadry medyczne. Kadry medyczne w Polsce charakteryzuje niski, w porównaniu do średniej europejskiej, wskaźnik liczby poszczególnych grup zawodów medycznych w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Kształcenie kadr medycznych, a w konsekwencji zaspokajanie społecznego zapotrzebowania na wysokiej jakości usługi medyczne oraz rozwój medycznego rynku pracy poprzez tworzenie i utrzymywanie tzw. białych miejsc pracy, należy do kwestii o znaczeniu priorytetowym dla obszaru ochrony zdrowia w Polsce.*

### **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 10.3**

**[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

1. Stworzenie warunków dla współpracy przedsiębiorców ze szkołami i placówkami edukacyjnymi różnego typu i szczebla w procesie kształcenia i egzaminowania, ukierunkowanych na zapewnienie wykwalifikowanych kadr gospodarki
2. Rozwój uczenia się przez całe życie poprzez budowę krajowego systemu kwalifikacji
3. Poprawa dostępności, jakości i adekwatności usług edukacyjnych (rozwojowych) świadczonych na rzecz przedsiębiorstw i ich pracowników
4. Zapewnienie wykwalifikowanych kadr medycznych odpowiadających na potrzeby epidemiologiczno-demograficzne kraju

### **OCZEKIWANE EFEKTY PI 10.3**

*[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]*

1. Zwiększenie udziału pracodawców w modernizacji treści i metod kształcenia zawodowego oraz w procesie kształcenia i egzaminowania
2. Funkcjonujący zintegrowany rejestr kwalifikacji jako główny komponent zmodernizowanego systemu kwalifikacji
3. Funkcjonujący system zapewnienia dostępu i jakości usług edukacyjnych (rozwojowych) dopasowany do potrzeb przedsiębiorstw i ich pracowników
4. Podniesienie kompetencji zawodowych i kwalifikacji kadr medycznych odpowiadających na potrzeby epidemiologiczno-demograficzne kraju

PROJEKT

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>64</sup>

Priorytet Inwestycyjny: 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel szczegółowy 1: Stworzenie warunków dla współpracy przedsiębiorstw ze szkołami i placówkami edukacyjnymi różnego typu i szczebla w procesie kształcenia i egzaminowania, ukierunkowanych na zapewnienie wykwalifikowanych kadr gospodarki</b>										
1.	Liczba kwalifikacji zmodernizowanych z udziałem pracodawców dzięki wsparciu EFS	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	n/d	185	SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 2: Rozwój uczenia się przez całe życie przez budowę krajowego systemu kwalifikacji</b>										
2.	Liczba resortów, które dzięki wsparciu z EFS wdrożyły procedury wymiany danych z Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	n/d	18	SL2014	rocznie
3.	Odsetek osób, których znajomość Polskiej Ramy Kwalifikacji i systemu kwalifikacji zwiększyła się dzięki wsparciu EFS	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d		procent			SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 3: Poprawa dostępności, jakości i adekwatności usług edukacyjnych (rozwojowych) świadczonych na rzecz przedsiębiorstw i ich pracowników</b>										
4.	Funkcjonujący jeden rejestr usług rozwojowych (edukacyjnych)	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	n/d	1	SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 4: Zapewnienie wykwalifikowanych kadr medycznych do odpowiadających na potrzeby społeczno-gospodarcze kraju</b>										
5.	Liczba pielęgniarek i położnych, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	n/d	24 000	SL2014	rocznie
6.	Liczba lekarzy, którzy dzięki EFS podnieśli kompetencje zawodowe	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	n/d	14 480	SL2014	rocznie

<sup>64</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 10.3**

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 10.3 będą:

**W ramach celu 1. *Stworzenie warunków dla współpracy przedsiębiorców ze szkołami i placówkami edukacyjnymi różnego typu i szczebla w procesie kształcenia i egzaminowania, ukierunkowanych na zapewnienie wykwalifikowanych kadr gospodarki***

1. Włączenie pracodawców w system identyfikacji i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy, zwłaszcza w ujęciu sektorowym, w tym stworzenie i wsparcie funkcjonowania Rady Programowej ds. kompetencji oraz sektorowych rad ds. kompetencji.
2. Rozwój współpracy szkół i placówek kształcenia i szkolenia zawodowego z ich otoczeniem.
3. Modernizacja treści i metod kształcenia i szkolenia zawodowego z udziałem pracodawców.
4. Rozwój doradztwa zawodowego dla dzieci, młodzieży i dorosłych
5. Prowadzenie badań pozwalających na identyfikację i prognozowanie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy przy udziale pracodawców

**W ramach celu 2. *Rozwój uczenia się przez całe życie przez budowę krajowego systemu kwalifikacji***

1. Rozwój krajowego systemu kwalifikacji, w tym włączenie kwalifikacji nabywanych w drodze uczenia się pozaformalnego do zintegrowanego rejestru kwalifikacji.
2. Promocja systemu kwalifikacji opartego o Polską Ramę Kwalifikacji wśród przedsiębiorców i osób uczących się.
3. Działania wspierające rozwój instytucji walidujących, tj. nadających kwalifikacje wynikające z osiągnięcia przez osobę uczącą się odpowiednich kompetencji w ramach edukacji pozaformalnej;
4. Działania wspierające rozwój instytucji zewnętrznego zapewniania jakości dla kwalifikacji nabywanych w wyniku uczenia się pozaformalnego
5. Współpraca z sektorowymi radami ds. kompetencji i umiejętności stanowiącymi element aktywizacji przedsiębiorców na rzecz współpracy z systemem kwalifikacji, w tym budowanie sektorowych ram kwalifikacji zintegrowanych z PRK;
6. Prowadzenie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji

**W ramach celu 3. *Poprawa dostępności, jakości i adekwatności usług edukacyjnych (rozwojowych) świadczonych na rzecz przedsiębiorstw i ich pracowników:***

1. Monitorowanie potrzeb przedsiębiorstw i pracowników w kontekście zapotrzebowania na kompetencje, w tym analiza struktury kompetencji na rynku pracy;
2. Stworzenie i upowszechnianie narzędzi diagnozowania potrzeb edukacyjnych (rozwojowych) MMŚP i ich pracowników oraz monitorowanie we współpracy z samorządami województw, w

tym rozwijanie postaw prorozwojowych przedsiębiorstw ukierunkowanych na średnio i długookresowe strategie rozwoju

3. Budowa i rozwój rejestru usług rozwojowych;
4. Opracowanie, przetestowanie (pilotaże) i wdrożenie we współpracy z samorządami województw usług edukacyjnych (rozwojowych) dla MMŚP i ich pracowników:
  - które nie były do tej pory oferowane na rynku;
  - których jakość, jeżeli są oferowane na rynku, nie była zadowalająca.
5. Podniesienie kompetencji podmiotów świadczących usługi edukacyjne (rozwojowe), w tym w szczególności personelu merytorycznego, zarządzającego i operacyjnego, w zakresie np.:
  - warsztatu trenerskiego i doradczego;
  - w obszarach merytorycznych wskazanych jako istotne dla rozwoju gospodarki;
  - diagnozowania, przygotowania i zarządzania usługą edukacyjną (rozwojową).

**W ramach celu 4. Zapewnienie wykwalifikowanych kadr medycznych odpowiadających na potrzeby epidemiologiczno-demograficzne kraju**

- wsparcie kształcenia specjalizacyjnego lekarzy poprzez dofinansowanie wybranych kursów specjalizacyjnych,
- wsparcie kształcenia specjalizacyjnego lekarzy realizowanego w innych formach niż specjalizacje,
- wsparcie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych,
- doskonalenie zawodowe pracowników przedstawicieli innych zawodów medycznych,
- tworzenie i rozwój miejsc rezydenckich w dziedzinach medycyny uznanych za priorytetowe

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 10.3 będą:**

- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
- Minister właściwy ds. gospodarki
- Minister właściwy ds. zdrowia
- Minister właściwy ds. edukacji
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
- Instytut Badań Edukacyjnych
- instytucje uprawnione do kształcenia kadr medycznych

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 10.3 będą:**

- podmioty świadczące usługi rozwojowe na rzecz przedsiębiorstw i ich pracowników (w tym instytucje szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego organizacje pozarządowe)

- instytucje otoczenia biznesu
- uczelnie wyższe
- szkoły i placówki systemu oświaty, w tym prowadzące kształcenie zawodowe i ustawiczne
- uczniowie, studenci i absolwenci
- partnerzy społeczni i gospodarczy
- przedsiębiorstwa i ich pracownicy
- administracja publiczna
- kadry medyczne

### OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH W PI 10.3

W ramach PI 10.3 nie przewiduje się wykorzystywania instrumentów finansowych.

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

Priorytet Inwestycyjny: 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba zawodów szkolnictwa zawodowego poddanych weryfikacji z udziałem pracodawców w programie	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	190	SL2014	rocznie
2.	Liczba szkół i placówek objętych wsparciem w realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie
3.	Liczba programów edukacyjnych opracowanych przez pracodawców we współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi i wyższymi dzięki wsparciu EFS	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	50	SL2014	rocznie
4.	Liczba kwalifikacji cząstkowych spoza systemu oświaty oraz szkolnictwa wyższego wpisanych do	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	150	SL2014	rocznie



	Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji						
5.	Liczba opracowanych usług edukacyjnych (rozwojowych) dla MMSP i ich pracowników	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	20	SL2014	rocznie
6.	Liczba podmiotów świadczących usługi edukacyjne (rozwojowe) objętych wsparciem	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	1 000	SL2014	rocznie
7.	Liczba pielęgniarek i położnych objętych kształceniem podyplomowym w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	30 000	SL2014	rocznie
8.	Liczba lekarzy objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	15 600	SL2014	rocznie
9.	Liczba przedstawicieli innych zawodów medycznych objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	11 525	SL2014	rocznie
10.	Liczba utworzonych miejsc rezydenckich w ramach programu	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	100	SL2014	rocznie

### **PRIORYTET INWESTYCYJNY: 11.3**

*Sprawne działające, odpowiedzialne, otwarte i przyjazne dla obywateli państwo jest kluczowe dla pobudzania szans rozwojowych kraju, dlatego w ramach programu krajowego EFS podejmowane będą działania na rzecz wzmocnienia państwa w tworzeniu i realizowaniu prawa oraz świadczeniu usług administracyjnych.*

*Głównym obszarem interwencji w ramach priorytetu inwestycyjnego będzie wzmocnienie potencjału administracji publicznej do posługiwania się nowoczesnymi narzędziami w tworzeniu, wdrażaniu i zarządzaniu politykami publicznymi. Jednocześnie wsparcie zostanie skoncentrowane w szczególności na tych narzędziach i politykach, które w największym stopniu wpływają na efektywność gospodarowania, konkurencyjność i rozwój przedsiębiorstw.*

*Zważywszy, iż regulacje są głównym instrumentem tworzenia polityk publicznych, determinującym aktywność i produktywność przedsiębiorstw, nacisk zostanie położony na dalszą reformę procesu stanowienia prawa pod kątem uproszczenia, eliminacji zbędnych obciążeń i barier dla przedsiębiorczości.*

Wzmocniona zostanie zdolność administracji publicznej do prowadzenia polityk opartych na dowodach. Równolegle usprawniony zostanie proces programowania działań publicznych, aby decyzje dotyczące kształtu danej polityki zapadały przy jak najszerszym zaangażowaniu interesariuszy i we współpracy z nimi. Wsparcie służyć będzie zatem zacieśnieniu współpracy przy tworzeniu polityk publicznych z bezpośrednimi ich adresatami.

W związku z dotychczasowymi doświadczeniami w modernizacji administracji publicznej, wynikającymi z perspektywy finansowej 2007-2013 zasadnym jest aby wzmocnienie administracji do wdrażania polityk publicznych w ramach PO WER było ściśle ukierunkowane na poprawę obsługi przedsiębiorców bądź zwiększenie efektywności i skuteczności funkcjonowania urzędów w ramach polityk publicznych, które wprost przyczyniają się do osiągnięcia celów Strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu - Europa 2020.

W związku z powyższym Priorytet będzie wspierał zwłaszcza:

podnoszenie kwalifikacji pracowników administracji publicznej odpowiedzialnych za przygotowanie regulacji, wzmacniające oparcie polityk na dowodach,

opracowanie i rozwijanie rozwiązań umożliwiających dokonanie pogłębionej analizy wpływu proponowanych regulacji na sektor małych i średnich przedsiębiorstw,

wprowadzenie powszechnego systemu monitorowania świadczenia usług publicznych oraz doskonalenia jakości świadczonych usług administracyjnych,

podnoszenie kwalifikacji pracowników administracji publicznej uczestniczących w wydawaniu decyzji administracyjnych,

wprowadzenie do urzędów administracji publicznej jak również szeroko pojętej administracji świadczącej systemów zarządzania satysfakcją klienta.

Szczególne priorytet zyska polityka rozwoju, z uwagi na znaczenie tej polityki, a zarazem konieczność jej udoskonalenia wynikającą wprost ze strategii Sprawne Państwo 2020, Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010-2020 Regiony, Miasta, Obszary Wiejskie oraz przeglądu zarządzania publicznego przeprowadzonego przez OECD. Wsparcie w tym obszarze powinno służyć wdrożeniu narzędzi i rozwiązań, które umożliwią skoncentrowanie wydatków państwa i samorządów na celach prorozwojowych. Wsparcie służyć będzie również zapewnieniu zgodności planowania strategicznego i planowania budżetowego oraz stworzeniu systemu mierników stopnia realizacji celów, aby możliwe było rozliczanie instytucji z osiągniętych rezultatów.

Ponadto Priorytet zakłada możliwość wdrażania reform o strategicznym znaczeniu z punktu widzenia warunków funkcjonowania przedsiębiorczości, które uzależnione są od przeglądu i zmiany prawa, w szczególności w obszarach: postępowanie administracyjne, egzekwowanie umów, zagospodarowanie przestrzenne, budownictwo.

Jednym z kluczowych dla funkcjonowania gospodarki obszarów jest wymiar sprawiedliwości, dlatego w ramach Priorytetu realizowane będą działania mające na celu poprawę skuteczności oraz ułatwienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości, w szczególności poprzez poprawę skuteczności zarządzania i optymalizację kosztów funkcjonowania sądownictwa i prokuratury oraz podniesienie kompetencji pracowników wymiaru sprawiedliwości. Aby możliwe było

*sprostanie zdefiniowanym powyżej wyzwaniom konieczne jest włącznie w jak najszerszym zakresie organizacji pozarządowych oraz partnerów społeczno-gospodarczych w działania podejmowane w ramach priorytetu inwestycyjnego. W szczególności konieczne jest wykorzystywanie w szerszym niż dotychczas zakresie partnerskiej współpracy administracji publicznej z ww.partnerami , m.in. poprzez zwiększenie efektywności procesów konsultacji społecznych – zarówno na etapie prowadzenia Oceny Skutków Regulacji na początkowym etapie prac nad projektem aktu prawnego (OSR ex-ante) oraz w ramach monitoringu ex-post i ewentualnych korekt danej regulacji. Niezbędne jest również stworzenie oraz promowanie wykorzystania skutecznych narzędzi dialogu obywatelskiego oraz dialogu społecznego na wszystkich etapach tworzenia i zarządzania politykami publicznymi.*

### **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 11.3**

**[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

1. Poprawa procesu stanowienia prawa, jakości regulacji oraz warunków prowadzenia działalności gospodarczej
2. Poprawa skuteczności oraz ułatwienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości, w szczególności dla przedsiębiorstw
3. Usprawnienie procesu monitorowania wykonywania usług publicznych oraz doskonalenie jakości świadczenia usług administracyjnych istotnych z punktu widzenia prowadzenia działalności gospodarczej
4. Poprawa zarządzania strategicznego i finansowego na wszystkich szczeblach zarządzania państwem

### **OCZEKIWANE EFEKTY PI 11.3**

**[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]**

#### **Cel 1**

- Wzmocnienie potencjału administracji publicznej w zakresie technik legislacyjnych i analitycznych
- Zwiększenie zaangażowania społeczeństwa w proces stanowienia prawa

#### **Cel 2**

- Usprawnienie procesów zarządzania i komunikacji w sądownictwie i prokuraturze
- Usprawnienie procedur oraz podniesienie kompetencji kadr sądów i prokuratury w zakresie spraw z udziałem przedsiębiorców

#### **Cel 3**

- Funkcjonowanie powszechnego systemu monitorowania świadczenia usług publicznych
- Poprawa jakości usług administracyjnych/obszarów działania urzędów, które mają istotny wpływ na warunki prowadzenia działalności gospodarczej

#### **Cel 4**

- Zwiększenie odsetka wydatków elastycznych budżetu państwa alokowanych w oparciu o system pomiaru realizacji celów budżetu zadaniowego

- Zwiększenie udziału jednostek samorządu terytorialnego, które stosują budżet zadaniowy i wieloletnią prognozę finansową wg jednolitej metodyki
- Wzmocnienie jakościowe planowania przestrzennego
- Zwiększenie udziału obywateli w kształtowaniu, wdrażaniu, monitorowaniu i ewaluacji polityki rozwoju

PROJEKT

### WSKAŹNIKI REZULTATU PI 11.3

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>65</sup>

Priorytet Inwestycyjny: 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych rządów										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel szczegółowy 1: Poprawa procesu stanowienia prawa, jakości regulacji oraz warunków prowadzenia działalności gospodarczej</b>										
1.	Liczba jednostek administracji publicznej, w których wprowadzono usprawnienia procesu legislacyjnego i oceny skutków regulacji	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 2: Poprawa skuteczności oraz ułatwienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości, w szczególności dla przedsiębiorstw</b>										
2.	Liczba sądów lub jednostek organizacyjnych prokuratury, w których wdrożono usprawnienia procesów zarządzania	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie
3.	Liczba utworzonych ze środków EFS Biur Obsługi Interesanta w sądach oraz Biur Podawczych w jednostkach organizacyjnych prokuratury	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 3: Usprawnienie procesu monitorowania wykonywania usług publicznych oraz doskonalenie jakości świadczenia usług administracyjnych istotnych z punktu widzenia prowadzenia działalności gospodarczej</b>										

<sup>65</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

4.	Liczba jednostek administracji publicznej monitorujących jakość świadczonych usług po opuszczeniu programu	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie
5.	Liczba jednostek administracji publicznej, które wdrożyły narzędzia służące poprawie jakości obsługi procesu inwestycyjno- budowlanego	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie
6.	Liczba jednostek administracji podatkowej, które wdrożyły narzędzia poprawy jakości funkcjonowania i obsługi przedsiębiorców	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie
7.	Liczba jednostek administracji publicznej, które wdrożyły narzędzia poprawy jakości funkcjonowania nadzoru administracyjnego	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 4: Poprawa zarządzania strategicznego i finansowego na wszystkich szczeblach zarządzania państwem</b>										
8.	Liczba jednostek sektora finansów publicznych, w których dzięki wsparciu EFS zwiększono odsetek wydatków elastycznych budżetu państwa alokowanych w oparciu o system pomiaru realizacji celów budżetu zadaniowego	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie

9.	Liczba jednostek samorządu terytorialnego, które po opuszczeniu programu zastosowały wg jednolitych zasad budżet zadaniowy w powiązaniu z wieloletnią prognozą finansową	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie
10.	Liczba jednostek administracji publicznej, objętych krajowym systemem monitoringu zagospodarowania przestrzennego	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie
11.	Liczba jednostek samorządu terytorialnego, które zastosowały mechanizmy zwiększające udział obywateli w kształtowaniu polityki rozwoju po opuszczeniu programu	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		szt.			SL2014	rocznie

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 11.3**

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 11.3 będą:

### **Cel 1. *Poprawa procesu stanowienia prawa, jakości regulacji oraz warunków prowadzenia działalności gospodarczej***

- Usprawnienie analiz ex ante w procesie legislacyjnym i opracowanie narzędzi umożliwiających analizę kosztów administracyjnych, kosztów dostosowawczych i kosztów finansowych pod względem uciążliwości przepisów prawa gospodarczego
- Doskonalenie procesu legislacyjnego w zakresie monitoringu ex post i konstruowanie narzędzi analitycznych niezbędnych przy analizie prawa obowiązującego
- Uproszczenie obowiązującego prawa gospodarczego w celu ułatwienia warunków rozpoczynania i wykonywania działalności gospodarczej
- Wzmocnienie służb legislacyjnych i analitycznych oraz przedstawicieli partnerów społeczno-gospodarczych w celu zapewnienia należytej obsługi eksperckiej w procesie stanowienia prawa
- Budowa i wdrożenie nowoczesnych metod prezentowania planowanych i wprowadzonych regulacji w celu zapewnienia przejrzystości procesu stanowienia prawa
- Rozwijanie nowoczesnych metod debaty publicznej, zwłaszcza w odniesieniu do tematów o dużej złożoności w celu rozszerzenia partnerskiej współpracy administracji publicznej z partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi, zarówno na etapie projektowania aktu prawnego oraz monitoringu ex post
- Włączenie organizacji strażniczych w proces stanowienia prawa

### **Cel 2. *Poprawa skuteczności oraz ułatwienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości, w szczególności dla przedsiębiorstw***

- Działania zmierzające do ukształtowania racjonalnej struktury sądownictwa oraz jednostek organizacyjnych prokuratury oraz racjonalnego rozmieszczenia zasobów ludzkich
- Rozwój kompetencji kadr sądów i prokuratury z zakresu finansów, systemów informatycznych, organizacji pracy, obsługi interesanta i komunikacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi
- Rozwój i standaryzacja Biur Obsługi Interesanta w sądach oraz biur podawczych w jednostkach organizacyjnych prokuratury
- Rozwój Centrów Usług Wspólnych dla sądownictwa powszechnego
- Rozwój kompetencji kadr sądów i prokuratury, w szczególności w zakresie prawa gospodarczego oraz w zakresie przestępczości gospodarczej
- Rozwój systemów polubownego rozstrzygnięcia sporów

### **Cel 3. *Usprawnienie procesu monitorowania wykonywania usług publicznych oraz doskonalenie jakości świadczenia usług administracyjnych istotnych z punktu widzenia prowadzenia działalności gospodarczej***

- Wprowadzenie powszechnego systemu monitorowania wykonywania usług publicznych oraz doskonalenia jakości świadczonych usług, w tym:
  - Analiza uwarunkowań prawnych dla stworzenia systemu monitorowania efektywności usług publicznych



- Identyfikacja źródeł informacji oraz rozwój narzędzi do gromadzenia i analizy informacji dotyczących usług publicznych
  - Podnoszenie kompetencji kadr JST w zakresie gromadzenia i analizy informacji
  - Opracowanie systemu monitorowania efektywności usług publicznych
  - Działania upowszechniające wykorzystanie systemu w celu doskonalenia jakości usług w jednostkach administracji publicznej, m.in. z zastosowaniem benchmarkingu, benchlearningu
  - Identyfikacja i upowszechnienie dobrych praktyk w zakresie zarządzania usługami publicznymi
- Wprowadzenie do urzędów administracji publicznej jak również szeroko pojętej administracji świadczącej systemów zarządzania satysfakcją klienta, w tym:
    - Opracowanie standardu monitorowania i zarządzania satysfakcją klienta
    - Opracowanie narzędzi monitorowania i zarządzania satysfakcją klienta (w zależności od rodzaju jednostek administracji publicznej stosujących model)
    - Wprowadzenie do urzędów administracji publicznej jednolitych narzędzi monitorowania i zarządzania satysfakcją klienta
  - Wdrażanie standardów zarządzania w jednostkach administracji publicznej w obszarach kluczowych dla podnoszenia poziomu satysfakcji klienta (np.: zarządzanie jakością, zarządzanie zasobami ludzkimi, obsługa klienta, dostęp do informacji publicznej, etc.)
  - Wdrażanie standardów świadczenia usług dziedzinowych
  - Wdrażanie w JST najlepszych rozwiązań w zakresie efektywnego zarządzania usługami publicznymi (w tym zlecenia usług w trybie ustawy o działalności pożytku publicznego, ustawy prawo zamówień publicznych i partnerstwa publiczno-prywatnego)
  - Racjonalizacja struktur rządowej administracji zespolonej w województwie, w tym:
    - Wsparcie w tworzeniu wojewódzkich centrów usług wspólnych
    - Standaryzacja procesów wewnętrznych i profesjonalizacja kadr obsługowych (księgowość, zamówienia publiczne, informatyka, itp.)
  - Wdrażanie rozwiązań organizacyjnych w jednostkach administracji publicznej, w szczególności w obszarze zarządzania procesowego i alokacji zasobów w realizacji procesów, zarządzania przez cele, komunikowania się, benchmarkingu narzędzi zarządczych oraz zapewnienie wsparcia szkoleniowego dla kadry kierowniczej oraz pracowników tych jednostek
  - Działania analityczne i eksperckie celem przygotowania zmian Kodeksu postępowania administracyjnego ukierunkowanych na poprawę obsługi obywateli, w tym zwłaszcza przedsiębiorców
  - Podnoszenie kwalifikacji kadr jednostek administracji publicznej w zakresie orzecznictwa (procedura administracyjna i prawo materialne)
  - Rozwijanie umiejętności oraz wyposażenie w odpowiednie narzędzia analityczne pracowników administracji publicznej uczestniczących w wydawaniu decyzji administracyjnych
  - Wyposażenie w narzędzia umożliwiające wymianę informacji dotyczących wydawanych orzeczeń nadzorczych i decyzji administracyjnych
  - Wzmocnienie zdolności analitycznych pracowników RIO w zakresie nadzoru gospodarki finansowej jednostek samorządu terytorialnego
  - Wsparcie procesu ustalania standardów nadzoru

- Rozwijanie umiejętności oraz wyposażenie w odpowiednie narzędzia analityczne służb kontrolnych i nadzorczych
- Opracowanie standardów oraz działania upowszechniające dla rozwiązań podnoszących jakość usług administracyjnych dla osób zagrożonych wykluczeniem ze względu na np. dysfunkcję narządów ruchu, wzroku, mowy i słuchu
- Podnoszenie kwalifikacji pracowników służb nadzoru budowlanego oraz pracowników odpowiedzialnych za inwestycje budowlane w zakresie dostępności budynków użyteczności publicznej dla niepełnosprawnych
- Wzmacnianie zdolności analitycznych służb geodezji i kartografii
- Standaryzacja świadczonych usług w zakresie udostępnianego materiału geodezyjnego i kartograficznego oraz gromadzenia i prowadzenia państwowego zasobu geodezyjnego i kartograficznego

**Cel 4. Poprawa zarządzania strategicznego i finansowego na wszystkich szczeblach zarządzania państwem**

- Rozwijanie i wdrażanie systemów/narzędzi monitorowania i zarządzania politykami publicznymi na wszystkich szczeblach zarządzania państwem
- Rozwijanie metodologii wieloletniego planowania finansowego oraz planowania w układzie zadaniowym w kierunku zwiększenia stopnia wykorzystania informacji o efektywności i skuteczności wydatków publicznych na wszystkich etapach procesu budżetowego (budżet zadaniowy informujący o efektywności)
- Podnoszenie kompetencji kadr administracji publicznej w zakresie formułowania oraz wykonywania polityk publicznych z wykorzystaniem systemu oceny skuteczności i efektywności wydatków publicznych w ramach budżetu zadaniowego
- Wypracowanie i rozwijanie rozwiązań (prawnych, organizacyjnych, technicznych) umożliwiających prowadzenie przeglądów wydatków w oparciu o średniookresowe ramy budżetowe oraz budżet zadaniowy
- Wsparcie potencjału partnerów społecznych i gospodarczych do uczestnictwa w debacie publicznej odnoszącej się do polityki budżetowej na wszystkich szczeblach zarządzania państwem poprzez podnoszenie poziomu ich wiedzy na temat budżetu zadaniowego i możliwości jego wykorzystania
- Przegląd rozwiązań stosowanych przez dysponentów w zakresie oceny skuteczności i efektywności wydatków publicznych
- Opracowanie i wdrożenie jednolitego systemu budżetów zadaniowych jednostek samorządu terytorialnego w powiązaniu z wieloletnią prognozą finansową
- Budowanie zdolności administracyjnej na różnych poziomach w zakresie zagadnień objętych reformą planowania przestrzennego, w tym m.in.
  - Doskonalenie procesu stanowienia prawa miejscowego w planowaniu przestrzennym
  - Wzmocnienie organizacji systemu monitorowania i rozwoju krajowej infrastruktury informacji przestrzennej w zakresie zagospodarowania przestrzennego
  - Budowa systemu podnoszenia kwalifikacji kadr planowania przestrzennego
  - Wzmocnienie zdolności analitycznych służb planowania przestrzennego (analiza, przetwarzanie, prezentacja i interpretacja danych przestrzennych)
  - Organizacja kampanii informacyjnych i promocja „dobrych praktyk” w zakresie ładu przestrzennego

- Promocja „dobrych praktyk” w zakresie integracji planowania przestrzennego i planowania społeczno-gospodarczego
  - Wypracowanie metody strategicznej analizy wpływu polityk publicznych na zmianę struktur przestrzennych
  - Wypracowanie i rozwijanie rozwiązań (prawnych, organizacyjnych i technicznych) w zakresie budowy jednolitego krajowego zintegrowanego systemu monitorowania procesów przestrzennych i ich oceny
  - Zintegrowanie krajowego systemu monitorowania procesów przestrzennych z europejskim systemem monitorowania
  - Promocja „dobrych praktyk” w zakresie monitoringu zintegrowanego zagospodarowania przestrzennego i udostępniania danych przestrzennych
- Opracowanie i upowszechnienie mechanizmów zwiększających udział obywateli w kształtowaniu polityki rozwoju, w tym: konsultacji i innowacyjnych ich form na etapie założeń polityki przestrzennej, narzędzi partycypacji publicznej, inicjatywy uchwałodawczej mieszkańców, budżetu partycypacyjnego, funduszu sołeckiego, inicjatywy lokalnej.

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 11.3 będą:**

ministrowie właściwi ds. administracji publicznej, sprawiedliwości, gospodarki, budżetu, pracy i zabezpieczenia społecznego, członkostwa Polski w EU i spraw zagranicznych, Szef Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Szef Służby Cywilnej, jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe, partnerzy społeczni, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Rządowe Centrum Legislacji, Prokuratura Generalna, związki i stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 11.3 będą:**

pracownicy administracji publicznej, w szczególności korpus służby cywilnej i pracownicy samorządowi, pracownicy wymiaru sprawiedliwości, organizacje pozarządowe i partnerzy społeczni

**OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH W PI 11.3**

W ramach PI 11.3 nie przewiduje się wykorzystywania instrumentów finansowych.

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych dla programu wskaźników produktu dla EFRR, EFS i FS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>66</sup> oraz rezultatu bezpośredniego w przypadku EFRR/FS**

---

<sup>66</sup> Podział na kategorie regionów nie dotyczy danych dla FS

**Priorytet Inwestycyjny: 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych rządów**

Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba pracowników administracji publicznej objętych wsparciem w zakresie systemu tworzenia prawa, oceny wpływu oraz redukcji kosztów regulacyjnych	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie
2.	Liczba przedstawicieli partnerów społeczno-gospodarczych oraz organizacji pozarządowych objętych wsparciem w zakresie legislacji i procesu stanowienia prawa	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie
3.	Liczba pracowników wymiaru sprawiedliwości objętych wsparciem w zakresie usprawnienia procesów zarządzania w sądownictwie i prokuraturze	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie
4.	Liczba Biur Obsługi Interesanta w sądach oraz Biur Podawczych w jednostkach organizacyjnych prokuratury objętych wsparciem EFS	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie
5.	Liczba pracowników sektora wymiaru sprawiedliwości objętych wsparciem w celu poprawy efektywności sądownictwa gospodarczego oraz w obszarze zwalczania przestępczości gospodarczej	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie

6.	Liczba jednostek administracji publicznej objętych wsparciem w zakresie wdrożenia narzędzi monitorowania usług publicznych	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	SL2014	rocznie
7.	Liczba jednostek administracji publicznej objętych wsparciem w celu poprawy jakości obsługi procesu inwestycyjno-budowlanego	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	SL2014	rocznie
8.	Liczba jednostek administracji podatkowej objętych wsparciem w celu poprawy ich funkcjonowania i obsługi przedsiębiorców	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	SL2014	rocznie
9.	Liczba jednostek administracji publicznej objętych wsparciem w celu poprawy funkcjonowania nadzoru administracyjnego	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	SL2014	rocznie
10.	Liczba pracowników jednostek administracji publicznej, którzy uczestniczyli w projektach w zakresie doskonalenia działalności orzeczniczej i nadzorczej	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	SL2014	rocznie
11.	Liczba pracowników administracji rządowej objętych wsparciem w zakresie doskonalenia budżetu zadaniowego	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	SL2014	rocznie

12.	Liczba jednostek samorządu terytorialnego objętych wsparciem z zakresu wdrożenia kompleksowej metodyki budżetu zadaniowego oraz przygotowania wieloletniej prognozy finansowej	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie
13.	Liczba jednostek administracji publicznej objętych wsparciem w zakresie wdrożenia krajowego systemu monitorowania procesów przestrzennych	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie
14.	Liczba jednostek samorządu terytorialnego objętych wsparciem w celu wprowadzenia rozwiązań zwiększających zaangażowanie obywateli w kształtowanie polityki rozwoju	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze		SL2014	rocznie

## RAMY WYKONANIA OSI PRIORYTETOWEJ I

Tabela: Ramy wykonania osi priorytetowej, w podziale na fundusze i kategorie regionów

Oś priorytetowa I: EFEKTYWNE POLITYKI PUBLICZNE DLA RYNKU PRACY, GOSPODARKI I EDUKACJI							
Kluczowy krok implementacyjny, wskaźnik produktu, wskaźnik postępu finansowego	Jednostka pomiaru (w stosowanych przypadkach)	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość pośrednia (2018)	Cel końcowy (2023)	Źródło danych	Wyjaśnienie adekwatności wskaźnika (w stosowanych przypadkach)
<b>PI 8.8</b>							
Liczba pracowników urzędów gminy objętych wsparciem w zakresie form opieki nad dziećmi do lat 3	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie			SL 2014	
<b>PI 8.9</b>							

Liczba odbiorców działań bezpośrednich budujących świadomość właścicieli i kadry zarządzającej MMSP na temat korzyści zarządzania rozwojem przedsiębiorstw	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	70 000	SL 2014	
<b>PI 8.10</b>						
Liczba opracowanych programów profilaktycznych w zakresie chorób negatywnie wpływających na zasoby rynku pracy	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	15	SL 2014	
<b>PI 8.11</b>						
Liczba pracowników instytucji rynku pracy, objętych wsparciem w programie, związanym z wprowadzeniem nowych rozwiązań zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz klientów instytucji rynku pracy	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		SL 2014	
Liczba pracowników instytucji rynku pracy, świadczących usługi na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		SL 2014	
<b>PI 9.4</b>						

Liczba pracowników stanowiących kadre instytucji działających na rzecz włączenia społecznego i walki z ubóstwem, objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	13 405	SL 2014	
<b>PI 9.7</b>						
Liczba pracowników administracji systemu ochrony zdrowia objętych wsparciem EFS w celu poprawy jego efektywności	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	10 000	SL 2014	
Liczba standardów usług społecznych i zdrowotnych opracowanych w programie	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		SL 2014	
<b>PI 9.8</b>						
Liczba przedsiębiorstw społecznych, które skorzystały ze zwrotnych instrumentów finansowych	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	402	SL 2014	
<b>PI 10.1</b>						
Liczba instytucji wspomagających prace szkół i placówek oświatowych objętych wsparciem w programie w zakresie poprawy jakości świadczonych usług	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	358	SL2014	
Liczba dyrektorów szkół, pracowników organów prowadzących i samorządu terytorialnego objętych wsparciem w zakresie zarządzania oświatą w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	8 000	SL 2014	
<b>PI 10.3</b>						



Liczba kwalifikacji cząstkowych spoza systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		150	SL 2014	
Liczba lekarzy objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		15 600	SL 2014	
<b>PI 11.3</b>							
Liczba pracowników administracji publicznej objętych wsparciem w zakresie systemu tworzenia prawa, oceny wpływu oraz redukcji kosztów regulacyjnych	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie			SL 2014	
Liczba pracowników jednostek administracji publicznej, którzy uczestniczyli w projektach w zakresie doskonalenia działalności orzeczniczej i nadzorczej	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie			SL 2014	
Liczba pracowników administracji rządowej objętych wsparciem w zakresie doskonalenia budżetu zadaniowego	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie			SL 2014	
Kwota wydatków EFS certyfikowanych do Komisji Europejskiej	Euro	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	185 494 808	892 919 116	SL 2014	Zgodnie z realizacją zasady n+3

## KATEGORYZACJA INTERWENCJI OSI PRIORYTETOWEJ I

Tabele 7-12: Tabele przedstawiające zastosowane w osi priorytetowej kategorii interwencji

--

Kategoria regionu i fundusz: ...											
Tabela 7: Wymiar 1		Tabela 8: Wymiar 2		Tabela 9: Wymiar 3		Tabela 10: Wymiar 6		Tabela 11: Wymiar 7		Tabela 12: Wymiar 8	
Zakres interwencji		Forma finansowania		Typ terytorium		Terytorialne mechanizmy wdrażania		EFS secondary theme (Wyłącznie EFS)		Cel tematyczny (EFRR/ FS)	
Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€

Uwaga: Tabela zostanie opracowana po przyjęciu przez KE dokumentu określającego kategorie interwencji

PROJEKT

## OŚ II SZKOLNICTWO WYŻSZE DLA GOSPODARKI I ROZWOJU

[TYTUŁ I UZASADNIENIE - MAKSYMALNIE 3,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI = OK. 1 STR.]

### PRIORYTET INWESTYCYJNY 10.2

Obecnie w Polsce funkcjonują 444 uczelnie (137 uczelni publicznych i 307 prywatnych), na których kształcą się 1,7 mln studentów. Ponad czterokrotny wzrost liczby studentów w ostatnim dwudziestoleciu jest niewątpliwie jednym z sukcesów polskiego szkolnictwa wyższego. Odsetek osób z wyższym wykształceniem wynosi obecnie 39,1%, a zgodnie z polskimi zobowiązaniami wobec Strategii Europa 2020, wskaźnik ten w 2020 roku powinien wzrosnąć do 45%. Osiągnięcie tego celu stawia przed szkolnictwem wyższym w Polsce szereg wyzwań, takich jak podniesienie jakości programów kształcenia przy jednoczesnym przeciwdziałaniu negatywnym skutkom niżu demograficznego oraz ich lepsze dostosowania do bieżących i przyszłych wyzwań rynku pracy, gospodarki i społeczeństwa.

Uczelnie stoją obecnie przed nowymi wyzwaniami – jednym z najpoważniejszych jest nasilający się niż demograficzny. Wobec zmniejszającej się liczebności kolejnych roczników młodzieży rozpoczynających studia, uczelnie podjęły rywalizację między sobą by przyciągnąć jak najwięcej kandydatów, ponosząc przy tym jak najmniejsze koszty. W efekcie nasiliło się zjawisko kształcenia na kierunkach „masowych” i obniżył się poziom uzyskiwanych efektów kształcenia. Konieczne jest zatem przeciwdziałanie tym zjawiskom poprzez wzmocnienie mechanizmów konkurencji uczelni w oparciu o jakość kształcenia. Rola profili praktycznych i akademickich (wprowadzonych w wyniku reformy systemu szkolnictwa wyższego) zostanie wzmocniona poprzez wprowadzenie w wyniku nowelizacji ustawy zróżnicowanych wymogów stawianym różnym typom uczelni. Nowe mechanizmy powinny spowodować wyraźne wyspecjalizowanie się z jednej strony, uczelni zawodowych skupionych na kształceniu praktycznym, w których jakość edukacji będzie oceniana poprzez praktyczne umiejętności studentów, oraz z drugiej przeprofilowanie uczelni akademickich w uczelnie, w których kształcenie powiązane będzie z realizowanymi w uczelni badaniami naukowymi.

Szkoły wyższe odgrywają kluczową rolę w rozwoju wysoko wykwalifikowanego kapitału ludzkiego, który jest podstawą trwałego rozwoju gospodarki i społeczeństwa. Dlatego też, interwencja EFS w obszarze szkolnictwa wyższego będzie skoncentrowana na podniesieniu jakości kształcenia, a tym samym zwiększeniu szans absolwentów na jak najszybsze rozpoczęcie aktywnego funkcjonowania na rynku pracy. Kluczową rolę w najbliższych latach odgrywać będzie współpraca uczelni z otoczeniem zewnętrznym, zarówno społecznym jak i gospodarczym. Włączenie się pracodawców w proces kształcenia zaowocuje pojawieniem się na rynku pracy absolwentów, posiadających nie tylko wiedzę teoretyczną, ale także praktyczne umiejętności i kompetencje miękkie. Szczególnie istotną rolę współpraca ta powinna odegrać w przypadku programów kształcenia o profilu praktycznym.

Ważnym obszarem koncentracji wsparcia będzie kontynuacja działań na rzecz zwiększenia liczby dobrze wykształconych absolwentów kierunków i obszarów kształcenia, które są kluczowe dla rozwoju gospodarki<sup>67</sup>.

Strategiczną rolę w rozwoju konkurencyjności i innowacyjności polskiej gospodarki odgrywa wykształcenie silnych, posiadających zaawansowane kompetencje badawcze i dydaktyczne kadr sektora nauki i szkolnictwa wyższego. Kształcenie doktorantów jest niezwykle istotne dla rozwoju kadr akademickich uczelni, a w konsekwencji dla rozwoju innowacyjnej gospodarki i budowania społeczeństwa wiedzy. Rozwój programów studiów doktoranckich, kluczowych dla gospodarki będzie jednym z głównych obszarów interwencji w ramach EFS. Zamawianie i realizacja wysokiej jakości, interdyscyplinarnych programów studiów doktoranckich o zasięgu krajowym i międzynarodowym wpłynie pozytywnie na wzrost stosunku liczby broniących doktoratów do liczby studentów studiów doktoranckich.

Dzięki wskazanym powyżej zmianom, polskie uczelnie będą przyciągać studentów oraz kadrę akademicką z zagranicy, co w efekcie przełoży się na większy poziom internacjonalizacji szkół wyższych w Polsce. Kluczowe w tym zakresie będzie wspieranie mobilności i otwartości międzynarodowej środowisk akademickich, wykorzystanie w procesach kształcenia zagranicznej kadry naukowej oraz możliwość uzyskiwania zagranicznych akredytacji przez polskie uczelnie i programy kształcenia. Promowane będą także działania ukierunkowane na zwiększenie liczby wykładowców z zagranicy posiadających znaczne osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej, uczestniczących w prowadzeniu programów kształcenia w polskich uczelniach.

Do realizacji celu Priorytetu przyczynić się będą również programy rozwojowe uczelni, ukierunkowane na przygotowanie szkół wyższych na zachodzące zmiany i kluczowe wyzwania. Zasadne w związku z tym będzie wspieranie rozwiązań systemowych ukierunkowanych na rozszerzenie oraz modyfikację dotychczasowej działalności uczelni, a także poprawę jakości funkcjonowania i organizacji kształcenia na uczelni. Konieczne w tym zakresie będzie również zwiększenie efektywnego zarządzania szkolnictwem wyższym, poprzez rozwój kompetencji zarządczych kadr kierowniczych i administracyjnych w uczelniach, w szczególności w zakresie zarządzania finansami uczelni.

W procesach wdrożeniowych związanych ze wsparciem w obszarze szkolnictwa wyższego wykorzystane zostaną mechanizmy uwzględniające potrzeby regionalnych rynków pracy i regionalnych inteligentnych specjalizacji. Przykładem tego typu mechanizmów może być przeznaczenie określonej puli środków finansowych w ramach zamawiania kształcenia realizowanego przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, na finansowanie kierunków i obszarów kształcenia, których absolwenci są pożądanymi w kontekście regionalnego rynku pracy i strategii inteligentnych specjalizacji poszczególnych regionów.

Elementem wymagającym specyficznej interwencji w zakresie szkolnictwa wyższego jest kształcenie w zawodach medycznych. Poziom wykształcenia oraz liczebność kadr medycznych ma fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania systemu opieki zdrowotnej i właściwego poziomu opieki zdrowotnej społeczeństwa. Kadry medyczne w Polsce charakteryzuje niski, w

---

<sup>67</sup> Kierunki i obszary kształcenia zostaną zdefiniowane na podstawie badania ewaluacyjnego

*porównaniu do średniej europejskiej, wskaźnik liczby poszczególnych grup zawodów medycznych w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. W związku z tym uzasadnione jest dodatkowe zaangażowanie interwencji EFS na zwiększanie liczby osób kształcących się w zawodach medycznych oraz na poprawę jakości i skuteczności programów kształcenia na tych kierunkach, w szczególności uwzględniających kształcenie praktyczne.*

## **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 10.2**

**[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

1. Zapewnienie kształcenia na poziomie wyższym odpowiadającego potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa
2. Podniesienie jakości studiów doktoranckich i zapewnienie ich uczestnikom właściwych warunków rozwoju
3. Zwiększenie otwartości i mobilności międzynarodowej szkolnictwa wyższego
4. Poprawa jakości dydaktyki i rozwój systemów zarządzania w uczelniach
5. Rozwój kształcenia przeddyplomowego na kierunkach medycznych, w szczególności poprzez rozwój umiejętności praktycznych studentów tych kierunków

## **OCZEKIWANE EFEKTY PI 10.2**

**[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]**

1. Zwiększenie szans na zatrudnienie absolwentów szkół wyższych w obszarach kluczowych dla gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa
2. Zwiększenie możliwości wykorzystania efektów studiów doktoranckich dla gospodarki
3. Zapewnienie dostępności międzynarodowych programów kształcenia dla studentów polskich i zagranicznych
4. Zwiększenie kompetencji dydaktycznych lub zarządczych kadr uczelni
5. Podniesienie kompetencji osób kształcących się na kierunkach medycznych

## WSKAŹNIKI REZULTATU PI 10.2

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>68</sup>

<b>Priorytet Inwestycyjny: 10.2 Poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć</b>										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel szczegółowy 1: Zapewnienie kształcenia na poziomie wyższym odpowiadającego potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa</b>										
1.	Odsetek objętych wsparciem EFS absolwentów uczelni, którzy uzyskali zatrudnienie w ciągu 12 m-cy od zakończenia kształcenia <sup>69</sup>	Regiony less developed Mazowieckie	%	n/d	73,8%	%	2013	78%	badanie ewaluacyjne	dwukrotnie w okresie programowania
2.	Liczba absolwentów kierunków zamawianych	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	8 000	os.	2013	33 000	SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 2: Podniesienie jakości studiów doktoranckich i zapewnienie ich uczestnikom właściwych warunków rozwoju</b>										
3.	Liczba absolwentów studiów doktoranckich uruchomionych dzięki wsparciu EFS	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	n/d	800	SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 3: Zwiększenie otwartości i mobilności międzynarodowej szkolnictwa wyższego</b>										
4.	Liczba studentów, którzy uczestniczyli w międzynarodowych	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	n/d	5 000	SL2014	rocznie

<sup>68</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

<sup>69</sup> dot. absolwentów, którzy przystąpili do projektu współfinansowanego z EFS i uzyskali wsparcie bezpośrednie

	programach kształcenia uruchomionych dzięki wsparciu EFS									
5.	Liczba akredytacji zagranicznych uzyskanych przez programy kształcenia wsparte z EFS	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	n/d	200	SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 4: Poprawa jakości dydaktyki i rozwój systemów zarządzania w uczelniach</b>										
6.	Liczba pracowników uczelni, którzy dzięki wsparciu EFS podnieśli swoje kompetencje zarządcze i dydaktyczne	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	n/d	10 000	SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 5: Rozwój kształcenia przeddyplomowego na kierunkach medycznych, w szczególności poprzez rozwój umiejętności praktycznych studentów tych kierunków</b>										
7.	Liczba studentów kierunków lekarskich i lekarsko - dentystycznych, którzy nabyli nowe umiejętności praktyczne w ramach programu	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	n/d	14 500	SL2014	rocznie
8.	Liczba osób, które uzyskały uprawnienia do wykonywania zawodu pielęgniarstwa lub położnej	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	n/d	10 000	SL2014	rocznie

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 10.2**

**[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]**

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 10.2 będą:

**W ramach celu 1. Zapewnienie kształcenia na poziomie wyższym odpowiadającego potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa:**

- Dostosowanie programów kształcenia do potrzeb społeczno-gospodarczych, ukierunkowane na wyposażenie studentów w praktyczne umiejętności i kompetencje miękkie potrzebne w przyszłej pracy oraz ich realizacja
- Współorganizowanie i realizacja programów kształcenia we współpracy z pracodawcami, w tym w zakresie transferu osiągnięć naukowych do gospodarki oraz upowszechnianie postaw przedsiębiorczych wśród studentów<sup>70</sup>
- Zamawianie kształcenia<sup>71</sup> w obszarach kluczowych dla gospodarki i rozwoju kraju, w tym na wniosek pracodawców/organizacji pracodawców<sup>72</sup>, dokonywane w oparciu o analizy i prognozy potwierdzające potrzebę kształcenia w określonych obszarach
- Wsparcie wysokiej jakości programów stażowych dla studentów i doktorantów (tego typu wsparcie może stanowić element działań w ramach realizowanych programów kształcenia, zamawiania kształcenia lub stanowić odrębny rodzaj projektów)
- Wspieranie świadczenia wysokiej jakości usług przez instytucje (np. akademickie biura karier), wspomagające studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy
- Rozwój oferty uczelni w zakresie realizacji trzeciej misji uczelni jako forum aktywności społecznej np. poprzez programy realizowane przy współpracy z organizacjami pozarządowymi

**W ramach celu 2. Podniesienie jakości studiów doktoranckich i zapewnienie ich uczestnikom właściwych warunków rozwoju**

- Zamawianie i realizację wysokiej jakości, interdyscyplinarnych programów studiów doktoranckich o zasięgu krajowym i międzynarodowym
- Wsparcie dla tworzenia wspólnych studiów doktoranckich z jednostkami naukowymi i instytutami badawczymi.

---

<sup>71</sup> W ramach typu operacji możliwe będzie również uwzględnianie w realizowanych projektach dodatkowego wsparcia szkoleniowego dla pracodawców angażujących się w proces kształcenia z zakresu podstaw dydaktyki (do wyjaśnienia kwestia pomocy publicznej).

<sup>72</sup> Typ operacji będzie umożliwiał współfinansowanie i współuczestniczenie ww. podmiotów w realizacji kształcenia zamawianego uwzględniającego m.in. ściśle powiązane z programem kształcenia staże i praktyki zawodowe, zamawiane prace dyplomowe itp. Ewentualny mechanizm współfinansowania tego typu działań przez pracodawców wymaga doprecyzowania. Wkład pracodawców może być finansowy lub rzeczowy (np. w formie zajęć nieodpłatnie prowadzonych przez praktyków, co z kolei stworzy brakującą dziś formułę dla szerokiego zatrudniania praktyków na uczelniach).



- Rozwój programów studiów doktoranckich, kluczowych dla gospodarki i społeczeństwa, wspierających innowacyjność i zapewniających możliwość transferu/komercjalizacji rezultatów studiów doktoranckich

**W ramach celu 3. *Zwiększenie otwartości i mobilności międzynarodowej szkolnictwa wyższego***

- Poszerzenie oferty studiów w językach obcych, skierowanej zarówno do studentów z Polski, jak i do cudzoziemców
- Wsparcie możliwości studiowania w Polsce przez cudzoziemców - m.in. poprzez międzynarodowe programy studiów (w tym studiów doktoranckich) oraz międzynarodowe szkoły letnie
- Zwiększenie liczby wykładowców z zagranicy posiadających osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej, uczestniczących w prowadzeniu programów kształcenia w polskich uczelniach
- Wzmocnienie rozpoznawalności polskich uczelni poprzez wsparcie uzyskiwania zagranicznych akredytacji przez polskie uczelnie i programy kształcenia
- Wsparcie wybitnie uzdolnionych studentów poprzez promocję ich uczestnictwa w międzynarodowych konkursach lub zawodach

**W ramach celu 4. *Poprawa jakości dydaktyki i rozwój systemów zarządzania w uczelniach***

- Wsparcie informatycznych narzędzi zarządzania uczelniami np. tworzenie repozytorium prac dyplomowych i obsługa tzw. programów antyplagiatowych
- Rozwój kompetencji zarządczych kadr kierowniczych i administracyjnych w uczelniach, w szczególności w zakresie zarządzania finansami
- Wsparcie procesów konsolidacji uczelni
- Zagraniczne i krajowe staże dydaktyczne i szkolenia dla nauczycieli akademickich i doktorantów
- Rozwój potencjału dydaktycznego kadr uczelni m.in. w zakresie kluczowych umiejętności dydaktycznych, prowadzenia dydaktyki w j. obcym, stosowania innowacyjnych technik dydaktycznych, zarządzania informacją, umiejętności prezentacyjnych

**W ramach celu 5. *Rozwój kształcenia przeddyplomowego na kierunkach medycznych, w szczególności poprzez rozwój umiejętności praktycznych studentów tych kierunków***

- Wsparcie systemu kształcenia praktycznego studentów kierunków pielęgniarstwo i położnictwo poprzez tworzenie centrów symulacji medycznej do nauki pielęgniarstwa i położnictwa
- Wsparcie kształcenia przeddyplomowego na kierunku lekarskim i lekarsko - dentystycznym poprzez finansowanie programów rozwojowych dla uczelni medycznych i medycznych instytutów badawczych uczestniczących w procesie praktycznego kształcenia studentów, w tym tworzenie centrów symulacji medycznej

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 10.2 będą:**

- minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego
- minister właściwy ds. zdrowia
- uczelnie

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 10.2 będą:**

- minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego
- minister właściwy ds. zdrowia
- uczelnie i podmioty uczestniczące w kształceniu na poziomie wyższym
- osoby uczestniczące w kształceniu na poziomie wyższym
- pracodawcy/organizacje pracodawców

**OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH W PI 10.2**

W ramach PI 10.2 nie przewiduje się wykorzystywania instrumentów finansowych.

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

<b>Priorytet Inwestycyjny: 10.2 Poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć</b>							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba studentów I roku objętych wsparciem EFS na kierunkach zamawianych <sup>73</sup>	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	60 000	SL2014	rocznie
2.	Liczba studentów, którzy uczestniczyli w stażach lub praktykach wspieranych ze środków EFS	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	30 000	SL2014	rocznie
3.	Liczba kierunków studiów o profilu praktycznym uruchomionych przez uczelnie we współpracy z pracodawcami dzięki wsparciu EFS	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	200	SL2014	rocznie

<sup>73</sup> dot. studentów, którzy przystąpili do projektu współfinansowanego z EFS i uzyskali wsparcie bezpośrednie

4.	Liczba programów studiów doktoranckich uruchomionych przez uczelnie dzięki wsparciu EFS	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	200	SL2014	rocznie
5.	Liczba międzynarodowych programów kształcenia uruchomionych przez uczelnie dzięki wsparciu EFS	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	100	SL2014	rocznie
6.	Liczba programów kształcenia wspartych z EFS w procesie uzyskiwania zagranicznych akredytacji	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	300	SL2014	rocznie
7.	Liczba pracowników kadry akademickiej objętych wsparciem EFS w zakresie rozwoju potencjału dydaktycznego	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	7 500	SL2014	rocznie
8.	Liczba pracowników kadry kierowniczej i administracyjnej objętych wsparciem EFS w zakresie rozwoju kompetencji zarządczych w uczelniach	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	5 000	SL2014	rocznie
9.	Liczba programów rozwojowych uczelni kształcących na kierunkach medycznych opracowanych dzięki wsparciu z EFS	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	30	SL2014	rocznie
10.	Liczba utworzonych lub zmodernizowanych centrów symulacji medycznej dzięki wsparciu EFS	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	42	SL2014	rocznie

## RAMY WYKONANIA OSI PRIORYTETOWEJ II

Tabela: Ramy wykonania osi priorytetowej, w podziale na fundusze i kategorie regionów

Oś priorytetowa II: SZKOLNICTWO WYŻSZE DLA GOSPODARKI I ROZWOJU							
Kluczowy krok implementacyjny, wskaźnik produktu, wskaźnik postępu finansowego	Jednostka pomiaru (w stosowanych przypadkach)	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość pośrednia (2018)	Cel końcowy (2023)	Źródło danych	Wyjaśnienie adekwatności wskaźnika (w stosownych przypadkach)
Liczba studentów I roku objętych wsparciem EFS na kierunkach zamawianych	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		60 000	SL 2014	
Liczba pracowników kadry akademickiej objętych wsparciem EFS w zakresie rozwoju potencjału dydaktycznego	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		7 500	SL 2014	
Liczba pracowników kadry kierowniczej i administracyjnej objętych wsparciem EFS w zakresie rozwoju kompetencji zarządczych w uczelniach	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		5 000	SL 2014	
Liczba utworzonych lub zmodernizowanych centrów symulacji medycznej dzięki wsparciu EFS	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		42	SL 2014	

Kwota wydatków EFS certyfikowanych do Komisji Europejskiej	Euro	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	209 373 791	1 007 865 733	SL 2014	Zgodnie z realizacją zasady n+3
--	------	-----	------------------------------------	-------------	---------------	---------	---------------------------------

## KATEGORYZACJA INTERWENCJI OSI PRIORYTETOWEJ II

Tabele 7-12: Tabele przedstawiające zastosowane w osi priorytetowej kategorii interwencji

Kategoria regionu i fundusz: ...											
Tabela 7: Wymiar 1		Tabela 8: Wymiar 2		Tabela 9: Wymiar 3		Tabela 10: Wymiar 6		Tabela 11: Wymiar 7		Tabela 12: Wymiar 8	
Zakres interwencji		Forma finansowania		Typ terytorium		Terytorialne mechanizmy wdrażania		EFS secondary theme (Wylącznie EFS)		Cel tematyczny (EFRR/ FS)	
Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€

Uwaga: Tabela zostanie opracowana po przyjęciu przez KE dokumentu określającego kategorie interwencji

### OŚ III OSOBY MŁODE NA RYNKU PRACY

[TYTUŁ I UZASADNIENIE - MAKSYMALNIE 3,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI = OK. 1 STR.]

**PRIORYTET INWESTYCYJNY 8.6** TRWAŁA INTEGRACJA NA RYNKU PRACY LUDZI MŁODYCH BEZ PRACY, KTÓRZY NIE UCZESTNICZĄ W KSZTAŁCENIU LUB SZKOLENIU (NEET)

*Osoby młode są jedną z grup docelowych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Kwestią problemową pozostaje poziom bezrobocia wśród osób młodych oraz ich przejście z systemu edukacji na rynek pracy. Jak wykazują badania osoby w wieku 15-24 lata charakteryzują się najwyższym poziomem kapitału ludzkiego – rozumianego zarówno jako zasób wiedzy, umiejętności i kwalifikacji czy stan zdrowia, który określa zdolności do pracy, przystosowania do zmian i kreatywność. Jest to również grupa wiekowa osób, które w największym stopniu deklarują uczestnictwo w jakiegokolwiek aktywności związanej z podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych lub innych umiejętności. Cechy te powinny czynić grupę osób w wieku 15-24 lata jedną z bardziej pożądaną na rynku pracy. Tymczasem to właśnie osoby należące do tej grupy wiekowej w dużej mierze stają się bezrobotnymi, co jest istotnym problemem zarówno Polski, jak i innych krajów UE.*

*Osoby do 24 roku życia niepracujące i nieuczące się stanowią bardzo zdywersyfikowaną grupę pod względem potrzeb w kontekście aktywizacji zawodowej i wymagają z jednej strony przygotowania wielu rozwiązań, które razem stworzą skuteczną ofertę wsparcia, z drugiej strony zastosowanie systemu możliwie zdecentralizowanego i uwzględniającego regionalne instytucje, które mają bezpośredni kontakt z osobami wymagającymi wsparcia.*

*Konieczność podjęcia zintensyfikowanych działań skoncentrowanych na osobach młodych jest już od wielu lat sygnalizowana przez Komisję Europejską, która sama podjęła szereg działań mających na celu wsparcie osób młodych. Propozycją KE były m.in. przedstawione w 2012 r. „Gwarancje dla Młodzieży” (GdM) zawarte w ramach Pakietu na rzecz Zatrudnienia Młodzieży (Youth Employment Package). Jest to skierowany do państw członkowskich UE postulat zagwarantowania wszystkim młodym osobom w wieku od 15 do 24 lat, którzy nie mają zatrudnienia ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (tzw. młodzież NEET), dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Propozycja dotycząca GdM została uzupełniona o Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (Youth Employment Initiative – YEI). YEI stanowi finansowe uzupełnienie projektu Gwarancji dla Młodzieży. Realizacja Inicjatywy będzie stanowić integralną część osi priorytetowej w przypadku województw, które zostaną zakwalifikowane. Działania przewidziane do realizacji w ramach osi priorytetowej będą zgodne z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz założeniami polskiego modelu Gwarancji dla młodzieży.*

*Wsparcie dla grupy osób, która od wielu lat w całej Europie boryka się z trudnościami w wejściu na rynek pracy, w sytuacji gdy odsetek osób bezrobotnych z tej grupy na tle całego społeczeństwa systematycznie wzrasta w całej Europie, wymusza na państwach członkowskich*

*przygotowanie oraz skuteczną realizację kompleksowej oferty działań, które w perspektywie długofalowej przyczynią się do bardziej płynnego przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.*

*W ramach priorytetu inwestycyjnego realizowane będą działania mające na celu efektywną aktywizację zawodową osób młodych. W katalogu działań, które będą przyczyniać się do osiągnięcia tego efektu znajdują się między innymi staże, szkolenia, stypendia, studia podyplomowe, przyuczenie do zawodu czy przekwalifikowanie. Możliwe będzie także uzyskanie wsparcia na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W celu zapewnienia wysokiej efektywności działań podejmowanych w ramach osi, obowiązkowym kryterium będzie efektywność zatrudnieniowa określająca minimalny odsetek uczestników, którzy powinni podjąć zatrudnienie w wyniku objęcia wsparciem. Efektywność zatrudnieniowa dla działań podejmowanych w obszarze wsparcia osób 15-24 NEET zostanie ustanowiona na poziomie 45%.*

### **CELE SZCZEGÓŁOWE PI 8.6**

**[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

1. Poprawa sytuacji osób młodych bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET) na rynku pracy
2. Zwiększenie przedsiębiorczości osób młodych bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET)

### **OCZEKIWANE EFEKTY PI 8.6**

**[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]**

1. Podniesienie kompetencji lub kwalifikacji osób młodych bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET)
2. Udzielenie pożyczek 3,3 tys. osobom młodym bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET)

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>74</sup>

<b>Priorytet Inwestycyjny: 8.6 Trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych bez pracy, którzy nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET)</b>										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel szczegółowy 1: 1. Poprawa sytuacji osób młodych bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET) na rynku pracy</b>										
1.	Liczba osób poniżej 25 r.ż., które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	procent	2012		SL2014	rocznie
2.	Liczba osób poniżej 25 r.ż. zatrudnionych po opuszczeniu programu	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d		procent	2012		SL2014	rocznie
<b>Cel szczegółowy 2: Zwiększenie przedsiębiorczości osób młodych bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET)</b>										
3.	Liczba utworzonych mikroprzedsiębiorstw działających 30 miesięcy po uzyskaniu wsparcia finansowego	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d		procent	2012		badanie ewaluacyjne	rocznie

<sup>74</sup> Art. 87.2.b.ii CPR



## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PI 8.6**

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji realizowanymi w ramach PI 8.6 będą:

**W ramach celu 1. *Poprawa sytuacji osób młodych bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET) na rynku pracy***

- Indywidualizacja wsparcia dla osób młodych uwzględniająca treningi aktywnego poszukiwania pracy, personalne zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, diagnoza wiedzy, umiejętności oraz potencjału uczestników, opracowanie indywidualnych planów działania.
- Udzielenie Gwarancji dla młodzieży<sup>75</sup> poprzez wykorzystanie instrumentów rynku pracy, które umożliwiają młodzieży zdobycie lub uzupełnienie kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego, w tym m.in.:
  - staże,
  - szkolenia,
  - przygotowanie zawodowe,
  - dofinansowanie studiów podyplomowych,
  - dofinansowanie kosztów egzaminów oraz kosztów uzyskania licencji,
  - pożyczka szkoleniowa,
  - stypendium na kontynuowanie nauki,
  - bony szkoleniowe, stażowe i zatrudnieniowe.
- Działania niestandardowe, stanowiące wsparcie suplementarne dla procesu aktywizacji zawodowej, w tym np. granty na zagospodarowanie w przypadku podjęcia zatrudnienia poza miejscem zamieszkania.

**W ramach celu 2. *Zwiększenie przedsiębiorczości osób młodych bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET)***

- Udzielanie pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

**Potencjalnymi beneficjentami w PI 8.6 będą:**

- Bank Gospodarstwa Krajowego,
- Powiatowe Urzędy Pracy,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- partnerzy społeczni,
- organizacje pozarządowe,
- niepubliczne agencje zatrudnienia

---

<sup>75</sup> Polski model Gwarancji dla młodzieży zostanie opracowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

### Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w PI 8.6 będą:

- Grupa docelowa: osoby młode bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu w wieku 15-24 lat (NEET)

### OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]

W ramach priorytetu inwestycyjnego planuje się wykorzystanie pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej, udzielanych na preferencyjnych warunkach. Środkami na ten cel będzie dysponował Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK). Celem powyższego przedsięwzięcia jest rozwój przedsiębiorczości, szczególnie wśród osób młodych, oraz tworzenie nowych miejsc pracy jako elementów rozwoju rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu i promowania zatrudnienia. Obecnie prowadzone jest badanie dotyczące luki finansowej.

Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów

Priorytet Inwestycyjny: 8.6 Trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych bez pracy, którzy nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET)							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba osób poniżej 25 r.ż. objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	526 889	SL2014	rocznie
2.	Liczba osób poniżej 25 r.ż., które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	3 333	SL2014	rocznie

### RAMY WYKONANIA OSI PRIORYTETOWEJ III

Tabela 6: Ramy wykonania osi priorytetowej, w podziale na fundusze i kategorie regionów

Oś priorytetowa III: OSOBY MŁODE NA RYNKU PRACY							
Kluczowy krok implementacyjny, wskaźnik produktu, wskaźnik postępu	Jednostka pomiaru (w stosowanych przypadkach)	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość pośrednia (2018)	Cel końcowy (2023)	Źródło danych	Wyjaśnienia adekwatności wskaźnika

finansowego							(w stosownych przypadkach)
Liczba osób poniżej 25 r.ż. objętych wsparciem w programie	os.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		526 889	SL 2014	
kwota wydatków EFS certyfikowanych do Komisji Europejskiej	Euro	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	74 578 576	359 000 000	SL 2014	Zgodnie z realizacją zasady n+3

### KATEGORYZACJA INTERWENCJI OSI PRIORYTETOWEJ III

Tabele 7-12: Tabele przedstawiające zastosowane w osi priorytetowej kategorii interwencji

Kategoria regionu i fundusz: ...											
Tabela 7: Wymiar 1		Tabela 8: Wymiar 2		Tabela 9: Wymiar 3		Tabela 10: Wymiar 6		Tabela 11: Wymiar 7		Tabela 12: Wymiar 8	
Zakres interwencji		Forma finansowania		Typ terytorium		Terytorialne mechanizmy wdrażania		EFS secondary theme (Wylącznie EFS)		Cel tematyczny (EFRR/ FS)	
Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€

Uwaga: Tabela zostanie opracowana po przyjęciu przez KE dokumentu określającego kategorie interwencji

## OŚ IV INNOWACJE SPOŁECZNE I WSPÓŁPRACA PONADNARODOWA

[TYTUŁ I UZASADNIENIE - MAKSYMALNIE 3,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI = OK. 1 STR.]

### **PRIORYTETY INWESTYCYJNE REALIZOWANE W RAMACH INNOWACJI SPOŁECZNYCH:**

- 8.5 zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników
- 8.8 Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego
- 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian
- 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się
- 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności
- 9.8 wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych
- 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia
- 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych

*Lista priorytetów inwestycyjnych ma charakter indykatywny. Szczegółowe tematy wskazujące na zakres interwencji zostaną określone na etapie wdrażania z uwzględnieniem konsultacji z podmiotami odpowiedzialnymi za realizację poszczególnych polityk sektorowych i partnerami społeczno-gospodarczymi, w tym z organizacjami pozarządowymi. Zakres wsparcia będzie również warunkowany ustaleniami państw członkowskich zainteresowanych skoordynowanym podejściem na poziomie UE do współpracy ponadnarodowej.*

*Celem interwencji będzie wykorzystanie innowacji społecznych do przetestowania i wypracowania nowych skuteczniejszych rozwiązań problemów w obszarze zatrudnienia, integracji społecznej, kształcenia przez całe życie oraz modernizacji funkcjonowania administracji publicznej, w przypadku których dotychczasowe działania nie są wystarczające lub wymagają nowego podejścia. Jednocześnie będą się koncentrowały na najtrudniejszych i kluczowych problemach, wspierając osiągnięcie celów wynikających z dokumentów strategicznych. Zasadnicze działania w zakresie wdrożenia zweryfikowanych innowacyjnych rozwiązań na szerszą skalę będzie odbywało się głównie poprzez programy operacyjne wdrażane na poziomie regionalnym. W zależności od tematyki instrumentów możliwe będzie również wykorzystanie innych priorytetów programu krajowego EFS oraz pozaprogramowych kanałów włączenia do polityki i praktyki.*

*Działania na rzecz wypracowania nowych rozwiązań, w zależności od identyfikowanych potrzeb, będą również wykorzystywały współpracę ponadnarodową jako instrument pozwalający na wykorzystanie doświadczeń i wiedzy partnerów zagranicznych, a także wspólną pracę nad rozwiązaniem identyfikowanych problemów.*

*Realizacja działań będzie się odbywała z wykorzystaniem różnych etapów tworzenia innowacji społecznych i różnych schematów ich realizacji, a także z uwzględnieniem doświadczeń i mechanizmów przyjętych w PIW EQUAL 2004-2006 i PO KL 2007-2013.*

### **CELE SZCZEGÓŁOWE (DLA INNOWACJI SPOŁECZNYCH)**

**[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]**

Zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych na rzecz poprawy skuteczności polityk publicznych

### **OCZEKIWANE EFEKTY (DLA INNOWACJI SPOŁECZNYCH)**

**[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]**

Zwiększenie dostępności do innowacji społecznych

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>76</sup>

Priorytety Inwestycyjne:										
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 8.5 Zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników</li> <li>– 8.8 Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego</li> <li>– 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian</li> <li>– 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się</li> <li>– 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności</li> <li>– 9.8 wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych</li> <li>– 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia</li> <li>– 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych</li> </ul>										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel szczegółowy: Zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych na rzecz poprawy skuteczności polityk publicznych</b>										
1.	Liczba przetestowanych innowacji społecznych	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	2012	485	SL2014	rocznie

<sup>76</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

## OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH INNOWACJI SPOŁECZNYCH

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji będą:

- Przetestowanie, wypracowanie i włączenie do polityki i praktyki;
- Inkubacja nowych załączkowych pomysłów, w tym ich rozwinięcie i opracowanie, oraz przetestowanie i upowszechnienie.

**Potencjalnymi beneficjentami w powyższych PI będą:**

- Podmioty publiczne
- Podmioty prywatne
- Indywidualne osoby

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w powyższych PI będą:**

- Podmioty wykorzystujące wypracowane rozwiązania
- Podmioty i indywidualne osoby wspierane z wykorzystaniem wypracowanych rozwiązań

## OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH (DLA INNOWACJI SPOŁECZNYCH)

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

Co do zasady nie przewiduje się wykorzystywania instrumentów finansowych.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Priorytety Inwestycyjne:</b>							
– 8.5 Zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników							
– 8.8 Równouprawienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego							
– 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian							
– 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się							
– 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności							
– 9.8 Wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych							
– 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia							
– 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych							

					(2023)		
1.	Liczba grantów i projektów innowacyjnych przyjętych do dofinansowania	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	4 701	SL2014	rocznie

**PRIORYTETY INWESTYCYJNE REALIZOWANE W RAMACH PROGRAMÓW MOBILNOŚCI PONADNARODOWEJ:**

- 8.5 zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników
- 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian
- 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności
- 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego
- 10.2 Poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć
- 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia
- 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych

*Lista priorytetów inwestycyjnych ma charakter indykatywny. Szczegółowe tematy dla programów mobilności ponadnarodowej zostaną wskazane na etapie wdrażania z uwzględnieniem zakresu wsparcia programu unijnego „Erasmus Plus” oraz możliwości współpracy z innymi państwami członkowskimi w tym zakresie.*

*Programy mobilności ponadnarodowej będą służyć nabyciu nowych umiejętności i kompetencji oraz ich doskonaleniu, a także zdobyciu doświadczenia zawodowego przez osoby na różnym etapie kształcenia i kariery zawodowej. Przyczynią się również do poprawy jakości funkcjonowania, w tym udoskonalenia metod pracy i zarządzania, podmiotów prywatnych i publicznych*

**CELE SZCZEGÓŁOWE (DLA PROGRAMÓW MOBILNOŚCI PONADNARODOWEJ)**



*[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]*

Wzmocnienie potencjału rozwojowego osób i instytucji z wykorzystaniem programów mobilności ponadnarodowej

**OCZEKIWANE EFEKTY (DLA PROGRAMÓW MOBILNOŚCI PONADNARODOWEJ)**

*[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]*

Wzrost kompetencji osób objętych programami mobilności ponadnarodowej

PROJEKT

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>77</sup>

Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Priorytety Inwestycyjne:</b>										
– 8.5 zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników										
– 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian										
– 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności										
– 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego										
– 10.2 Poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć										
– 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia										
– 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych										
<b>Cel szczegółowy: Wzmocnienie potencjału rozwojowego osób i instytucji z wykorzystaniem programów mobilności ponadnarodowej</b>										
1.	Liczba osób, które podniosły kompetencje zawodowe lub kluczowe po opuszczeniu programu	Regiony less developed Mazowieckie	os.	n/d	0	os.	2012	95 590	SL2014	rocznie

<sup>77</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH PROGRAMÓW MOBILNOŚCI PONADNARODOWEJ**

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji będą:

- Staże
- Praktyki
- Job-shadowing
- Wymiana pracowników
- Wolontariat

**Potencjalnymi beneficjentami w powyższych PI będą:**

- Podmioty publiczne
- Podmioty prywatne

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w powyższych PI będą:**

- Instytucje i organizacje
- Indywidualne osoby

## **OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH (DLA PROGRAMÓW MOBILNOŚCI PONADNARODOWEJ)**

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

Co do zasady nie przewiduje się wykorzystywania instrumentów finansowych.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

### **Priorytety Inwestycyjne:**

- 8.5 zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników
- 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian
- 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności
- 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego
- 10.2 Poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć
- 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia
- 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu

przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych							
Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba osób objętych wsparciem w ramach programów mobilności ponadnarodowej	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	119 488	SL2014	rocznie

#### **PRIORYTETY INWESTYCYJNE REALIZOWANE W RAMACH DZIAŁAŃ WSPÓŁPRACY PONADNARODOWEJ:**

- 8.5 zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników
- 8.8 Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego
- 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian
- 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się
- 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności
- 9.8 Wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych
- 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego
- 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia
- 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych

*Lista priorytetów inwestycyjnych ma charakter indykatywny. Szczegółowe tematy dla współpracy ponadnarodowej wskazujące na zakres interwencji zostaną zdefiniowane na etapie wdrażania i ukierunkowane będą na te obszary polityk sektorowych, w przypadku których wymiana doświadczeń z partnerami zagranicznymi i proces wzajemnego uczenia się na poziomie ponadnarodowym może przynieść znaczną wartość dodaną. Wybór będzie również warunkowany możliwościami współpracy z innymi państwami członkowskimi, w tym w ramach skoordynowanego podejścia do współpracy ponadnarodowej na poziomie unijnym.*

*Celem interwencji będzie promowanie współpracy ponadnarodowej jako skutecznego narzędzia wspierającego działania m.in. z zakresu aktywizacji zawodowej, kształcenia przez całe życie i tworzenia oraz realizacji polityk publicznych. Współpraca z partnerami zagranicznymi przyczyni*

się do wymiany doświadczeń, wykorzystania rozwiązań niestosowanych dotychczas w Polsce, a także wypracowania nowych na szczeblu unijnym, zwiększając jakość podejmowanej interwencji. Jej realizacja będzie się odbywała poprzez wykorzystanie różnych schematów, m.in. twinningu skoncentrowanego głównie na budowaniu sieci współpracy, umożliwieniu rozszerzenia projektów realizowanych w ramach EFS o współpracę ponadnarodową, a także rozpoczęciu tego rodzaju przedsięwzięć. Ostateczny zakres i charakter współpracy będzie warunkowany możliwością współpracy z innymi państwami członkowskimi.

#### **CELE SZCZEGÓŁOWE (DLA DZIAŁAŃ WSPÓŁPRACY PONADNARODOWEJ)**

*[MAKSYMALNIE 500 ZNAKÓW ZE SPACJAMI]*

Rozwój współpracy polskich podmiotów z partnerami zagranicznymi

#### **OCZEKIWANE EFEKTY (DLA DZIAŁAŃ WSPÓŁPRACY PONADNARODOWEJ)**

*[MAKSYMALNIE 2 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=0,5 STR.]*

Zwiększenie liczby podmiotów współpracujących z partnerami zagranicznymi

Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów<sup>78</sup>

Priorytety Inwestycyjne:										
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 8.5 zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników</li> <li>– 8.8 Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego</li> <li>– 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian</li> <li>– 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się</li> <li>– 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności</li> <li>– 9.8 Wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych</li> <li>– 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego</li> <li>– 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia</li> <li>– 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych</li> </ul>										
Lp.	Nazwa wskaźnika	Kategoria regionu lub YEI	Jednostka pomiaru	Referencyjny wskaźnik produktu (z listy CI)	Wartość bazowa	Jednostka pomiaru dla wartości bazowej i docelowej	Rok bazowy	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
<b>Cel szczegółowy 1: Rozwój współpracy polskich podmiotów z partnerami zagranicznymi</b>										
1.	Liczba instytucji, które wdrożyły nowe rozwiązania dzięki współpracy z partnerem zagranicznym	Regiony less developed Mazowieckie	szt.	n/d	0	szt.	2012	88	SL2014	rocznie

<sup>78</sup> Art. 87.2.b.ii CPR

## **OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ PLANOWANYCH DO REALIZACJI W RAMACH DZIAŁAŃ WSPÓŁPRACY PONADNARODOWEJ**

*[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=3 STR.]*

Przykładowymi typami operacji będą:

- Wypracowanie nowych rozwiązań we współpracy z partnerem zagranicznym i ich wdrożenie
- Import, eksport nowych rozwiązań i ich zaadaptowanie oraz wdrożenie
- Konferencje / spotkania / warsztaty / seminaria
- Wizyty studyjne
- Prowadzenie badań i analiz
- Przygotowanie, tłumaczenie i wydawanie publikacji, opracowań, raportów
- Wsparcie sieci współpracy

**Potencjalnymi beneficjentami w powyższych PI będą:**

- Podmioty publiczne
- Podmioty prywatne

**Potencjalnymi grupami docelowymi działań realizowanych w powyższych PI będą:**

- Instytucje i organizacje
- Przedsiębiorcy
- Indywidualne osoby

## **OPIS PLANOWANEGO WYKORZYSTANIA INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH (DLA DZIAŁAŃ WSPÓŁPRACY PONADNARODOWEJ)**

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW ZE SPACJAMI=2 STR.]*

Co do zasady nie przewiduje się wykorzystywania instrumentów finansowych.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

### **Priorytety Inwestycyjne:**

- 8.5 zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników
- 8.8 Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego
- 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian
- 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się
- 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności
- 9.8 Wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych
- 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego
- 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły

roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia

- 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych

Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba instytucji, które podjęły współpracę z partnerem zagranicznym w programie	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	124	SL2014	rocznie

## RAMY WYKONANIA OSI PRIORYTETOWEJ IV

Tabela 6: Ramy wykonania osi priorytetowej, w podziale na fundusze i kategorie regionów

Oś priorytetowa: INNOWACJE SPOŁECZNE I WSPÓŁPRACA MIĘDZYKRAJOWA							
Kluczowy krok implementacyjny, wskaźnik produktu, wskaźnik postępu finansowego	Jednostka pomiaru (w stosowanych przypadkach)	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość pośrednia (2018)	Cel końcowy (2023)	Źródło danych	Wyjaśnienie adekwatności wskaźnika (w stosowanych przypadkach)
<p>Priorytety Inwestycyjne w ramach innowacji społecznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 8.5 Zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników</li> <li>– 8.8 Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego</li> <li>– 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian</li> <li>– 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się</li> <li>– 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności</li> <li>– 9.8 wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych</li> <li>– 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia</li> <li>– 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych</li> </ul>							
Liczba grantów i projektów innowacyjnych przyjętych do dofinansowania	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		4 701	SL 2014	
<p>Priorytety Inwestycyjne w ramach programów mobilności ponadnarodowej:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 8.5 zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników</li> <li>– 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian</li> <li>– 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności</li> <li>– 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego</li> <li>– 10.2 Poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć</li> <li>– 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do</li> </ul>							



zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia							
– 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych							
Liczba osób objętych wsparciem w ramach programów mobilności ponadnarodowej	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		119 488	SL 2014	
Priorytety Inwestycyjne w ramach działań współpracy ponadnarodowej:							
– 8.5 zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników							
– 8.8 Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego							
– 8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian							
– 8.10 Aktywne i zdrowe starzenie się							
– 9.4 Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności							
– 9.8 Wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych							
– 10.1 Ograniczenie przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i ponadpodstawowego							
– 10.3 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia							
– 11.3 Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych rządów							
Liczba instytucji, które podjęły współpracę z partnerem zagranicznym w programie	szt.	EFS	Regiony less developed Mazowieckie		124	SL 2014	
Kwota wydatków EFS certyfikowanych do Komisji Europejskiej	Euro	EFS	Regiony less developed Mazowieckie	91 585 178	440 864 933	SL 2014	Zgodnie z realizacją zasady n+3

## KATEGORYZACJA INTERWENCJI OSI PRIORYTETOWEJ IV

Tabele 7-12: Tabele przedstawiające zastosowane w osi priorytetowej kategorii interwencji

Kategoria regionu i fundusz: ...											
Tabela 7: Wymiar 1		Tabela 8: Wymiar 2		Tabela 9: Wymiar 3		Tabela 10: Wymiar 6		Tabela 11: Wymiar 7		Tabela 12: Wymiar 8	
Zakres interwencji		Forma finansowania		Typ terytorium		Terytorialne mechanizmy wdrażania		EFS secondary theme (Wyłącznie EFS)		Cel tematyczny (EFRR/ FS)	
Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€	Kod	€

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Uwaga: Tabela zostanie opracowana po przyjęciu przez KE dokumentu określającego kategorie interwencji

## OPIS KIERUNKOWYCH ZASAD WYBORU PROJEKTÓW (DOT. OSI PRIORYTETOWYCH I-IV)

**[MAKSYMALNIE 3,5 TYS. ZNAKÓW = 1 STR.]**

Wybór projektu uzależniony będzie od spełnienia kryteriów zatwierdzonych przez Komitet Monitorujący (zgodnie z art. 100 ust. 2 lit a oraz art. 114 ust. 3 lit. a projektu rozporządzenia ogólnego) oraz od zatwierdzenia projektu do dofinansowania przez Instytucję Zarządzającą lub Instytucję Pośredniczącą.

Procedury wyboru projektów będą spełniać zasady określone w projekcie rozporządzenia ogólnego, w szczególności w art. 114 ust. 3. Stosowane kryteria oceny będą niedyskryminacyjne, przejrzyste i będą uwzględniać ogólne zasady ustanowione w art. 7 i 8 projektu CPR. Stosowanie kryteriów oceny ma zapewnić dofinansowanie jedynie takich projektów, które będą realizować cele określone w programie. Kryteria (z włączeniem przygotowania odpowiedniej dokumentacji i gotowości do wdrożenia) będą jednakowe dla wszystkich potencjalnych beneficjentów wszystkich projektów dotyczących danej kategorii operacji PO.

Zgodnie z ustawą o zasadach realizacji programów operacyjnych polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020, w ramach programu stosowane mogą być następujące tryby wyboru projektów: tryb konkursowy oraz tryb pozakonkursowy.

W zależności od charakteru danej osi priorytetowej zapewniona zostanie równowaga pomiędzy różnymi trybami wyboru projektów, tak aby dany tryb wyboru projektów zapewniała jak największy stopień osiągnięcia celów, które zakładane są w ramach danego rodzaju wsparcia oraz strategicznych celów poszczególnych osi priorytetowych PO.

Szczegóły dotyczące zastosowania danego trybu w określonej osi priorytetowej oraz instytucji uczestniczących w procedurze wyboru projektów określone zostaną w dokumencie krajowym – Szczegółowym opisie priorytetów PO WER, z uwzględnieniem odpowiednich wytycznych MRR.

System wyboru projektów będzie koncentrował się przede wszystkim na zapewnieniu następujących elementów:

- efektywności procesu selekcji;
- przejrzystości;
- bezstronności dokonywanej oceny oraz
- sprawności proceduralnej.

### Efektywność

Efektywność ma na celu zapewnienie wyboru do dofinansowania projektów spełniających warunek optymalnej relacji nakład/rezultat i najlepiej odpowiadających aktualnym potrzebom społeczno-gospodarczym. Nacisk położony zostanie również na monitorowanie efektywności wdrażania projektów.

Dodatkowo – w przypadku projektów pozakonkursowych o znacznym budżecie wybieranych w trybie pozakonkursowym – obowiązkowe będzie zatwierdzanie fiszek projektowych przez Komitet Monitorujący. Wprowadzony zostanie również obowiązek corocznej weryfikacji postępów osiąganych w ramach wieloletnich projektów pozakonkursowych.

W ramach osi III *Osoby Młode na Rynku Pracy* – ze względu na specyfikę Inicjatywy na Rzecz Zatrudnienia Osób Młodych – nacisk położony zostanie na spełnianie kryteriów efektywności zatrudnieniowej.

Jednocześnie należy podkreślić, że efektywność procedur wyboru projektów będzie warunkowana przez funkcjonowanie na poziomie krajowym polityk publicznych o wysokiej jakości. Doświadczenia w skali europejskiej pokazują bowiem wyraźnie, że środki funduszy UE wykorzystują najefektywniej państwa o wysokim potencjale do formułowania i wdrażania jakościowo dobrych polityk publicznych.

W ramach PO WER udzielane będzie różnego rodzaju wsparcie. W związku z powyższym w celu osiągnięcia maksymalnego poziomu efektywności rozważona zostanie możliwość wprowadzenia odmiennych procedur aplikacyjnych w ramach realizowanych priorytetów inwestycyjnych (np. etap preselekcji zakładający złożenie uproszczonej fiszki projektowej w przypadku wybranych typów projektów). Na obecnym etapie programowania jako jedna z alternatyw, w zależności od wniosków z konkursów pilotażowych przeprowadzanych w ramach PO KL rozważana jest również możliwość wprowadzenia w przypadku niektórych form wsparcia dodatkowego etapu oceny globalnej (strategicznej). Dzięki nowemu etapowi oceny większy nacisk będzie mógł zostać położony na rekomendowanie do dofinansowania projektów najbardziej efektywnych i najlepiej odpowiadających potrzebom społeczno-gospodarczym, a niekoniecznie tych umiejętnie opisanych w formularzu aplikacyjnym.

#### Przejrzystość

Przy tworzeniu systemu nacisk położony zostanie na przejrzystość procesu wyłaniania projektów do dofinansowania. Dofinansowanie przyznawane będzie częściowo w trybie konkurencyjnym i zakłada się, że w związku z dużym popytem na środki EFS nie zostanie zagwarantowana możliwość dofinansowania wszystkich wniosków spełniających minimalne wymogi.

Dlatego też decyzje podejmowane w zakresie rekomendowania projektów do dofinansowania powinny wynikać z obiektywnych przesłanek, które możliwe będą do zweryfikowania przez wszystkie zainteresowane i uprawnione do tego strony.

#### Bezstronność dokonywanej oceny

System wyboru projektów będzie zawierał mechanizmy mające na celu zapewnienie bezstronności osób dokonujących oceny (m.in. obowiązek składania przez osoby oceniające deklaracji bezstronności).

Ograniczona zostanie również możliwość ingerencji w dokonywaną ocenę z zewnątrz przez podmioty niebiorące udziału w tej ocenie (również w związku z ewentualnymi próbami wywierania wpływu na oceniających i prób rekomendowania do dofinansowania konkretnych projektów niezależnie od ich jakości).

#### Sprawność proceduralna

System wyboru projektów będzie uwzględniał potrzebę zapewnienia równowagi między koniecznością zapewnienia pogłębionej oceny jakościowej projektów a szybkością i sprawnością

procesu przeprowadzania oceny merytorycznej dużej liczby wniosków. W procesie programowania wzięta zostanie również pod uwagę konieczność zmniejszania obciążeń administracyjnych.

Na potrzeby przeprowadzania wyboru projektów wykorzystane zostaną w sposób optymalny doświadczenie oraz potencjał kadrowy i instytucjonalny, uzyskane w ramach perspektywy finansowej 2004-2006 oraz 2007-2013.

Procedura wyboru projektów będzie również uwzględniała pewien stopień wystandardyzowania sposobu dokonywania oceny wniosków o dofinansowanie w celu ograniczenia stopnia subiektywizmu oceniających i zapewnienia porównywalności różnych ocen. Wystandardyzowanie oceny będzie również istotne w kontekście konieczności zapewnienia możliwości odtworzenia ścieżki wyboru danego projektu w ramach działań audytowych i kontrolnych oraz dla przeprowadzania procedury odwoławczej.

## **Oś V – POMOC TECHNICZNA**

### **CELE SZCZEGÓŁOWE I OCZEKIWANE REZULTATY**

1. Wzmocnienie efektywności procesów wdrażania PO WER i wykorzystania środków EFS poprzez:
  - zapewnienie optymalnego potencjału administracyjnego instytucji systemu PO WER poprzez wsparcie procesu zarządzania, wdrażania, monitorowania oraz kontroli i audytu,
  - wsparcie procesu ewaluacji, informacji oraz promocji PO WER pod kątem administracyjnym, organizacyjnym i finansowym.
2. Zapewnienie efektywności działań koordynujących wdrażanie EFS w Polsce w latach 2014–2020 oraz realizację celów tematycznych 8–10, określonych w rozporządzeniu ogólnym dla polityki spójności na lata 2014-2020.

### **REZULTATY**

Efektom realizacji osi priorytetowej Pomoc techniczna będzie sprawne, płynne i maksymalnie skuteczne wdrażanie Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, wsparcie realizacji celów Programu oraz wysoka jakość działań podejmowanych w jego ramach. Pomoc techniczna dążyć będzie do zapewnienia maksymalnej realizacji celów Programu oraz pełnego wykorzystania środków poprzez wsparcie procesów, które mają istotny wpływ na realizację Programu.

Rezultat ten zostanie osiągnięty poprzez wzmocnienie systemu wdrażania PO WER i zapewnienie jego efektywności poprzez inwestowanie w dalsze budowanie i utrwalanie potencjału administracyjnego, który stworzony został w związku z wdrażaniem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013. Działania realizowane w ramach osi będą ukierunkowane przede wszystkim na niezbędne instytucjom wsparcie merytoryczne i eksperckie dotyczące wdrażania Programu, czego rezultatem będzie wysoka jakość i maksymalna skuteczność działań i projektów realizowanych w ramach PO WER. W drugiej kolejności, środki przeznaczone zostaną także na wsparcie instytucji systemu wdrażania pod kątem administracyjno – technicznym.

Pomoc techniczna przyczyni się także do zapewnienia odpowiedniego poziomu informowania oraz promowania Programu, zarówno wśród jego beneficjentów, jak i ogółu społeczeństwa.

Z drugiej natomiast strony, działania finansowane z Pomocy technicznej pozwolą na koordynowanie wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce w latach 2014-2020,

wynikające ze zdecentralizowanego systemu wdrażania EFS w Polsce w tym okresie. Umożliwią także realizację działań koordynacyjnych w zakresie realizacji celów tematycznych 8–10, określonych w rozporządzeniu ogólnym dla polityki spójności na lata 2014–2020. Pozwoli to na osiągnięcie maksymalnej skuteczności i efektywności działań, osiągnięcie celów EFS oraz związanych z nimi wskaźników.

**Tabela: Zestawienie wspólnych wskaźników rezultatu EFS, dla których zostały ustalone wartości docelowe oraz wskaźników rezultatu EFS specyficznych dla programu, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

**NIE DOTYCZY** - zgodnie z art. 87, (c) (ii), wskaźniki rezultatu dla PT należy ująć tylko wtedy, gdy jest to obiektywnie uzasadnione – w ocenie IZ PO PT nie zachodzi konieczność określania tego typu wskaźników.

**DZIAŁANIA, JAKIE MAJĄ BYĆ REALIZOWANE I ICH PRZEWIDYWANY WKŁAD DO OSIĄGNIĘCIA CELÓW SZCZEGÓLOWYCH**

Działania realizowane w ramach osi priorytetowej Pomoc techniczna skupiać się będą na dwóch najważniejszych obszarach: z jednej strony będzie to zapewnienie wsparcia procesów wpływających na wdrażanie Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, z drugiej strony – działania związane z koordynacją wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce w latach 2014–2020.

W ramach wsparcia wdrażania PO WER, nacisk położony zostanie przede wszystkim na zapewnienie wsparcia merytorycznego wdrażania Programu, niezbędnego instytucjom do realizacji powierzonych zadań. Wsparcie w ramach osi priorytetowej zostanie zatem ukierunkowane na zapewnienie wysokowykwalifikowanej kadry, odpowiedzialnej za wdrażanie Programu, a także usług niezbędnych do prawidłowej realizacji zadań instytucji. Istotny element usprawniający wdrażanie stanowić będzie także wsparcie systemu monitorowania, w tym prac i spotkań Komitetu Monitorującego, procesu ewaluacji oraz informacji, promocji i szkoleń. Pomoc techniczna zabezpieczy wykorzystanie środków EFS zgodnie z prawem krajowym i wspólnotowym (a także politykami wspólnotowymi) poprzez zapewnienie wsparcia w obszarze kontroli i audytu, doradztwa, ekspertyz, analiz, tłumaczeń, a także zamówień publicznych. Działania realizowane w ramach osi pozwolą na zapewnienie wysokiej jakości procesu wyboru projektów, w tym szkoleń dla osób dokonujących oceny, wsparcie ekspertów, doradztwo, ekspertyzy oraz analizy. Kolejnym ważnym aspektem wdrażania Programu, wspieranym ze środków Pomocy technicznej, będzie organizacja spotkań Komitetu Monitorującego, grup roboczych, warsztatów czy seminariów, pozwalających na bieżące monitorowanie i weryfikowanie wdrażania PO WER, a także wymianę doświadczeń, wiedzy i informacji. Ponadto, sfinansowana zostanie budowana narzędzi elektronicznych, które wspierać będą zadania związane m. in. z zarządzaniem, wdrażaniem, monitorowaniem i szkoleniami.

Pomoc techniczna finansować będzie także działania związane z promocją i informacją programu, skierowaną zarówno do potencjalnych beneficjentów, jak i opinii publicznej.

Jednym z czynników, które decydują o sprawnym wdrażaniu Programu, a pośrednio wspierają osiągnięcie określonych w nim celów, jest także odpowiednia zdolność administracyjna instytucji uczestniczących w systemie realizacji PO WER. Instytucje muszą dysponować odpowiednim potencjałem oraz zdolnością do sprawnego realizacji powierzonych zadań. Zapewnienie szerokiego wsparcia oraz odpowiedniego zaplecza subsydiującego wdrażanie Programu ma więc kluczowe znaczenie dla optymalizacji procesu jego realizacji. Pomoc techniczna ma za zadanie zapewnić te

elementy na każdym etapie wdrażania Programu. Zadaniem Pomocy technicznej będzie więc zabezpieczenie potrzeb związanych z pełnieniem przez instytucje funkcji w systemie wdrażania Programu – przede wszystkim bezpośrednio wspierających proces wdrażania i realizacji Programu, ale także w obszarze potrzeb instytucjonalno – technicznych. W związku z tym, dodatkowym elementem, realizowanym w ramach Pomocy technicznej, będzie wsparcie skierowane bezpośrednio do instytucji uczestniczących w systemie realizacji programu, polegające na zabezpieczeniu najważniejszych potrzeb związanych z kosztami funkcjonowania instytucji w związku z wdrażaniem EFS w ramach PO WER. W ramach tego rodzaju wsparcia zabezpieczone zostanie optymalne zaplecze techniczne, w tym zakup sprzętu, wyposażenia i materiałów niezbędnych do realizacji powierzonych zadań.

Kolejnym istotnym obszarem realizacji działań będzie koordynacja wdrażania EFS w kraju. Działania realizowane w ramach PT służyć będą także koordynowaniu realizacji i finansowania celów tematycznych 8-10, o których mowa w rozporządzeniu ogólnym dla polityki spójności na lata 2014-2020. Wsparcie procesu koordynacji zapewnione będzie poprzez finansowanie narzędzi niezbędnych do wymiany wiedzy i doświadczeń związanych z wdrażaniem EFS, w tym poprzez organizację spotkań grup roboczych i konferencji, przygotowanie ekspertyz, analiz i publikacji, a także zapewnienie narzędzi i systemów informatycznych, wspierających proces zarządzania i wdrażania.

W ramach Pomocy technicznej PO WER przewidziana została także realizacja działań skierowanych do partnerów społecznych, w tym partnerów społeczno – gospodarczych oraz organizacji pozarządowych, których udział we wdrażaniu funduszy unijnych stanowi realizację zasady partnerstwa.

Umożliwienie realizacji i wdrożenia opisanych wyżej działań wymaga zapewnienia odpowiednich nakładów finansowych. Środki takie przewidziane zostały w ramach osi priorytetowej Pomocy technicznej i stanowią 4% alokacji dostępnej w ramach krajowego programu finansowanego z EFS. Pomoc techniczna zapewnia środki i narzędzia do realizacji opisanych celów.

Wsparcie z osi priorytetowej dotyczącej Pomocy technicznej w ramach PO WER będzie komplementarne w stosunku do działań realizowanych w ramach horyzontalnego programu pomocy technicznej, przy zachowaniu podziału zadań wynikającego z przyjętej linii demarkacyjnej pomiędzy programami.

**Potencjalni beneficjenci i grupy docelowe:**

- Instytucje pośredniczące PO WER,
- Instytucja Zarządzająca PO WER,
- Operatorzy wyłonieni przez Instytucję Zarządzającą PO WER,
- Partnerzy społeczni, w tym partnerzy społeczno–gospodarczy i organizacje pozarządowe.

**Tabela: Zestawienie wspólnych i specyficznych wskaźników produktu dla EFS, w podziale na priorytety inwestycyjne i kategorie regionów**

Lp.	Nazwa wskaźnika	Jednostka pomiaru	Fundusz	Kategoria regionu	Wartość docelowa (2023)	Źródło danych	Częstotliwość pomiaru
1.	Liczba uczestników form szkoleniowych dla instytucji	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	n/d	SL2014	rocznie

2.	Liczba przeprowadzonych ewaluacji	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	n/d	SL2014	rocznie
3.	Liczba uczestników form szkoleniowych dla beneficjentów	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	n/d	SL2014	rocznie
4.	Liczba działań informacyjno-promocyjnych o szerokim zasięgu	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	n/d	SL2014	rocznie
5.	Liczba odwiedzin portalu informacyjnego/serwisu internetowego	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	n/d	SL2014	rocznie
6.	Liczba materiałów informacyjnych lub promocyjnych wydanych w formie elektronicznej	os.	EFS	Regiony less developed Mazowsze	n/d	SL2014	rocznie
Dodatkowo, monitorowaniu podlegać będą wspólne wskaźniki produktu dla EFS							

## KATEGORIE INTERWENCJI

Wymiar 1: Zakres interwencji		Wymiar 2: Forma finansowania		Wymiar 3: Terytorium	
Kod	€	Kod	€	Kod	€
85		01		00	
Przygotowanie, realizacja, monitorowanie i kontrola		Pomoc bezzwrotna		Nie dotyczy	
86					
Ocena, badania/ ekspertyzy, informacja i komunikacja					

Uwaga: Tabela zostanie opracowana po przyjęciu przez KE dokumentu określającego kategorie interwencji

## OPIS PRZEDSIĘWZIĘĆ EFS Z ZAKRESU INNOWACJI SPOŁECZNYCH, WSPÓŁPRACY TRANS-GRANICZNEJ ORAZ WKŁADU EFS DO REALIZACJI CT 1-7

[MAKSYMALNIE 10,5 TYS. ZNAKÓW=3 STRONY]

Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa w PO WER jest realizowana w ramach wyodrębnionej osi priorytetowej. Szczegółowy opis przedsięwzięć realizowanych z EFS w tym zakresie został zawarty w ramach Osi IV *Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa*.

PO WER realizuje 4 cele tematyczne wskazane w rozporządzeniu ogólnym: promowanie zatrudnienia i mobilności pracowników, inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe, promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa, wzmacnianie zdolności instytucjonalnych i skuteczności administracji publicznej. Jednocześnie w projekcie rozporządzenia EFS wskazano tzw. *secondary themes*, które mają się przyczyniać do realizacji celów tematycznych 1-7 wskazanych w rozporządzeniu ogólnym. Dotyczą one wsparcia przejścia do gospodarki niskoemisyjnej, odpornej na zmiany klimatu, zasobooszczędnej i sprzyjającej ochronie środowiska; zwiększenie dostępności, wykorzystania i jakości technologii informacyjno-komunikacyjnych przez rozwój kultury informatycznej, inwestycje w e-integrację, e-umiejętności i umiejętności związane z przedsiębiorczością; wspieranie badań naukowych, rozwoju technologii oraz innowacji przez rozwój studiów podyplomowych, szkolenie naukowców, działania służące tworzeniu sieci kontaktów i nawiązywaniu współpracy partnerskiej między instytucjami szkolnictwa wyższego, ośrodkami i przedsiębiorstwami badawczymi i technologicznymi; poprawę konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw przez wspieranie zdolności przystosowania się przedsiębiorstw i pracowników oraz zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki.

Podkreślenia wymaga fakt, że cele PO WER skoncentrowane są na przygotowaniu i wdrożeniu działań reformujących polityki wspierane przez EFS. Przedsięwzięcia ukierunkowane na bezpośrednią poprawę sytuacji osób na rynku pracy w latach 2014-2020 będą natomiast realizowane w 16 regionalnych programach operacyjnych współfinansowanych z EFS. Całościowy wpływ Europejskiego Funduszu Społecznego na realizację celów tematycznych 1 – 7 można zatem przedstawić biorąc pod uwagę zapisy wszystkich programów operacyjnych współfinansowanych z EFS w Polsce.

Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój przyczyni się do osiągnięcia celu dotyczącego badań i rozwoju (cel tematyczny 1) poprzez realizację działań ukierunkowanych na wsparcie szkolnictwa wyższego, w tym dostosowanie programów kształcenia do potrzeb gospodarki, realizację wysokiej jakości, interdyscyplinarnych programów studiów doktoranckich o zasięgu krajowym i międzynarodowym, wsparcie wybitnie uzdolnionych studentów poprzez promocję ich uczestnictwa w międzynarodowych konkursach lub zawodach, a także działania ukierunkowane na poprawę jakości zarządzania uczelniami. Powyższe działania, mimo iż ich zakres dotyczy dydaktyki, a nie badań, będą miały istotne znaczenie dla przygotowania uczelni i studentów do wejścia w obszar współpracy uczelni ze sferą biznesu oraz rozwój (w zależności od potencjału i potrzeb uczelni) badawczego aspektu ich działalności.

PO WER będzie się także przyczyniał do realizacji celu tematycznego związanego z rozwojem technologii komunikacyjno-informacyjnych (cel tematyczny 2) poprzez opracowanie i wdrożenie rozwiązań wspierających wykorzystywanie nowoczesnych technologii w nauczaniu wszystkich przedmiotów, w tym rozwijanie oferty publicznych elektronicznych zasobów edukacyjnych, a także opracowanie standardów rozwijania kompetencji w zakresie matematyki i informatyki. Cel dotyczący technologii informacyjno-komunikacyjnych jest zatem wspierany pośrednio, gdyż w realizacji celów określonych dla Europejskiego Funduszu Społecznego jest on narzędziem do osiągnięcia określonych celów społecznych (np. poprawy jakości edukacji).

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój przyczyni się również do realizacji celu dotyczącego rozwoju przedsiębiorczości (cel tematyczny 3) poprzez wsparcie w zakresie adaptacyjności



pracowników i przedsiębiorstw ukierunkowane na podniesienie jakości zarządzania rozwojem przedsiębiorstw oraz poprawę efektywności systemu wczesnego ostrzegania i szybkiego reagowania przedsiębiorstw na zmiany gospodarcze. Działania związane m.in. z budową świadomości właścicieli i kadry zarządzającej MMŚP na temat korzyści z zarządzania rozwojem oraz stworzenie narzędzi zapobiegania sytuacjom kryzysowym przedsiębiorstw, które odczuwają negatywne skutki zmiany gospodarczej będą w znaczącym stopniu przyczyniały się do celu ukierunkowanego na rozwój przedsiębiorstw.

### **SEKCJA 3. PLAN FINANSOWY PROGRAMU**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój jest jedynym krajowym programem operacyjnym finansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zgodnie z ustaleniami Umowy Partnerstwa alokacja środków UE na Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój wynosi 3 190 539 825 EUR, w tym 2 828 539 825 EUR ze środków EFS oraz 362 000 000 EUR w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych.

Opuszczenie przez województwo mazowieckie kategorii regionów słabiej rozwiniętych wpływa na sposób finansowania projektów w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. W ramach każdej osi priorytetowej EFS wyodrębniona została koperta finansowa na 15 regionów słabiej rozwiniętych i na Mazowsze. Mając na uwadze fakt, że w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój projekty mają charakter ogólnokrajowy (tzn. nie da się przyporządkować wsparcia w podziale na regiony słabiej rozwinięte i na Mazowsze) osie priorytetowe w ramach całego programu i każdej osi priorytetowej obejmują udział alokacji mazowieckiej na poziomie ok. 13,6%<sup>79</sup> (osie „pro rata”). Oznacza to finansowanie projektów w 86,4% z koperty przeznaczonej dla 15 słabiej rozwiniętych regionów i w 13,6% dla koperty z regionu Mazowsza.

#### **RING-FENCING**

Komisja Europejska określiła minimalne poziomy koncentracji wsparcia z Polityki Spójności, które wpływają na rozkład środków finansowych pomiędzy poszczególne cele tematyczne oraz programy operacyjne.

W odniesieniu do Europejskiego Funduszu Społecznego wymagane jest:

1. minimum 20% alokacji tego funduszu przeznaczona została na cel tematyczny 9 oraz
2. przeznaczenie co najmniej 60% środków EFS w każdym programie operacyjnym finansowanym z tego funduszu na maksymalnie cztery priorytety inwestycyjne.

#### **REZERWA PROGRAMOWA**

W Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój nie przewiduje się wykorzystania środków rezerwy programowej.

#### **PODSTAWY OBLICZANIA WKŁADU UE**

W ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, analogicznie jak dla całego EFS, podstawę certyfikacji stanowią ogół wydatków kwalifikowanych w ramach programu, tj. zarówno finansowanych ze środków publicznych jak i prywatnych.

---

<sup>79</sup> Wynikającego z udziału liczby mieszkańców województwa mazowieckiego w liczbie mieszkańców Polski.

## WSPÓŁFINASOWANIE KRAJOWE

Dla programów realizowanych w ramach kategorii regionów słabiej rozwiniętych przewidywany jest 85% poziom współfinansowania UE. Dla województwa mazowieckiego poziom dofinansowania wyniesie 80%. Dla osi priorytetowej dotyczącej innowacji społecznych poziom współfinansowania został zwiększony o 10 p.p., tj. do 95% w ramach kategorii regionów słabiej rozwiniętych oraz 90% odpowiednio dla koperty Mazowsza.

PROJEKT

Tabela 17: Tabela przedstawiająca całkowitą kwotę środków finansowych przewidzianych jako wkład każdego z funduszy do programu, w podziale na lata i kategorie regionów (EUR)

Kategoria regionu	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Razem
1	2	3	4	5	6	7	8	9=2+3+4+5+6+7+8
EFS								
Reg. słabiej rozwinięte	316 021 283	328 162 161	340 611 796	351 950 618	360 815 837	369 361 652	376 935 062	2 443 858 409
EFS								
regiony przejściowe	0	0	0	0	0	0	0	0
EFS								
Reg. lepiej rozwinięte	49 744 091	51 655 155	53 614 820	55 399 634	56 795 085	58 140 260	59 332 371	384 681 416
<b>EFS Razem</b>	<b>365 765 374</b>	<b>379 817 316</b>	<b>394 226 616</b>	<b>407 350 252</b>	<b>417 610 922</b>	<b>427 501 912</b>	<b>436 267 433</b>	<b>2 828 539 825</b>
YEI	108 600 000	253 400 000						362 000 000
Fundusz Spójności	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Razem</b>	<b>474 365 374</b>	<b>633 217 316</b>	<b>394 226 616</b>	<b>407 350 252</b>	<b>417 610 922</b>	<b>427 501 912</b>	<b>436 267 433</b>	<b>3 190 539 825</b>

Tabela 18a: Plan finansowy programu (EUR)

	FUNDUSZ	Kategoria regionu	Podstawa kalkulacji wsparcia UE - Całkowite koszty kwalifikowalne	Wkład UE	Wkład krajowy	Szacunkowy podział wkładu krajowego		Finansowanie ogółem	Stopa współfinansowania	Dla celów inform.
						Krajowe środki publiczne	Krajowe środki prywatne*			Wkład EBI
		1	2	3	4=5+6	5	6	7=3+4	8=3/7	9
Oś 1	EFS	regiony słabiej rozwinięte	907 626 019	771 482 116	136 143 903	136 143 903		907 626 019	85,00%	ND
	EFS	Mazowsze	151 796 250	121 437 000	30 359 250	30 359 250		151 796 250	80,00%	ND
Oś 2	EFS	regiony słabiej rozwinięte	1 024 465 874	870 795 993	153 669 881	153 669 881		1 024 465 874	85,00%	ND
	EFS	Mazowsze	171 337 175	137 069 740	34 267 435	34 267 435		171 337 175	80,00%	ND
Oś 3	EFS	regiony słabiej rozwinięte	364 912 941	310 176 000	54 736 941	54 736 941		364 912 941	85,00%	ND
	EFS	Mazowsze	61 030 000	48 824 000	12 206 000	12 206 000		61 030 000	80,00%	ND
Oś 4	EFS	regiony słabiej rozwinięte	400 955 055	380 907 302	20 047 753	20 047 753		400 955 055	95,00%	ND
	EFS	Mazowsze	66 619 590	59 957 631	6 661 959	6 661 959		66 619 590	90,00%	ND
Oś 5	EFS	regiony słabiej rozwinięte	129 996 467	110 496 997	19 499 470	19 499 470		129 996 467	85,00%	ND
	EFS	Mazowsze	21 741 307	17 393 046	4 348 261	4 348 261		21 741 307	80,00%	ND
Razem	EFS	regiony słabiej rozwinięte	2 827 956 356	2 443 858 408	384 097 948	384 097 948	0	2 827 956 356	86,42%	nd
		Mazowsze	472 524 321	384 681 416	87 842 905	87 842 905	0	472 524 321	81,41%	nd
Razem	YEI	nd	393 941 176	362 000 000	31 941 176	31 941 176	0	393 941 176	91,89%	nd
<b>ŁĄCZNIE</b>			<b>3 694 421 854</b>	<b>3 190 539 825</b>	<b>503 882 029</b>	<b>503 882 029</b>	<b>0</b>	<b>3 694 421 854</b>	<b>86,36%</b>	<b>nd</b>

\* kwota krajowych środków prywatnych zostanie oszacowana na późniejszym etapie

Tabela 18b: Podział alokacji osi priorytetowej (lub jej części) dedykowanej YEI między EFS a samą alokacją YEI, w podziale na kategorie regionów (EUR)

	Fundusz	Kategoria regionu	Podstawa kalkulacji wsparcia UE - Całkowite koszty kwalifikowalne	Wkład UE	Wkład krajowy	Szacunkowy podział wkładu krajowego		Finansowanie ogółem	Stopa współfinansowania	Dla celów info.
						Krajowe środki pub.	Krajowe środki pryw.			Wkład EBI
		1	2	3	4=5+6	5	6	7=3+4	8=3/7	9
1	YEI specific allocation	Nd.	181 000 000	181 000 000	0	0	0	181 000 000	100,00%	-
2	EFS matching support	Reg. słabiej rozwinęte	212 941 176	181 000 000	31 941 176	31 941 176	0	212 941 176	85,00%	-
3	EFS matching support	Reg. przejściowe	0	0	0	0	0	0	-	-
4	EFS matching support	Reg. lepiej rozwinęte	0	0	0	0	0	0	-	-
5	RAZEM: oś priorytet. YEI [lub jej część]	[Musi być = [części oś priorytet. 3]	393 941 176	362 000 000	31 941 176	31 941 176	0	393 941 176	91,89%	-
6			Stosunek EFS do alokacji dla YEI	1						
7			Stosunek EFS do Reg. słabiej rozwinętych	1						
8			Stosunek EFS do Reg. przejściowych	0						
9			Stosunek EFS do Reg. lepiej rozwinętych	0						

Tabela 18c: Podział alokacji programu między osie priorytetowe, fundusze, kategorie regionów oraz cele tematyczne dla EFRR, EFS i FS (EUR)

Oś	Fundusz[1]	Kategoria regionu	Cel tematyczny	Wsparcie UE	Wkład	Finansowanie ogółem
1	2	3	4	5	6	7=5+6
Oś 1	EFS	regiony słabiej rozwinięte	8. Wspieranie zatrudnienia i mobilności pracowników	61 830 650	10 911 291	72 741 941
		Mazowsze		9 732 602	2 433 151	12 165 753
		regiony słabiej rozwinięte	9. Wspieranie włączenia społecznego i walka z ubóstwem	63 597 239	11 223 042	74 820 282
		Mazowsze		10 010 677	2 502 669	12 513 346
		regiony słabiej rozwinięte	10. Inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie	463 247 496	81 749 558	544 997 054
		Mazowsze		72 918 587	18 229 647	91 148 234
		regiony słabiej rozwinięte	11. Wzomnienie potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji publicznej	182 806 731	32 260 011	215 066 743
Mazowsze	28 775 134	7 193 783		35 968 917		
suma oś 1				<b>892 919 116</b>	<b>166 503 153</b>	<b>1 059 422 269</b>
Oś 2	EFS	regiony słabiej rozwinięte	10. Inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie	870 795 993	153 669 881	1 024 465 874
		Mazowsze		137 069 740	34 267 435	171 337 175
suma oś 2				<b>1 007 865 733</b>	<b>187 937 316</b>	<b>1 195 803 049</b>
Oś 3	EFS	regiony słabiej rozwinięte	8. Wspieranie zatrudnienia i mobilności pracowników	310 176 000	54 736 941	364 912 941
		Mazowsze		48 824 000	12 206 000	61 030 000
	YEI	nd		362 000 000	31 941 176	393 941 176
suma oś 3				<b>721 000 000</b>	<b>98 884 117</b>	<b>819 884 117</b>
Oś 4	EFS	regiony słabiej rozwinięte	8. Wspieranie zatrudnienia i mobilności pracowników, 9. Wspieranie włączenia społecznego i walka z ubóstwem,	380 907 302	20 047 753	400 955 055
		Mazowsze	10. Inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie, 11. Wzomnienie potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji publicznej	59 957 631	6 661 959	66 619 590
suma oś 4				<b>440 864 933</b>	<b>26 709 712</b>	<b>467 574 645</b>
Oś 5	EFS	regiony słabiej rozwinięte	Pomoc techniczna PO WER	110 496 997	19 499 470	129 996 467
		Mazowsze		17 393 046	4 348 261	21 741 307
suma oś 5				<b>127 890 043</b>	<b>23 847 731</b>	<b>151 737 774</b>
<b>RAZEM</b>				<b>3 190 539 825</b>	<b>503 882 029</b>	<b>3 694 421 854</b>
				<b>3 190 539 825</b>	<b>503 882 029</b>	<b>3 694 421 854</b>

[1] For the purposes of this table the YEI (specific allocation and the matching ESF support) is considered a Fund.

**Tabela 19: Szacunkowa kwota wsparcia celów związanych ze zmianami klimatu (EUR)<sup>80</sup>**

Oś priorytetowa	Szacunkowa wysokość środków na cele związane ze zmianami klimatu (EUR)	Udział w całości alokacji na program (%)
1.		
Razem		

Nie dotyczy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

---

<sup>80</sup> Art. 24.5 CPR

## SEKCJA 4. ZINTEGROWANE PODEJŚCIE TERYTORIALNE

[MAKSYMALNIE 3,5 TYS. ZNAKÓW = 1 STRONA]

### OPIS WYMIARU TERYTORIALNEGO

Wymiar terytorialny jest jedną z głównych zasad programowania na lata 2014-2020 i sprzyja zapewnieniu większej efektywności wykorzystania środków funduszy strukturalnych, w tym EFS. Podejście to nie zastępuje jednakże podejścia horyzontalnego. Większość działań realizowanych w ramach EFS na poziomie krajowym będzie miała charakter horyzontalny. Wynika to ze specyfiki podziału interwencji EFS pomiędzy poziom krajowy i regionalny, zgodnie z którą PO WER będzie się koncentrował na poprawie ram funkcjonowania poszczególnych polityk sektorowych. Efekty wsparcia dla przeprowadzania reform w ramach poszczególnych polityk sektorowych będą miały skutki dla całego kraju, nie zaś do poszczególnych terytoriów. Wyjątkiem będzie jedynie obszar szkolnictwa wyższego, który w całości będzie wspierany z poziomu krajowego, i w którym przewidziano wsparcie dla osób. W kontekście wymiaru terytorialnego uczelnie mają specyficzny sposób oddziaływania: regionalny, ponieważ stanowią istotny potencjał rozwojowy dla regionu, w którym się znajdują oraz krajowy (a w niektórych przypadkach międzynarodowy) ze względu na to, że w procesie kształcenia biorą udział osoby z całego kraju oraz cudzoziemcy. W PO WER możliwości zastosowania elementów podejścia terytorialnego będzie dawała interwencja w obszarze szkolnictwa wyższego m.in. poprzez wykorzystanie odpowiednich mechanizmów w procesach wdrożeniowych, uwzględniających specyficzne potrzeby regionalnych rynków pracy i regionalnych inteligentnych specjalizacji. Działania z zakresu szkolnictwa wyższego będą pośrednio wspierać obszary metropolitalne stanowiące główne ośrodki akademickie. Będą zatem stanowić uzupełnienie do działań ukierunkowanych na jeden z obszarów strategicznej interwencji państwa – miasta wojewódzkie i ich obszary funkcjonalne.

Terytorialne podejście będzie także miało zastosowanie w odniesieniu do wsparcia osób w wieku 15-24 w ramach Osi III *Osoby młode na rynku pracy*. Zróżnicowanie terytorialne problemów rynku pracy powinno znaleźć swoje odzwierciedlenie w intensyfikacji wsparcia, a także doborze instrumentów aktywizacji zawodowej w odniesieniu do powyższych osób.

Przewiduje się ponadto, że zastosowanie podejścia terytorialnego będzie również możliwe w ramach działań o charakterze innowacyjnym, realizowanych w ramach Osi IV *Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa*.

W kontekście realizacji interwencji EFS (zarówno z poziomu krajowego jak i regionalnego) jednym z głównych mechanizmów realizacji zintegrowanego podejścia terytorialnego będzie **kontrakt terytorialny**. Mechanizm ten zostanie wykorzystany do uzgadniania kluczowych interwencji funduszy Wspólnych Ram Strategicznych (WRS), w tym EFS, oraz powiązanych z nimi wybranych środków krajowych na obszarze wyodrębnionych terytoriów. Na podstawie kontraktu terytorialnego ustalenia w odniesieniu do części współfinansowanej ze środków UE zostaną odzwierciedlone w zapisach poszczególnych programów operacyjnych.

### MAZOWSZE

Skala oddziaływania interwencji realizowanej w programie krajowym co do zasady będzie miała wymiar ogólnopolski. Pomimo faktu, iż w większości beneficjentami wsparcia będą instytucje centralne, z siedzibami w województwie mazowieckim, wspierane przedsięwzięcia będą miały znaczenie ogólnopolskie i tym samym nie będą miały zastosowania uwarunkowania właściwe dla woj. mazowieckiego.

W przypadku osi priorytetowych krajowego programu operacyjnego, w których ze względu na charakter interwencji danego przedsięwzięcia nie będzie możliwości ich przyporządkowania do



właściwej kategorii regionu (będzie to miało zastosowanie do wszystkich działań PO WER), proponowane będzie zastosowanie zasady udziału środków na Mazowsze *pro rata*, której wysokość w Programie oszacowana została na poziomie 13,6%. Mechanizm ten będzie miał zastosowanie do wszystkich projektów realizowanych w ramach osi, mających wymiar krajowy, niezależnie od miejsca ich realizacji.

## KOMPLEMENTARNOŚĆ WSPARCIA ZE STRATEGIĄ UE DLA REGIONU MORZA BAŁTYCKIEGO

*[MAKSYMALNIE 3,5 TYS. ZNAKÓW = 1 STRONA]*

Osie priorytetowe I-IV Programu obejmują priorytety inwestycyjne EFS, których zakres zgodny jest z następującymi obszarami priorytetowymi SUE RMB określonymi w zrewidowanym Planie działania Strategii:

Oś Priorytetowa Programu	Obszar priorytetowy SUE RMB
Oś Priorytetowa I <b>Efektywne Polityki Publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji</b>	<b>OP Małe i średnie przedsiębiorstwa</b> – <i>Promowanie przedsiębiorczości i wzmacnianie wzrostu małych i średnich przedsiębiorstw</i> <b>OP Zdrowie</b> – <i>Polepszanie i promocja zdrowia ludności, w tym jego aspektów społecznych</i> <b>OP Edukacja</b> – <i>Rozwój innowacyjnej edukacji i młodzieży</i>
Oś Priorytetowa II <b>Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju</b>	<b>OP Innowacja</b> – <i>Wykorzystanie pełnego potencjału regionu w zakresie badań i innowacji</i>
Oś Priorytetowa III <b>Osoby młode na rynku pracy</b>	<b>OP Małe i średnie przedsiębiorstwa</b> – <i>Promowanie przedsiębiorczości i wzmacnianie wzrostu małych i średnich przedsiębiorstw</i> <b>OP Edukacja</b> – <i>Rozwój innowacyjnej edukacji i młodzieży</i>
Oś Priorytetowa IV <b>Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa</b>	<b>OP Małe i średnie przedsiębiorstwa</b> – <i>Promowanie przedsiębiorczości i wzmacnianie wzrostu małych i średnich przedsiębiorstw</i> <b>OP Zdrowie</b> – <i>Polepszanie i promocja zdrowia ludności, w tym jego aspektów społecznych</i> <b>OP Edukacja</b> – <i>Rozwój innowacyjnej edukacji i młodzieży</i> <b>OP Innowacje</b> – <i>Wykorzystanie pełnego potencjału regionu w zakresie badań i innowacji</i>

W związku z powyższym część planowanych w ramach Programu interwencji przyczyni się do realizacji założeń SUE RMB. Ponadto odrębna oś priorytetowa Programu poświęcona została innowacjom społecznym i współpracy ponadnarodowej. W ramach tej osi w obrębie wybranych priorytetów inwestycyjnych, w tym tych zgodnych z niektórymi obszarami priorytetowymi SUE RMB, wdrażane będą projekty współpracy ponadnarodowej.

Zakres wsparcia będzie uwarunkowany możliwościami współpracy z innymi państwami członkowskimi w kontekście ich decyzji dotyczącej skoordynowanego podejścia do współpracy ponadnarodowej na poziomie UE. W przypadku przyjęcia przez poszczególne państwa regionu w

programach operacyjnych EFS skoordynowanego podejścia możliwe będzie pogłębienie współpracy i synchronizacja naborów projektów ponadnarodowych w całym regionie, co ułatwi nawiązywanie partnerstw. W ramach naborów przewidujących wsparcie projektów wpisujących się w założenia SUE RMB wprowadzone zostaną kryteria premiujące zawiązanie partnerstwa z partnerami z regionu Morza Bałtyckiego lub też całe nabory będą ukierunkowane na współpracę w obszarze bałtyckim.

Wykorzystane zostaną doświadczenia zdobyte w ramach perspektywy finansowej 2007-2013 w procesie wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w tym te związane z organizacją forów partnerskich i budowaniem oraz obsługą bazy danych potencjalnych partnerów ponadnarodowych. Część forów partnerskich – w przypadku zainteresowania ze strony państw z regionu Morza Bałtyckiego – zostanie poświęcona wspieraniu tworzenia partnerstw projektowych między podmiotami z obszaru bałtyckiego.

## SEKCJA 5. UKIERUNKOWANIE WSPARCIA NA ZJAWISKA UBÓSTWA, DYSKRYMINACJI ORAZ WYKLUCZENIA SPOŁECZNEGO

### WYKAZ OBSZARÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH UBÓSTWEM LUB GRUP DOCELOWYCH ZAGROŻONYCH DYSKRYMINACJĄ

[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW = 2 STR.]

PO WER wspiera co do zasady ramy polityk i struktur, w tym w obszarze dotyczącym ubóstwa, dyskryminacji i wykluczenia społecznego. W związku z tym interwencja przewidziana w PO WER w sposób pośredni i długofalowy będzie mogła wspierać realizację polityki w zakresie ubóstwa, dyskryminacji oraz wykluczenia społecznego. Będzie się to odbywać w szczególności poprzez działania zaplanowane w następujących priorytetach inwestycyjnych: 8.11, 9.4, 9.7, 9.8. Działania te będą miały wymiar ogólnokrajowy i będą miały charakter uniwersalny, bez ukierunkowania na specyficzne terytoria.

### WKŁAD STRATEGII OKREŚLONEJ W PROGRAMIE OPERACYJNYM NA RZECZ OBSZARÓW/GRUP NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH UBÓSTWEM

Tabela 22: Zarys wkładu programu w rozwiązanie konkretnych potrzeb obszarów geograficznych / grup docelowych najbardziej dotkniętych ubóstwem<sup>81</sup>

Grupa docelowa/ obszar	Główne typy planowanych przedsięwzięć stanowiących część zintegrowanego podejścia	Oś priorytetowa	Priorytet inwestycyjny	Fundusz
Osoby wykluczone i zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym osoby niepełnosprawne	Typy przedsięwzięć zaplanowane w osi priorytetowej I w priorytetach inwestycyjnych 8.11, 9.4, 9.7, 9.8	I	8.11, 9.4, 9.7, 9.8	EFS
Kobiety i mężczyźni w zakresie działań antydyskryminacyjnych oraz godzenia życia zawodowego i	Typy przedsięwzięć zaplanowane w osi priorytetowej I w priorytecie	I	8.8	EFS

<sup>81</sup> Jeżeli PO obejmuje kilka kategorii regionów, informacje w tabeli należy przedstawić w podziale na kategorie regionów.

prywatnego	inwestycyjnym 8.8			
------------	-------------------	--	--	--

## SEKCJA 6. SZCZEGÓLNE POTRZEBY OBSZARÓW DOTKNIĘTYCH POWAŻNYMI I TRWALE NIEKORZYSTNYMI WARUNKAMI NATURALNYMI LUB DEMOGRAFICZNYMI

[MAKSYMALNIE 5 TYS. ZNAKÓW = 1,5STR.]

Nie dotyczy PO WER.

Działania przewidziane w PO WER będą miały wymiar ogólnokrajowy. Wypracowane rozwiązania będą miały co do zasady charakter uniwersalny, bez ukierunkowania na specyficzne terytoria.

## SEKCJA 7. SYSTEM INSTYTUCJONALNY

### INSTYTUCJE ZAANGAŻOWANE W REALIZACJĘ PROGRAMU

Tabela 23: Wykaz IZ, IC, IA, IP oraz dane kontaktowe

Instytucja	Nazwa instytucji, departament lub inna jednostka organizacyjna	Kierownictwo instytucji (zajmowane stanowisko)	Podstawa prawna funkcjonowania	Role poszczególnych instytucji w systemie zarządzania i kontroli programu (identyfikacja zadań w punktach)
Instytucja Desygnująca	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego	Minister Rozwoju Regionalnego	art. 113 projektu CPR przepisy ustawy krajowej	Określone w projekcie CPR, ustawie krajowej
Instytucja Zarządzająca	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym	Minister Rozwoju Regionalnego	art. 114 projektu CPR; przepisy ustawy krajowej regulamin organizacyjny MRR	Określone w projekcie CPR, ustawie krajowej i opisane w pkt 1.1.1 (Suplement do PO WER - Opis systemu wdrażania programu operacyjnego, Zarządzanie i wdrażanie)
Instytucje pośredniczące/wdrażające (jeśli dotyczy)	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS); Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP); Ministerstwo Zdrowia (MZ); Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji (MAiC)/	Minister Pracy i Polityki Społecznej  Prezes PARP  Minister Zdrowia  Minister Administracji i Cyfryzacji/Szef Kancelarii Prezesa	art. 113 projektu CPR przepisy ustawy krajowej	Określone w projekcie CPR, ustawie krajowej i opisane w pkt 1.1.2 (Suplement do PO WER - Opis systemu wdrażania programu operacyjnego, Zarządzanie i wdrażanie)

	<p>Kancelaria Prezesa Rady Ministrów (KPRM);</p> <p>Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN);</p> <p>Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNISZW)/Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBIR).</p> <p>16 Wojewódzkich Urzędów Pracy (WUP)</p>	<p>Rady Ministrów</p> <p>Minister Edukacji Narodowej</p> <p>Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego</p> <p>Dyrektorzy 16 WUP</p>		
Instytucja Certyfikująca (jeśli dotyczy)	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym	Minister Rozwoju Regionalnego	art. 113 ust. 3, art. 114 i 115 projektu CPR przepisy ustawy krajowej	Określone w projekcie CPR, ustawie krajowej i opisanie w pkt 1.1.1 (Suplement do PO WER - Opis systemu wdrażania programu operacyjnego, Zarządzanie i wdrażanie)
Instytucja Audytu	Ministerstwo Finansów	Minister Finansów	art. 116 projektu CPR przepisy ustawy krajowej	Określone w projekcie CPR, ustawie krajowej i opisanie w pkt 4 (Suplement do PO WER - Opis systemu wdrażania programu operacyjnego, Procedury audytu i kontroli)
Instytucja odpowiedzialna za otrzymywanie płatności z KE	Ministerstwo Finansów	Minister Finansów	projekt CPR przepisy ustawy krajowej	Określone w projekcie CPR, ustawie krajowej

## DZIAŁANIA ANGAŻUJĄCE STOSOWNYCH PARTNERÓW W PROCES PRZYGOTOWANIA PROGRAMU ORAZ ROLA PARTNERÓW ZAANGAŻOWANYCH WE WDRAŻANIE, MONITOROWANIE, EWALUACJĘ PROGRAMU

**[MAKSYMALNIE 14 TYS. ZNAKÓW = 4STR.]**

Na sukces realizacji planowanych w ramach PO WER działań złoży się wiele czynników, a jednym z podstawowych warunków osiągnięcia założonych celów będzie właściwe zaprogramowanie wykorzystania środków pochodzących z EFS z udziałem wywodzących się z różnych środowisk partnerów społecznych, w tym partnerów społeczno-gospodarczych i organizacji pozarządowych. Zwiększy to efektywność prowadzenia procesu programowania oraz pozwoli wypracować właściwą diagnozę sytuacji społeczno-gospodarczej, niezbędną dla osiągnięcia przyjętych celów.

Zasada partnerstwa wdrażana jest zatem konsekwentnie od początku procesu programowania PO WER. Przyjęcie przez Radę Ministrów w dn. 15 stycznia 2013 r. dokumentu *Założenia Umowy*

*Partnerstwa*, wyznaczającego główne kierunki oraz ramy instytucjonalne wsparcia ze środków funduszy UE w perspektywie finansowej 2014-2020 umożliwiło formalne rozpoczęcie prac nad nowymi programami operacyjnymi polityki spójności. Jednym z kluczowych elementów tego procesu było zaangażowanie szerokiego grona interesariuszy, w tym partnerów społeczno-gospodarczych i organizacji pozarządowych.

Zarządzeniem nr 4 z 11 lutego 2013 r. Minister Rozwoju Regionalnego powołał specjalne grupy robocze ds. opracowania programów operacyjnych, w tym **grupę roboczą ds. przygotowania programu operacyjnego dotyczącego rozwoju kompetencji i umiejętności, włączenia społecznego oraz dobrego rządzenia oraz koordynacji celów tematycznych 8-11.**

W skład ww. grupy roboczej weszli przedstawiciele:

- właściwych komórek organizacyjnych MRR;
- właściwych ministrów, wymienionych w *Założeniach Umowy Partnerstwa*;
- samorządów województw;
- środowisk naukowych;
- ekspertów w dziedzinach odpowiadających zakresowi właściwego programu operacyjnego;
- partnerów społecznych i gospodarczych;
- organizacji pozarządowych;
- innych podmiotów.

Powyższy skład grupy roboczej koresponduje z art. 5 ust. 1 rozporządzenia ogólnego, który stanowi, że w odniesieniu do każdego programu operacyjnego poszczególne państwa członkowskie UE zobowiązane są do organizowania partnerstwa m.in. z następującymi podmiotami:

- a) właściwymi organami regionalnymi, lokalnymi, miejskimi i innymi władzami publicznymi,
- b) partnerami społeczno-gospodarczymi oraz
- c) zainteresowanymi podmiotami reprezentującymi społeczeństwo obywatelskie, w tym partnerami działającymi na rzecz ochrony środowiska, organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami odpowiedzialnymi za promowanie równości i niedyskryminacji.

Jednocześnie należy podkreślić, że partnerzy, w tym partnerzy społeczno-gospodarczy i organizacje pozarządowe będą zaangażowani we wdrażanie, monitorowanie i ewaluację programu. Partnerstwo będzie miało więc wymiar procesualny, gdyż strona społeczna włączona zostanie we wdrażanie PO WER na wszystkich etapach.

Partnerzy będą brać m.in. udział w pracach Komitetu Monitorującego PO WER. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 100 rozporządzenia ogólnego katalog kompetencji komitetów monitorujących w nowej perspektywie finansowej 2014-2020 będzie stosunkowo szeroki i będzie obejmował m.in. rozpatrywanie kwestii, które mają wpływ na wykonanie programu operacyjnego; ocenę postępów w realizacji planu oceny (ewaluacji) oraz działań podjętych w związku z ustaleniami oceny; rozpatrywanie i zatwierdzanie metodyki i kryteriów wyboru operacji oraz rocznych i końcowych sprawozdań z realizacji programu. Należy zatem zauważyć, że partnerzy – będąc pełnoprawnymi członkami Komitetu Monitorującego z prawem głosu – będą mieli realny wpływ na sposób wdrażania programu. Partnerom będzie mogło być również

powierzone przewodnictwo właściwych grup roboczych powoływanych przy Komitecie Monitorującym. Będą oni także mieli możliwość aktywnego uczestniczenia w opracowaniu wytycznych do konkursów oraz procedur nadzorowania realizacji programów i ich ewaluacji.

Realizacja zasady partnerstwa przyczyni się do osiągnięcia znaczącej wartości dodanej poprzez udział we wdrażaniu PO WER podmiotów o różnorodnej specyfice, wypracowywanie wspólnych rozwiązań problemów oraz odejście od rozproszonych i często nietrwałych działań podejmowanych przez różnych aktorów w tych samych obszarach na rzecz skoordynowanej i kompleksowej aktywności. Wartość dodana osiągnięta zostanie również dzięki znacznej wiedzy partnerów w zakresie specyfiki określonych obszarów wsparcia wskazanych w PO WER i możliwości identyfikowania najlepszych schematów wdrożeniowych dla poszczególnych działań.

Realizacja zasady partnerstwa pozwoli również wzmocnić koordynację realizowanych działań poprzez wdrożenie modelu zarządzania wielopoziomowego, angażującego partnerów w podejmowane decyzje. Ponadto uwzględnianie stanowiska partnerów i włączanie ich we wdrażanie określonych działań oznaczać będą większą legitymizację podejmowanych decyzji.

### **GRANTY GLOBALNE EFS DLA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH I INTERESARIUSZY WDRAŻANIA PROGRAMU**

*[MAKSYMALNIE 5 TYS. ZNAKÓW = 1 STR.]*

Na obecnym etapie programowania jako jedna z alternatyw rozważana jest możliwość wdrażania grantów globalnych w zakresie innowacji społecznych. Rolę operatora grantu globalnego mogliby pełnić również partnerzy, w tym partnerzy społeczno-gospodarczy i organizacje pozarządowe. Należy jednak podkreślić, że kwestia ta zostanie przesądzona na późniejszym etapie prac nad PO WER.

### **EARMARKING ŚRODKÓW EFS NA WZMACNIANIE ZDOLNOŚCI INSTYTUCJONALNYCH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH ORAZ NA BUDOWANIE POTENCJAŁU ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH**

*[MAKSYMALNIE 14 TYS. ZNAKÓW = 4STR.]*

Należy podkreślić, że wiele z planowanych do realizacji w ramach PO WER działań przewiduje partnerskie podejście. Oznacza to, że we wdrażanie projektów w ramach określonych priorytetów inwestycyjnych będą zaangażowani partnerzy społeczni oraz organizacje pozarządowe. Podejmowane działania przyczynią się również do zwiększania potencjału tych podmiotów i pełniejszej realizacji zasady partnerstwa. Dotyczy to w szczególności następujących priorytetów inwestycyjnych:

- *8.5 Zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników;*
- *8.6 Trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych bez pracy, którzy nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET);*
- *8.9 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian;*
- *9.8 Wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych;*

- 10.2 *Poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć;*
- 10.3 *Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia;*
- 11.3 *Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w skuteczność administracji publicznych oraz usług publicznych w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrych.*

Na wzmacnianie zdolności instytucjonalnych partnerów społecznych oraz na budowanie potencjału organizacji pozarządowych przewidziana zostanie w ramach odpowiednich działań alokacja w określonej wysokości.

Środki na wzmacnianie zdolności instytucjonalnych partnerów społecznych oraz na budowanie potencjału organizacji pozarządowych będą również przewidziane w określonym zakresie w ramach V osi priorytetowej *Pomoc techniczna*.

Należy również podkreślić, że partnerzy społeczni i organizacje pozarządowe będą mieli możliwość występowania w podwójnej roli – jako odbiorcy udzielanego w ramach PO WER wsparcia i jako beneficjenci.

## SEKCJA 8. SYSTEM KOORDYNACJI

*[MAKSYMALNIE 14 TYS. ZNAKÓW = 4STR.]*

Umowa Partnerstwa ma kluczowe znaczenie dla koordynacji i komplementarności interwencji, wykorzystującej różne źródła finansowania, podejmowanej w latach 2014-2020 w ramach polityki rozwoju. Zakres wsparcia w ramach PO WER jest programowany zgodnie z założeniami UP, co **gwarantuje komplementarność przewidzianych w programie działań z pozostałymi, podejmowanymi w ramach unijnych funduszy strukturalnych i inwestycyjnych (ESI), instrumentów UE, instrumentów krajowych oraz EBI**. Koordynacja wsparcia pomiędzy ww. działaniami będzie zapewniana poprzez następujące mechanizmy/instrumenty:

Naczelną funkcję koordynującą pełni minister ds. rozwoju regionalnego. Będzie to zapewnione poprzez funkcjonowanie **Komitetu Koordynującego Umowę Partnerstwa**. Jego zadaniem jest zapewnienie koordynacji celów UP, celów tematycznych, przedsięwzięć realizowanych w ramach polityki strukturalnej, wspólnej polityki rolnej i wspólnej polityki rybołówstwa oraz realizowanych w ramach innych polityk, w tym krajowych. IZ PO WER będzie reprezentowana w składzie KK UP.

Prace KK UP będą dodatkowo wspierane pracami podkomitetów/grup ds. horyzontalnych o charakterze zadaniowym, zajmujących się funkcjonowaniem wyodrębnionego procesu służącego realizacji UP, lub kwestii przekrojowych, np. celów społecznych. Na tym poziomie koordynacji szczególne znaczenie będzie miało powołanie dodatkowego **Podkomitetu do spraw koordynacji Europejskiego Funduszu Społecznego oraz celów tematycznych 8-11**. Powołanie tego podmiotu podyktowane jest decentralizacją wsparcia w ramach EFS i koordynacją działań podejmowanych z poziomu krajowego (PO WER) i regionalnego (RPO). Podkomitet będzie wydawał opinie, rekomendacje i decyzje zapewniające właściwą realizację programów operacyjnych realizujących cele tematyczne 8-11.

Dla zapewnienia odpowiedniej koordynacji wsparcia EFS realizowanego w poszczególnych programach operacyjnych, w ramach struktury Ministerstwa Rozwoju Regionalnego powołana zostanie **Instytucja Koordynująca EFS (IK EFS)**. Jej zadaniem będzie zapewnienie zgodności programów operacyjnych z celami Umowy Partnerstwa oraz celami polityk sektorowych, określanie ogólnych zasad realizacji programów współfinansowanych z EFS m.in. w zakresie programowania, kwalifikowalności, ewaluacji, monitorowania i sprawozdawczości, audytu i kontroli, itp. oraz zapewnianie prawidłowego przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi programami operacyjnymi realizowanymi z EFS.

Kluczową funkcję w zakresie koordynacji wsparcia w ramach programu będzie pełnił **Komitet Monitorujący PO**, którego zadaniem będzie dokonywanie przeglądu wdrażania programu i postępów w osiąganiu jego celów oraz podejmowanie zgodnie z przydzielonym mu zakresem kompetencji działań na rzecz realizacji założeń programu.

Kolejnym mechanizmem służącym zachowaniu koordynacji i komplementarności działań realizowanych w PO WER i pozostałych programach operacyjnych jest określenie podziału interwencji pomiędzy poziomem krajowym i regionalnym w poszczególnych celach tematycznych. Przyjęte w tym zakresie założenia będą warunkowały m.in. treść kontraktu terytorialnego służącego synergii podejmowanej interwencji.

Zakres wsparcia realizowanego w ramach PO WER jest komplementarny ze wsparciem Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFFR) przewidzianym w Programie Operacyjnym Innowacyjny Rozwój, Programie Operacyjnym Rozwój Polski Wschodniej 2014–2020, Programie Operacyjnym Polska Cyfrowa, Programie Operacyjnym Infrastruktura i Środowisko 2014-2020 oraz równocześnie ze wsparciem EFRR i EFS w 16 Regionalnych Programach Operacyjnych. Tam, gdzie istnieje ryzyko pokrywania się obszarów wsparcia, mają zastosowanie linie demarkacyjne uzgodnione między poszczególnymi programami i określone w dokumencie krajowym dotyczącym linii demarkacyjnej pomiędzy ww. funduszami i programami. Dokument ten ma charakter obligatoryjny.

Wsparcie przewidziane do realizacji w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjny Rozwój jest komplementarne z zakresem wsparcia w ramach PO WER, przy jednoczesnym zachowaniu podziału kompetencji wynikającym z tzw. linii demarkacyjnej. Komplementarność działań obu Programów odnosi się przede wszystkim do zwiększania innowacyjności przedsiębiorstw i tworzenia trwałych i lepszych miejsc pracy. W ramach PO IR wspierany będzie m.in. rozwój gospodarki opartej na wiedzy, badania i rozwój nowoczesnych technologii, inwestycje w B+R w przedsiębiorstwach, inwestycje w innowacje, a także wspieranie tworzenia powiązań kooperacyjnych grup przedsiębiorców lub instytucji współpracujących z przedsiębiorstwami. W ramach PO WER będą zaś finansowane, w szczególności, projekty ukierunkowane na wsparcie szkolnictwa wyższego, w tym dostosowanie programów kształcenia do potrzeb gospodarki, realizację wysokiej jakości, interdyscyplinarnych programów studiów doktoranckich o zasięgu krajowym i międzynarodowym, wsparcie wybitnie uzdolnionych studentów poprzez promocję ich uczestnictwa w międzynarodowych konkursach lub zawodach, a także działania ukierunkowane na poprawę jakości zarządzania uczelniami.

Działania podejmowane w PO WER są także komplementarne z działaniami zaplanowanymi w PO PC, które dotyczą budowy sieci szerokopasmowych, popularyzacji korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz rozwoju e-administracji. W PO WER będą natomiast tworzone rozwiązania dotyczące wykorzystaniem technik informacyjnych i komunikacyjnych w procesach kształcenia, w tym rozwijanie oferty publicznych elektronicznych zasobów edukacyjnych, a także opracowanie standardów rozwijania kompetencji w zakresie matematyki i informatyki. Ponadto w ramach celu tematycznego 11 planowane jest wprowadzenie powszechnego systemu monitorowania świadczenia usług publicznych oraz doskonalenia jakości świadczonych usług administracyjnych, a także podnoszenie kwalifikacji pracowników administracji publicznej uczestniczących w wydawaniu decyzji administracyjnych.



Poza tym działania PO WER będą komplementarne z działaniami podejmowanymi w ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko, w szczególności poprzez: komplementarność działań na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa i efektywności systemu ochrony zdrowia z działaniami PO LiŚ dotyczącymi rozwoju systemu ratownictwa medycznego oraz inwestycje w infrastrukturę ochrony zdrowia o znaczeniu ponadregionalnym.

Działania PO WER będą komplementarne z działaniami realizowanymi w 16 dwufunduszowych Regionalnych Programach Operacyjnych. Wiele rozwiązań wypracowanych w PO WER będzie miała bezpośrednie zastosowanie w RPO. Program krajowy zgodnie z Umową Partnerstwa koncentrował się będzie na działaniach dotyczących przygotowania i wsparcia wdrażania reform w obszarze zatrudnienia, integracji społecznej, edukacji i funkcjonowania administracji publicznej. Regionalne Programy Operacyjne ukierunkowane będą na bezpośrednie wsparcie indywidualnych odbiorców, prowadzące do zwiększenia ich aktywności na rynku pracy lub rozwiązywania innych, indywidualnych problemów.

Przedsięwzięcia podejmowane w ramach PO WER będą miały na celu stworzenie i utrwalenie ram dla funkcjonowania polityki rynku pracy. Działania będą obejmowały wypracowanie modeli i standardów w zakresie wsparcia osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy oraz wzmocnienie potencjału służb zatrudnienia, m.in. poprzez profesjonalizację świadczonych usług oraz podniesienie kwalifikacji pracowników. Działania przewidziane w regionalnych programach operacyjnych będą zakładały przede wszystkim bezpośrednie wsparcie osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na regionalnym rynku pracy. RPO będą zawierały kompleksową ofertę działań z obszaru aktywizacji zawodowej, także w kontekście godzenia życia zawodowego i prywatnego.

W obszarze aktywnej integracji praca z osobami zagrożonymi ubóstwem i wykluczeniem społecznym mająca doprowadzić do usamodzielnienia ekonomicznego i społecznego tych osób będzie prowadzona w ramach interwencji oferowanej przez regionalne programy operacyjne. Jednak żeby usługi aktywnej integracji były jak najwyższej jakości, a więc jak najbardziej efektywne, skuteczne i trafne, na poziomie PO WER prowadzone będą działania mające na celu zapewnić jak najlepsze przygotowanie kadr do świadczenia tych usług. Jednocześnie wypracowywane będą nowe rozwiązania sprzyjające poprawie jakości świadczeń społecznych na rzecz osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, w tym m.in. modele kooperacji na poziomie lokalnym, które będą wdrażane na poziomie regionalnym.

Na poziomie krajowym zbudowany zostanie system zapewniania jakości usług rozwojowych (edukacyjnych i szkoleniowych), który będzie stanowił dopełnienie regionalnych systemów dystrybucji środków przeznaczonych na kształcenie i szkolenie przedsiębiorców i pracowników. W ramach PO WER utworzony zostanie m.in. ogólnopolski Rejestr Usług Rozwojowych, obejmujący wszystkie podmioty świadczące usługi edukacyjne finansowane ze środków publicznych, natomiast w ramach RPO zaprojektowane zostaną komplementarne systemy dystrybucji środków oparte na podejściu popytowym.

W ramach PO WER realizowane będą również działania ukierunkowane na budowę krajowego systemu kwalifikacji - prowadzony będzie m.in. zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, a także podejmowane będą działania systemowe wspierające rozwój instytucji walidujących i instytucji zewnętrznego zapewniania jakości dla kwalifikacji nabywanych w drodze uczenia się pozaformalnego. Działania te przyczynią się do zapewnienia większej efektywności polityki państwa na rzecz uczenia się przez całe życie, która będzie realizowane przede wszystkim na poziomie regionalnym w ramach bezpośredniego wsparcia dla indywidualnych odbiorców. Wdrożenie KSK ułatwi osobom uczącym się zdobywanie kwalifikacji, a także pozwoli na lepsze powiązanie oferty edukacyjnej z potrzebami gospodarki i rynku pracy.

W PO WER działania będą służyły poprawie ram funkcjonowania polityki edukacyjnej. Tworzone będą warunki do rozwoju nowoczesnych metod wspierania uczenia się, dostosowanego do wyzwań

gospodarki opartej na wiedzy oraz warunki dla współpracy przedsiębiorców ze szkołami i placówkami edukacyjnymi. Systemowe działania podejmowane na poziomie krajowym będą służyły poprawie jakości pracy szkół i placówek edukacyjnych. Interwencja na poziomie krajowym będzie ponadto służyła wdrożeniu Krajowego Systemu Kwalifikacji. Działania przewidziane w RPO będą zapewniały bezpośrednie wsparcie szkół i placówek edukacyjnych umożliwiające zastosowanie rozwiązań wypracowanych w ramach polityki edukacyjnej oraz pozwalające dostosować ofertę edukacyjną placówek do potrzeb regionalnych.

W obszarze ochrony zdrowia PO WER będzie wspierał podnoszenie kwalifikacji kadr medycznych, jakość w ochronie zdrowia oraz działania pilotażowe i testujące z zakresu profilaktyki. Z kolei interwencja podejmowana w ramach RPO będzie umożliwiała realizację na szerszą skalę działań profilaktycznych dotyczących określonych jednostek chorobowych oraz działań prozdrowotnych skierowanych bezpośrednio do osób, które będą służyły wydłużeniu aktywności zawodowej.

## **SEKCJA 9. WARUNKOWOŚĆ EX ANTE**

### **IDENTYFIKACJA WARUNKÓW EX ANTE OBOWIĄZUJĄCYCH PROGRAM ORAZ OCENA ICH SPEŁNIENIA**

*[MAKSYMALNIE 14 TYS. ZNAKÓW = 4STR.]*

Wykaz warunków ex ante obowiązujących dla programu oraz ocena ich spełnienia są zawarte w załączniku nr 3 do Umowy Partnerstwa.

### **OPIS DZIAŁAŃ ZMIERZAJĄCYCH DO SPEŁNIENIA WARUNKÓW EX ANTE, WYKAZ INSTYTUCJI ODPOWIEDZIALNYCH ORAZ HARMONOGRAM**

Opis działań zmierzających do spełnienia warunków ex ante obowiązujących dla programu jest zawarty w załączniku nr 3 do Umowy Partnerstwa.

## **SEKCJA 10. REDUKCJA OBCIĄŻEŃ ADMINISTRACYJNYCH Z PUNKTU WIDZENIA BENEFICJENTA**

*[MAKSYMALNIE 7 TYS. ZNAKÓW = 2STR.]*

W okresie realizacji wsparcia EFS 2007-2013, mając na uwadze doświadczenia płynące z przeprowadzonych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) postępowań konkursowych oraz z propozycji uproszczeń zgłaszanych przez beneficjentów wprowadzono szereg usprawnień redukujących obciążenia administracyjne dla podmiotów aplikujących o środki EFS i realizujących projekty w ramach PO KL. Usprawnienia te utrzymane zostaną w ramach systemu wdrażania PO WER 2014-2020.

W trakcie wdrażania PO KL zrezygnowano ze stawiania projektodawcom wymogu składania wraz z wnioskiem o dofinansowanie dodatkowych załączników. Informacje podane w formularzu aplikacyjnym potwierdzane były przez projektodawcę jedynie poprzez złożenie stosownego oświadczenia i weryfikowane dopiero na etapie podpisywania umowy o dofinansowanie. Wprowadzone rozwiązanie zmniejszyło koszty i obciążenia ponoszone przez projektodawców na etapie aplikowania o środki EFS.

Wprowadzone zostało zobowiązanie Instytucji Organizujących Konkurs do umożliwiania wnioskodawcom jako minimum dokonywania uzupełniania lub poprawy złożonego wniosku w zakresie niezmiennym jego treści (np. w sytuacji braku na wniosku odpowiedniej pieczęci lub podpisu). Instytucje Organizujące Konkurs mogły również w dokumentacji konkursowej rozszerzyć możliwość uzupełnienia lub korekty wniosku na etapie oceny formalnej o zakres zmieniający treść wniosku. Wyeliminowało to sytuacje, w których wnioski odrzucane były z powodu nieznaczących uchybień formalnych, a projektodawcy musieli ponownie przechodzić całą procedurę aplikacyjną.

Instytucjom Organizującym Konkurs dano możliwość określenia w dokumentacji konkursowej dla danego konkursu, że wniosek o dofinansowanie można składać drogą elektroniczną za pośrednictwem elektronicznej platformy usług administracji publicznej (ePUAP) lub w inny równoważny sposób pozwalający na potwierdzenie tożsamości osoby składającej/osób składających wniosek. Umożliwienie złożenia wniosku drogą elektroniczną zależne od decyzji właściwej Instytucji Organizującej Konkurs uwarunkowanej m.in. odpowiednim potencjałem do obsługi aplikacji elektronicznych wprowadzone zostanie również w ramach PO WER.

Uproszczone metodologię rozliczania kosztów pośrednich za pomocą ryczałtu. We wniosku o dofinansowanie projektu po zaznaczeniu opcji rozliczania kosztów pośrednich ryczałtem (w szczegółowym budżecie projektu), projektodawca ma możliwość wybrania jednego z limitu kosztów pośrednich 4/5/7/8/9 %. Jednocześnie na podstawie wybranego limitu oraz wartości kosztów bezpośrednich, które nie są zlecane na zewnątrz następuje automatyczne wyliczenie kwoty kosztów pośrednich rozliczanych ryczałtem. Wprowadzone uproszczenie ułatwia opracowanie budżetu projektu na etapie aplikowania o środki EFS.

Opracowano i przekazano do instytucji zaangażowanych we wdrażanie PO KL szczegółowy katalog błędów możliwych do poprawiania samodzielnie przez pracownika weryfikującego wniosek o płatność. Dzięki stworzeniu możliwości dokonywania poprawek w zakresie oczywistych błędów formalnych i rachunkowych, wnioski o płatność mogą być zatwierdzane bez konieczności zwrotu do beneficjenta, co z kolei skutkuje przyspieszeniem i usprawnieniem procesu weryfikacji wniosków o płatność.

Umożliwiono instytucjom zaangażowanym we wdrażanie PO KL zwolnienie beneficjentów z obowiązku przekazywania wyciągów bankowych wraz z wnioskiem o płatność. Wprowadzona możliwość istotnie przyspieszyła proces weryfikacji wniosków o płatność.

Ponadto planowane jest zmniejszenie obciążeń administracyjnych dla beneficjentów o niższym potencjale poprzez wprowadzenie możliwości realizowania, na uproszczonych w stosunku do standardowych procedur zasadach, mikroprojektów w zakresie innowacji społecznych w ramach IV osi priorytetowej *Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa*.

Ze względu na specyficzne potrzeby monitorowania i ewaluacji programu operacyjnego współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego niezbędne jest przetwarzanie danych osobowych uczestników realizowanych w jego ramach projektów. Obowiązki te wynikają wprost z przepisów unijnych. Jednocześnie, zgodnie z przepisami prawa krajowego, na podmioty przetwarzające dane osobowe nałożone są pewne obowiązki o charakterze prawnoadministracyjnym. Z ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity: Dz. U. 2002 r. Nr 101 poz. 926, ze zm.) wynikają obowiązki stosowania środków technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę przetwarzanych danych odpowiednią do kategorii zagrożeń oraz kategorii danych objętych kontrolą, a w szczególności zabezpieczenia danych przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabraniam przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem ustawy oraz zmianą, utratą uszkodzeniem lub zniszczeniem. Niezbędne jest prowadzenie właściwej dokumentacji opisującej przetwarzanie danych osobowych oraz wyznaczenie administratora bezpieczeństwa informacji nadzorującego przestrzeganie zasad ochrony. Do przetwarzania danych osobowych dopuszczone mogą być wyłącznie osoby posiadające stosowne upoważnienia. Niezbędne jest prowadzenie ewidencji osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych. Ponadto wobec każdej osoby, której dane są

przetwarzane beneficjent musi spełnić obowiązek informacyjny wynikający z ustawy o ochronie danych osobowych, tzn. poinformować tę osobę bezpośrednio po utrwaleniu zebranych danych o adresie siedziby i pełnej nazwie administratora danych, celu i zakresie zbierania danych oraz prawie dostępu do treści swoich danych oraz ich poprawiania. Ze względu na prawnoadministracyjny obowiązek stosowania przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych nie istnieją możliwości zmniejszenia obciążeń administracyjnych z punktu widzenia beneficjenta.

## SEKCJA 11. ZASADY HORYZONTALNE

### ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

*[MAKSYMALNIE 5,5 TYS. ZNAKÓW = 1,5STR.]*

Zgodnie z regulacjami wspólnotowymi dla polityki spójności, cele funduszy objętych zakresem wspólnych ram strategicznych są osiągnięte w ramach zrównoważonego rozwoju oraz unijnego wsparcia dla celu ochrony i poprawy jakości środowiska naturalnego, zgodnie z art. 11 Traktatu, z uwzględnieniem zasady „zanieczyszczający płaci”. Jednocześnie konieczne jest uwzględnienie wymogów ochrony środowiska, efektywności zasobów, dostosowania do zmiany klimatu i łagodzenia jej skutków, odporności na klęski żywiołowe oraz zapobieganie ryzyku i zarządzanie ryzykiem podczas przygotowywania i realizacji programu operacyjnego. Zasada zrównoważonego rozwoju ma charakter horyzontalny i w związku z tym będzie uwzględniana przy realizacji Programu.

Ze względu na charakter interwencji przewidzianej do realizacji w krajowym programie operacyjnym, co do zasady będzie ona miała charakter neutralny wobec tej zasady. Potwierdza to między innymi fakt zwolnienia przez właściwe organy: Głównego Inspektora Sanitarnego oraz Generalną Inspekcję Ochrony Środowiska z dokonania oceny oddziaływania na środowisko. Niemniej, tam gdzie będzie to uzasadnione, zasada zrównoważonego rozwoju będzie realizowana poprzez włączenie zagadnień z nią związanych do tematyki wsparcia realizowanego przy współfinansowaniu EFS.

### RÓWNOŚĆ SZANS I ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI

*[MAKSYMALNIE 5,5 TYS. ZNAKÓW = 1,5STR.]*

Zgodnie z regulacjami wspólnotowymi dla polityki spójności, państwa członkowskie i Komisja podejmują odpowiednie kroki w celu zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną podczas przygotowania i realizacji programów. Zasada ta jest respektowana w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz innych dokumentach służących jego realizacji. Jest uwzględniana zarówno na etapie przygotowania programu i dokumentów implementacyjnych, jak również na etapie wdrażania programu.

Realizacja opisywanej zasady na etapie przygotowania programu została zapewniona m.in. poprzez włączenia w prace nad Programem oraz w proces konsultacji społecznych przedstawicieli podmiotów zajmujących się problematyką niedyskryminacji, niepełnosprawności i równości płci. Przedstawiciele tych instytucji będą także zaangażowani w prace nad szczegółowymi dokumentami implementacyjnymi i rozwiązaniami zapewniającymi równość szans, niedyskryminację, dostępność i pełne uczestnictwo w programie wszystkim osobom bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Zasada niedyskryminacji obowiązuje także przy realizacji programu, w szczególności przy ocenie i wyborze projektów w PO WER, zwłaszcza ma zastosowanie w odniesieniu do przedsięwzięć, których celem jest bezpośrednie wsparcie dla osób, a więc w osiach priorytetowych II *Szkolnictwo*

wyższe dla gospodarki i rozwoju i IV Osoby młode na rynku pracy. W ramach projektów adresowanych do osób stosowana będzie zasada eliminowania dyskryminacji, zapewniania dostępności, zastosowania racjonalnych usprawnień i poszanowania dla różnorodności i odmienności z powodu płci, wieku, niepełnosprawności, rasy lub pochodzenia etnicznego, światopoglądu lub religii. Zasady te będą stosowane także w osiach priorytetowych, w których zakłada się wsparcie dla reform w obszarach zatrudnienia, edukacji, włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa oraz administracji, a także w osi priorytetowej dotyczącej innowacji społecznych.

Regulacje na poziomie europejskim szczególną uwagę poświęcają konieczności zapewnienia dostępności programów operacyjnych dla osób niepełnosprawnych. Dlatego przy projektowaniu i realizacji Programu będą brane pod uwagę postanowienia *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*, *Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010-2020*, a także doświadczenia organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Jednocześnie PO WER będzie upowszechniał i ułatwiał wdrażanie postanowień wynikających z ww. dokumentów m.in. poprzez tworzenie rozwiązań systemowych i standardów usług sprzyjających pełnemu włączeniu osób niepełnosprawnych w życie społeczno-zawodowe. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój za kluczowe dla interwencji EFS w kontekście integracji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami uznaje:

- Tworzenie warunków na rzecz rozwoju instrumentów wspierających zatrudnienie i utrzymanie się na rynku pracy osób niepełnosprawnych (PI 8.11)
- Działania na rzecz monitorowania jakości polityki państwa w obszarze niepełnosprawności oraz sytuacji i potrzeb osób niepełnosprawnych (PI 9.4)
- Podnoszenie kompetencji kadr działających w obszarze włączenia społecznego w zakresie wysokiej jakości aktywizacji osób niepełnosprawnych (PI 9.4)
- Tworzenie warunków do poprawy jakości usług społecznych i zdrowotnych, w tym także usług opiekuńczych dla w tym niepełnosprawnych (PI 9.7)

## RÓWNOŚĆ PŁCI

[MAKSYMALNIE 5,5 TYS. ZNAKÓW = 1,5STR.]

Zasada równości szans płci jest jedną z naczelnych polityk horyzontalnych Unii Europejskiej, której przestrzeganie gwarantuje kobietom i mężczyznom przypisanie równych praw i obowiązków, a także równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać. Takie podejście znalazło swoje odzwierciedlenie w zapisach regulacji wspólnotowych dla polityki spójności, zgodnie z którymi państwa członkowskie zobowiązane są w ramach realizowanych programów operacyjnych do podejmowania działań na rzecz wyrównywania szans płci i przeciwdziałania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie. Troska o przestrzeganie zasady równości szans płci, oprócz obowiązku prawnego przynosi również realne i rzeczywiste korzyści ekonomiczno – społeczne, a także jest niezbędnym warunkiem realizacji celów strategicznych Europa 2020, dotyczących stworzenia trwałego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego.

W związku z powyższym, mając na uwadze aktualne wyzwania w obszarze równości szans płci w Polsce, a także uwzględniając systemowy charakter działań planowanych do realizacji w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, za kluczowe dla interwencji EFS w kontekście równości szans płci uznano:

- Tworzenie odpowiednich warunków pozwalających na godzenie życia zawodowego z rodzinnym, jako czynnika niezbędnego dla zwiększenia poziomu aktywizacji zawodowej – zwłaszcza wśród kobiet;

- Tworzenie odpowiednich warunków i otoczenia prawnego, sprzyjających poprawie dostępności i jakości opieki nad dziećmi i osobami zależnymi;
- Przeciwdziałanie stereotypom związanym z płcią społeczno-kulturową;
- Wzmacnianie niezależności ekonomicznej i przedsiębiorczości zwłaszcza wśród kobiet;
- Zwiększenia świadomości na temat równości szans kobiet i mężczyzn;
- Budowanie i rozwijanie rozwiązań systemowych, dotyczących oceny wpływu polityk publicznych na rzecz poprawy równości szans płci.

Działania zmierzające do osiągnięcia powyższych celów będą realizowane w PO WER w oparciu o zintegrowane podejście do równości szans tzw. *dual approach*, czyli zarówno zaplanowanie konkretnych działań (*specificaction*) służących wyrównywaniu szans, jak wdrażanie tej zasady w sposób przekrojowy, poprzez uwzględnianie perspektywy równości szans we wszystkich interwencjach z EFS.

Przykładem konkretnych działań będą interwencje oparte o dwa priorytety inwestycyjne 8.8 i 9.3, ukierunkowane na wsparcie z zakresu godzenia życia zawodowego i prywatnego, a także zwalczanie dyskryminacji ze względu na różne przesłanki - w tym m.in. płeć. Zaplanowana pomoc zostanie przeznaczona m.in. na stworzenie systemowych rozwiązań w postaci programów przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, w tym monitorowania różnic wynagrodzeń, modeli godzenia życia zawodowego z prywatnym, czy zwiększenie świadomości na temat różnych form dyskryminacji na rynku pracy oraz promowanie równości, dostępności i pełnego uczestnictwa w rynku pracy.

Horyzontalne podejście do zasady równości szans płci w Programie będzie opierać się głównie na zaplanowaniu działań w poszczególnych celach tematycznych np. zapewnienia równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej, kształcenia podstawowego i średniego, czy poprawy standardów jakości usług opiekuńczych na rzecz osób niesamodzielnymi w ramach obszaru tematycznego dotyczącego wykluczenia społecznego.

Oprócz wspomnianego podejścia *dual approach*, zasada równości szans płci będzie wdrażana również (zgodnie z propozycją zapisów rozporządzenia ogólnego) na każdym etapie realizacji programu (*gendermainstreaming*). W przypadku wyboru projektów zostaną zastosowane specjalne kryteria oceny, w postaci listy pytań sprawdzających czy w ramach danej interwencji równość szans płci została zachowana np. na etapie diagnozy, działań, rezultatów czy też sposobu zarządzania projektem. Natomiast sposób rzeczywistej realizacji tej zasady w praktyce będzie również sprawdzany na etapie realizacji projektu w procesie monitoringu, ewaluacji oraz kontroli. Na etapie monitorowania i sprawozdawczości wszystkie wskaźniki realizacji projektu/programu dotyczące liczby osób, będą zbierane w podziale na płeć. Ponadto postęp we wdrażaniu równości szans płci, a także opis problemów napotkanych w tym zakresie i podjętych działań zaradczych, będzie przedstawiany w ramach sprawozdań okresowych. W sposób szczególny opis konkretnych działań, mających na celu promowanie równouprawnienia płci oraz zapobieganie dyskryminacji, zostanie dokonany w sprawozdawczości w latach 2017 i 2019 (zgodnie z zapisami rozporządzenia ogólnego). W odniesieniu do procesu ewaluacji, zaplanowane zostanie badanie śródookresowe realizacji zasady równości szans płci, które pozwoli Instytucji Zarządzającej ocenić skuteczność wdrażania tej zasady w pierwszych latach realizacji Programu.

Skład Komitetu Monitorującego PO WER i wszystkich grup tematycznych działających przy KM będzie skonstruowany w oparciu o potrzebę zachowania różnorodności ze względu na płeć, jak również z udziałem przedstawicieli środowisk działających na rzecz równości szans płci.

## SEKCJA 12. ELEMENTY DODATKOWE

### WYKAZ DUŻYCH PROJEKTÓW

Nie dotyczy PO WER

### RAMY WYKONANIA

*[Dane zostaną uzupełnione na późniejszym etapie. Są generowane w oparciu o dane zamieszczone w poprzednich sekcjach dokumentu]*

### LISTA PARTNERÓW ZAANGAŻOWANYCH W PRZYGOTOWANIE PROGRAMU

*[Dane dotyczące szczegółowego wykazu partnerów zostaną uzupełnione na późniejszym etapie, na podstawie pełnej listy partnerów społecznych, w tym uczestniczących w konsultacjach społecznych]*

PROJEKT

## SUPLEMENT DO PO WER - DODATKOWE ELEMENTY WYKRACZAJĄCE POZA WZÓR DLA PROGRAMÓW OPERACYJNYCH

### DIAGNOZA WYZWAŃ, POTRZEB I POTENCJAŁÓW OBSZARÓW/SEKTORÓW OBJĘTYCH PROGRAMEM

Na przełomie 2012 i 2013 roku Ministerstwo Rozwoju Regionalnego zleciło niezależnym ekspertom opracowanie diagnozy społeczno-ekonomicznej w zakresie charakterystyki i oceny funkcjonowania polityk publicznych, realizowanych w obszarach wsparcia EFS. Wykonawcą badania został Instytut Wiedzy i Innowacji, a w składzie zespołu badawczego znaleźli się eksperci ze środowiska akademickiego i przedstawiciele wiodących instytutów badawczych<sup>82</sup>. Na podstawie przygotowanego materiału została następnie przygotowana część diagnostyczna Programu Wiedza, Edukacja, Rozwój, stanowiąca podstawę do zaprogramowania interwencji EFS na lata 2014-2020 na poziomie krajowym.

Metodologia przygotowania diagnozy została oparta o analizę i metaewaluację dostępnych wyników badań ewaluacyjnych, ekspertyz, danych statystycznych GUS, EUROSTAT i KE, analiz i opracowań obejmujących swoim zakresem obszary wsparcia PO WER. W tym celu przeanalizowano zarówno wiedzę zgromadzoną w oficjalnych publikacjach czy raportach z badań naukowych, zwłaszcza tych prowadzonych bądź cytowanych przez podmioty cieszące się szczególną renomą (np. WHO, OECD, Bank Światowy) jak i wykorzystano metody wywiadów indywidualnych z przedstawicielami administracji publicznej bądź z niezależnymi ekspertami (profesorami) specjalizującymi się w tych dziedzinach. Pozwoliło to na opracowanie diagnozy, która nie koncentruje się wyłącznie na zjawiskach historycznych, ale odpowiada na wyzwania przyszłości, z którymi należy się zmierzyć w ramach kolejnej perspektywy finansowej.

Zgodnie z założeniami procesu programowania wsparcia interwencji funduszy strukturalnych, diagnoza przedstawia opis, charakterystykę i ocenę funkcjonowania polityk publicznych w wybranych obszarach wsparcia EFS obejmujących zagadnienia z zakresu: rynku pracy, adaptacyjności, demografii, integracji społecznej, nauki i oświaty, zdrowia i administracji publicznej. Diagnoza wskazuje także na najważniejsze problemy i bariery oraz potrzeby i wyzwania występujące w analizowanych obszarach. Podkreślić jednak należy fakt, iż istotą właściwego zaprogramowania wsparcia jest takie opisanie obszarów problemowych i taki opis stanu faktycznego, który z jednej strony pozwala w pełni odpowiedzieć interwencją publiczną na zidentyfikowane problemy i wyzwania, z drugiej zaś nie wykracza poza ramy tej interwencji, stanowiąc odzwierciedlenie i podstawę do rzeczywistych działań, które będą podejmowane w ramach danego programu operacyjnego. Stąd zakres części diagnostycznej Programu jest adekwatny do zakresu wsparcia EFS przewidzianego w ramach PO WER, który skoncentrowany został przede wszystkim na wsparciu systemów i struktur odpowiedzialnych za realizację polityk publicznych w ww. obszarach. Diagnoza PO WER nie stanowi więc pełnego opisu problemów i wyzwań występujących w danym obszarze, a

---

<sup>82</sup> M.in. Instytut Statystyki i Demografii SGH, Katedra Polityki Gospodarczej Szkoły Głównej Handlowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Fundacja Naukowa Instytut Badań Strukturalnych.



jedynie dotyczy tych jego elementów, które będą wspierane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego na poziomie krajowym. Należy bowiem pamiętać, że cały szereg działań (a także znacznie większa część środków) zostanie skierowanych bezpośrednio do osób i grup docelowych w ramach interwencji regionalnych programów operacyjnych, które również przewidują wykorzystanie EFS.

## RYNEK PRACY

### KOORDYNACJA POLITYKI RYNKU PRACY

Za koordynację działań prowadzonych w obszarze rynku pracy odpowiada minister właściwy ds. pracy – na szczeblu ogólnokrajowym oraz Wojewódzkie Urzędy Pracy - w poszczególnych regionach. Zarówno Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jak i WUPy są instytucjami odpowiedzialnymi za programowanie wydatkowania środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy. Ministerstwo sprawuje funkcje regulacyjne, może również wykorzystywać część środków Funduszu Pracy dla realizacji programów specjalnych, adresujących określone problemy na rynku pracy, natomiast wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy realizują działania bezpośrednio nakierowane na pomoc osobom bezrobotnym i promowanie zatrudnienia. Aktywną rolę na lokalnych rynkach pracy w odniesieniu do wybranych grup poszukujących zatrudnienia odgrywają również inne instytucje, w tym: ośrodki pomocy społecznej, ochotnicze hufce pracy, prywatne agencje zatrudnienia, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, organizacje pozarządowe, instytucje dialogu społecznego oraz sami pracodawcy.

Warunki na polskim rynku pracy w 2013 roku nieznacznie się pogorszyły na tle spowalniającej gospodarki europejskiej. O ile w latach 2008 – 2012 światowa recesja nie miała swojego wyraźnego odzwierciedlenia w sytuacji na polskim rynku pracy, o tyle od II połowy 2012 r.<sup>83</sup> nieznacznie wzrosła w Polsce stopa bezrobocia (lipiec 2013 r. - 13,1%<sup>84</sup>) i zmniejszyło się tempo wzrostu mierzone poprzez PKB (0,8% - II kw. 2013 r.<sup>85</sup>). W świetle tak dynamicznie przeobrażającego się rynku pracy, szczególnie istotne jest aby publiczne służby zatrudnienia (PSZ) pełniły rolę nie tylko dostawcy określonych usług rynku pracy osobom bezrobotnym czy poszukującym pracy, ale również rolę integrującą działania różnych podmiotów na rzecz stabilizacji sytuacji na rynku pracy i przeciwdziałania bezrobociu. Wymaga to odpowiedniego **wsparcia w postaci narzędzi, instrumentów oraz praktyk pozwalających na tworzenie efektywnych sieci działających na rzecz poprawy sytuacji na lokalnych i regionalnych rynkach pracy.**

Należałoby zatem w większym stopniu niż ma to miejsce obecnie **przeciwdziałać nakładaniu się obowiązków i zadań różnych organów polityki zatrudnienia i pomocy społecznej, m.in. poprzez zwiększenie koordynacji działań tych podmiotów**, które – chociaż często realizują zadania i projekty o podobnym charakterze (np. finansowane z EFS) i adresowane do tego samego kręgu osób – powinny w większym stopniu współpracować ze sobą. Do wyzwań w zakresie koordynacji polityki rynku pracy należy również zaliczyć niewystarczającą współpracę publicznych służb zatrudnienia z pracodawcami, a także z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi. Duży, ale wciąż niewystarczająco wykorzystany potencjał stanowią również regionalne obserwatoria rynku pracy, które powinny być kluczowym ośrodkiem analityczno – monitoringowym, wspierającym władze

---

<sup>83</sup> Od listopada 2012 roku, podnosi się ona w tempie ok. 0,8 punktu procentowego rok do roku (czyli porównując wynik z danego miesiąca z tym samym miesiącem rok wcześniej).

<sup>84</sup> GUS, 2013 r.

<sup>85</sup> GUS, 2013 r.

regionalne w monitorowaniu i ocenie interwencji publicznych, ukierunkowanych na rozwój rynku pracy<sup>86</sup>.

## **OBSZARY DZIAŁAŃ W ZAKRESIE PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA**

Ważnym uwarunkowaniem funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) w Polsce jest ich umiejscowienie w strukturze administracji publicznej. PSZ funkcjonują w systemie rządowo-samorządowym w sposób zdecentralizowany, tzn. zachowując niezależność każdej jednostki organizacyjnej. Ogólne założenia polityki rynku pracy są wytyczane na szczeblu krajowym, natomiast lokalne jednostki publicznych służb zatrudnienia posiadają autonomiczne uprawnienia, pozwalające na dostosowanie krajowych wytycznych do lokalnych potrzeb i uwarunkowań. Taki ustrój PSZ jest efektem reformy samorządowej z 1997 r., w ramach której nastąpiło przekazanie samorządom odpowiedzialności za funkcjonowanie powiatowych urzędów pracy – a tym samym bezpośrednie przeciwdziałanie bezrobociu i promocję aktywności zawodowej.

Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju (ŚSRK) wskazuje jednak, że niezbędne są pewne zmiany w funkcjonowaniu modelu działania publicznych służb zatrudnienia, polegające przede wszystkim na odejściu od traktowania działań rejestracyjnych i związanych z wypłatą świadczeń, jako podstawowej funkcji PSZ na rzecz aktywnego pośrednictwa pracy i rzeczywistej pomocy w zdobywaniu zatrudnienia. Usługi aktywizacyjne powinny być oddzielone od części odpowiedzialnej za rejestrację bezrobotnych i redystrybucję zasiłków. Wymaga to redefinicji zasad i wypracowania nowego modelu współpracy z pracodawcami, którzy dysponują najbardziej wiarygodnymi informacjami na temat popytu na pracę, jak również z innymi instytucjami rynku pracy, tak publicznymi, jak i tymi działającymi w sektorze prywatnym. Istotnym elementem zmian systemowych powinno być **zsynchronizowanie działalności publicznych służb zatrudnienia i służb pomocy społecznej**.

## **MONITOROWANIE RYNKU PRACY**

Jednym z głównych działań PSZ jest **monitorowanie rozwoju sytuacji na rynku pracy**, z uwzględnieniem rosnącej segmentacji tego rynku. Dynamika zmian na rynku pracy (zarówno z perspektywy krajowej jak i regionalnej czy lokalnej) jest coraz większa, co wymaga m.in.:

- budowania odpowiednich narzędzi monitorowania zmian zachodzących na rynku pracy np. poprzez realizację badań rynku pracy prowadzonych na poziomie centralnym (np. badań pozwalających na ocenę uwarunkowań zwiększania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, kobiet i mężczyzn powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka, czy badań dotyczących uwarunkowań rozpoczęcia aktywności zawodowej przez absolwentów),
- prowadzenia badań regionalnych rynków pracy, w tym identyfikacji i upowszechnienia przykładów „dobrych praktyk”, stosowanych przez regionalne obserwatoria rynku pracy, a także
- prowadzenia prognoz popytu na pracę.

Rynek instytucji rynku pracy w Polsce jest w dużej części zdominowany przez sektor publiczny. Jednym z najczęstszych sposobów szukania pracy w Polsce (przez osoby bezrobotne) jest kontakt z publicznym urzędem pracy (ok. 70%, wobec ok. 50-60% w krajach UE-15). **Pośrednictwo prywatnych agencji zatrudnienia, powszechne w krajach zachodnich** (ok. ¼ odpowiedzi w UE-15 i aż ok. 45% w Holandii), **w Polsce przez osoby bezrobotne jest wykorzystywane sporadycznie**. niesprawności systemu pośrednictwa pracy rekompensowane są natomiast samodzielnym poszukiwaniem pracy - w

---

<sup>86</sup> Bober J., Hausner J., Izdebski H., Lachiewicz W., Mazur S., Nelicki A., Nowatorski B., Puzyna W., Surówka K., Zachariasz I., Zawicki M. (2013), Narastające dysfunkcje, zasadnicze dylematy, konieczne działania. Raport o stanie samorządności terytorialnej w Polsce, Kraków, str 64..

2011 r. robiło to trzech z czterech zainteresowanych, podczas gdy 10 lat wcześniej - zaledwie co piąty.<sup>87</sup> Dane z dostępnych badań wskazują, że 61% osób w Polsce szuka pracy za pośrednictwem internetu, co jest najwyższym odsetkiem wśród 24 krajów zbadanych przez IPSOS w 2012 r. Najczęściej za pomocą tego kanału komunikacji pracy szukają osoby młode. Szacuje się, że w ten sposób pracy szuka (w różnym czasie) już ok. 10 milionów Polaków. Ten trend został zauważony też przez pracodawców, którzy również wykorzystują internet do rekrutacji pracowników. Obecnie głównym źródłem informacji o lokalnych rynkach pracy dla PUP są informacje o wakatach zgłaszane przez pracodawców w oparciu o przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednakże sami pracodawcy bardzo często wykorzystują inne formy poszukiwania pracy – poprzez ogłaszanie ofert pracy na portalach internetowych, nieformalne sieci kontaktów czy ogłoszenia w prasie. Na przykład, badanie ofert pracy w województwie świętokrzyskim<sup>88</sup> pokazało, że największym kanałem poszukiwania pracowników jest Internet, gdzie publikowane było około 40% ogłoszeń o pracę. Ponadto, pracodawcy różnicują kanały poszukiwania pracowników:

- w urzędach pracy szukają głównie pracowników na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji (kierowców, operatorów pojazdów, pracowników usług osobistych i ochrony, robotników, mechaników), a
- w Internecie – specjalistów i kierowników.

Monitorowanie tych mediów może dostarczać wiedzy o istniejących ofertach pracy, które nawet jeżeli nie należą do bezpośredniego zasobu ofert gromadzonych w urzędach pracy, pozwalają na odpowiednie ukierunkowanie oferty szkoleń dla osób bezrobotnych, tak by lepiej odpowiadały one potrzebom lokalnego rynku pracy.

Wiedza o kondycji przedsiębiorstw, szczególnie na małych, lokalnych rynkach pracy często bywa dostępna w ramach mniej sformalizowanych kanałów informacyjnych (np. rozmowy pracowników służb zatrudnienia i władz lokalnych, lokalnych organizacji przedsiębiorców itp.). Wiedzy o popycie na pracę mogą dostarczyć także badania ankietowe, które przeprowadzane w regularnych odstępach czasu (np. corocznie lub co dwa lata) mogą zapewnić pełniejszy obraz potrzeb pracodawców i charakterystyki zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Wypracowanie jednolitego podejścia do monitorowania popytu na pracę oraz niedopasowania popytu i podaży pracy powinno służyć wsparciu decyzji na temat inwestycji w konkretne kierunki rozwoju kapitału ludzkiego. Warto również zadbać o niestereotypowe podejście do przygotowywania ogłoszeń o zamiarze zatrudnienia, gdyż jak pokazują wyniki innego badania<sup>89</sup> nadal pomimo istniejącego zakazu prawnego wiele ogłoszeń zawiera wymóg konkretnej płci na danym stanowisku pracy.

Jednocześnie ilościowo-wskaźnikowe metody pomiaru popytu powinny być uzupełniane przez podejście jakościowe. Ważnym kierunkiem działania jest też **przeгляд funkcjonowania regionalnych obserwatoriów rynku pracy oraz wypracowanie wspólnej platformy komunikacji między nimi**, dla zwiększenia ponadregionalnych przepływów informacji o rynkach pracy.

## **TWORZENIE I WDRAŻANIE INSTRUMENTÓW AKTYWNEJ POLITYKI RYNKU PRACY**

Drugim z ważnych wyzwań dla działań systemowych jest **stworzenie i wdrożenie (bardziej efektywnych i bardziej dopasowanych do zmieniających się potrzeb) instrumentów aktywnej**

---

<sup>87</sup> Dane LFS/BAEL za rok 2011, dostępne na stronie Eurostatu. Wzrost ten częściowo wynika z większej dostępności do ofert pracy dostępnych za pośrednictwem Internetu. Nie ma jednak możliwości precyzyjnego określenia wpływu zachodzących zmian technologicznych na częstość poszukiwania pracy innymi kanałami niż przez pośrednictwo urzędów pracy.

<sup>88</sup> Chłoń-Domińczak A. (red.) (2010), Od diagnozy do prognozy – potrzeby gospodarki a jakość kapitału ludzkiego w województwie świętokrzyskim. Raport z badania, profile i ARC Rynek i Opinia. Raport dla WUP Kielce.

<sup>89</sup> Pod red. K. Kędzior, K. Śmieszek, M. zimny, Równe traktowanie w zatrudnieniu, Warszawa 2009.

## polityki rynku pracy, w tym instrumentów adresowanych do różnorodnych grup odbiorców usług rynku pracy.

Na poziomie niektórych instytucji lokalnych za pozytywny znak należy przyjąć stopniowy wzrost wykorzystania systemów rejestracji ofert pracy i wakatów, jak również ofert szkoleniowych. Wskazać można tutaj odpowiednio na systemy Syriusz czy PLOTEUS. W ramach indywidualnego podejścia do odbiorcy usług początkiem lepszego diagnozowania potrzeb, ale również wzrostu efektywności konkretnych instrumentów i systemów wsparcia, jest **ujednolicone monitorowanie losów beneficjentów**. W tym zakresie konieczne jest **udostępnienie pracownikom PSZ dedykowanych narzędzi informatycznych**.

Równocześnie warto zwrócić uwagę na bariery w promowaniu takich sposobów aktywizacji w zakresie przystosowania PSZ do wsparcia ukierunkowanego na konkretnego klienta. Doradztwo i poradnictwo zawodowe w Polsce realizowane jest bowiem zarówno przez urzędy pracy, jak i w systemie edukacji (przez doradców edukacyjno-zawodowych współpracujących ze szkołami gimnazjalnymi oraz ponadgimnazjalnymi). Obecnie funkcjonujące doradztwo zawodowe uznawane jest za nie w pełni efektywne, ze względu na:

- niewystarczającą liczbę doradców w stosunku do liczby osób bezrobotnych,
- niedostatki w infrastrukturze (w tym teleinformatycznej) instytucji PSZ,
- niepełne lub niewystarczające kwalifikacje doradców (POKL 2011).

W związku z dynamicznymi zmianami popytu na rynku pracy, wymagającymi ciągłego dopasowywania posiadanych kwalifikacji, doradcy zawodowi powinni mieć do dyspozycji instrumenty pomagające im ukierunkowywać rozwój kompetencji posiadanych przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy. Powinno to być **wspierane przez odpowiednie narzędzia, pozwalające na diagnozę kompetencji, umiejętności i kwalifikacji, a także deficytów i potrzeb**, co umożliwi dzięki odpowiednio dobranym instrumentom wsparcia zwiększenie szans na zatrudnienie.

Ważne w tym kontekście może okazać się również wykorzystanie potencjału sieci EURES (European Employment Service) dla zwiększenia transnarodowej mobilności pracowników. Łączy ona publiczne służby zatrudniania i ich partnerów (związki zawodowe i organizacje pracodawców) z różnych krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Zadania tej sieci realizowane są przez ok. 900 doradców EURES wspomaganych przez asystentów, poprzez m.in. portal internetowy ([www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)). Jednakże nie jest ona zbyt znana i efektywna (wg Eurobarometru, jedynie 12% Europejczyków o niej słyszało, a tylko 2% z niej dotychczas korzystało), co sprawia że będzie musiała zostać zreformowana. Zmiany będą podążały w kierunku przejścia od modelu portalu informacyjnego do funkcjonalności w zakresie pośrednictwa, polegającej na łączeniu życiorysów i ofert pracy<sup>90</sup>.

## EFEKTYWNOŚĆ INSTYTUCJONALNA PSZ

Trzecim z rekomendowanych obszarów działań jest **zwiększanie efektywności instytucjonalnej funkcjonowania PSZ**. Obecnie funkcjonujący system oceny PSZ nie jest oparty o kryterium efektywności, nie ocenia na ile efektywnie działają poszczególne urzędy pracy, zarówno z perspektywy realizacji zadań dotyczących aktywizacji osób bezrobotnych, jak i sprawności lub wysokości kosztów funkcjonowania. Wsparciem dla poprawy efektywności działania urzędów pracy może być **opracowanie systemu monitorowania efektywności działań służb zatrudnienia w postaci zestawu wskaźników**, pozwalających na bieżące monitorowanie efektów prowadzonych przez nie działań. Przykładem zastosowania takiego podejścia jest wdrażany w ZUS system oceny oddziały,

---

<sup>90</sup> BM (2012), EURES czekają zmiany, „Biuletyn Migracyjny” nr 38, październik, s. 11.

który pozwala na dokonanie oceny w siedmiu głównych obszarach związanych z działalnością ZUS. W każdym z tych obszarów analizie poddawane są trzy typy wskaźników<sup>91</sup>:

- wskaźniki sprawności koncentrujące się na terminowości obsługi wniosków oraz procencie obsłużonego wpływu spraw,
- wskaźniki jakości mierzące odsetek błędów oraz średni czas realizacji wniosków,
- wskaźniki efektywności finansowej obejmujące wskaźniki wydajności i kosztów jednostkowych.

Pamiętać przy tym należy o analitycznym, a nie mechanicznym podejściu do wskaźników. Doświadczenia poprzednich perspektyw finansowych wskazują bowiem na istnienie różnic w zakresie priorytetów pracowników urzędów pracy i pracowników socjalnych, przez co pomoc częściej docierała do osób „łatwiejszych” w integracji zamiast do najbardziej potrzebujących i nie uzyskiwano pożądanej synergii działań służb zatrudnienia i służb socjalnych<sup>92</sup>. W doborze odpowiedniego podejścia postulować zatem należy przede wszystkim przejście od nastawienia na *realizację wskaźników* do nastawienia na *uzyskiwanie efektów*,<sup>93</sup> przy czym należy pamiętać, że dobrze dobrane wskaźniki mogą i powinny mierzyć właśnie osiągnięcie tychże efektów. Działania wymagające większego nakładu środków i zasobów powinny być oceniane jednak inaczej niż te, których realizacja nie napotyka większych trudności.<sup>94</sup>

Efektywność wsparcia PZS powinna być oceniana również przez samych pracodawców, którzy powinni być traktowani jako kluczowi interesariusze tych urzędów. Ich ocena jest o tyle istotna, że bez chęci współpracy po stronie pracodawców skuteczność działań aktywizacyjnych będzie mocno ograniczona (brak informacji o zapotrzebowaniu na pracowników i wolnych miejscach pracy, czy też planowanych zwolnieniach). Kluczowe w tym obszarze powinno być zatem budowanie współpracy z przedsiębiorcami oraz organizacjami zraszającymi pracodawców.

Konieczne są również dalsze szkolenia dla pracowników PSZ. Prowadzone badania<sup>95</sup> wskazują, że pomimo dostarczenia tego typu szkoleń w perspektywie 2007 – 2013 wciąż istnieje na nie zapotrzebowanie – zwłaszcza w związku z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy i rozwojem nowych usług na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

## LOKALNE SIECI WSPÓŁPRACY

Czwartym obszarem działań jest **wspieranie tworzenia lokalnych sieci współpracy**. W tym zakresie szczególnie ważna jest z jednej strony identyfikacja i **promowanie dobrych praktyk w zakresie współpracy instytucji, jak również diagnozowanie barier i ograniczeń** dla rozwoju takiej

<sup>91</sup> Derdziuk Z., A. Niedzielski (2012), Orientacja na klienta w administracji – modernizacja ZUS, „Przegląd Służby Cywilnej” nr 4-5 (2012), Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, s. 36-43.

<sup>92</sup> MRR (2012), Zatrudnienie, integracja społeczna, edukacja i adaptacyjność – wsparcie z EFS w latach 2014-2020. Zapis głównych wniosków i refleksji z dyskusji przeprowadzonej podczas warsztatów 18 i 25 lipca 2012 r., Wydział Zarządzania Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.

<sup>93</sup> Kryteria oceny skuteczności interwencji powinny bazować, podobnie jak ocena skutków regulacji, na porównaniu stanu faktycznego ze scenariuszem bazowym, czyli kontrfaktycznym. W rezultacie ocena np. projektów zatrudnieniowych powinna opierać się nie na liczbie osób, które podjęły pracę, ale raczej zmianie prawdopodobieństwa podjęcia pracy przez beneficjentów. Wzmocnieniu powinny ulec zatem zasady ewaluacji interwencji proporcjonalnie do poziomu trudności celu.

<sup>94</sup> W przeciwnym przypadku nadal funkcjonować mógłby system „selekcji preferujący szybkie w realizacji projekty, z reguły małe lub średnie, o niskim ryzyku opóźnień” zamiast „ambitnych, trudnych i długotrwałych projektów rozwojowych” (Geodecki i in., 2012, s. 67).

<sup>95</sup> W ramach badania ewaluacyjnego zrealizowanego na zlecenie MPiPS pn. "Ocena wpływu EFS na PSZ i IPS", blisko 34% kierowników PSZ i 54% kierowników IPS wskazało że szkolenia pracowników są niezbędnym elementem do usprawnienia działalności instytucji. Ponadto podkreślano praktyczny aspekt zdobytej wiedzy i jej „przełożenia” na poprawę funkcjonowania instytucji.

współpracy - zwłaszcza w odniesieniu do istniejących regulacji. Należy tutaj szczególną uwagę zwrócić na współpracę PUP z OPS. Zgodnie z art. 50 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, bezrobotnym, będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy, korzystającym ze świadczeń pomocy społecznej, powiatowy urząd pracy w okresie sześciu miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania:

- powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych lub
- na wniosek pomocy społecznej może skierować do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej, o których mowa w przepisach o pomocy społecznej lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w przepisach o zatrudnieniu socjalnym.

Oznacza to, że wobec tych osób są trzy możliwe ścieżki działania:

- samodzielne działanie aktywizacyjne powiatowego urzędu pracy,
- aktywizacja społeczna realizowana na wniosek i przez ośrodek pomocy społecznej.
- ścieżka reintegracji społeczno-zawodowej.

Należy zwrócić uwagę, iż współpraca PUP i OPS może przyczynić się do bardziej efektywnego udzielenia pomocy osobie poszukującej pracy i jednocześnie korzystającej z pomocy społecznej. W przypadku podjęcia współpracy na rzecz osób bezrobotnych, powiatowy urząd pracy i ośrodek pomocy społecznej powinny współpracować w taki sposób, aby zapewnić kompleksową i skuteczną pomoc.

W kontekście problemu wysokiego bezrobocia absolwentów szczególnie ważna jest współpraca urzędów pracy i instytucji edukacyjnych. Urzędy pracy powinny w większym stopniu współpracować ze szkołami i uczelniami, udostępniając informacje o ofercie publicznych służb zatrudnienia oraz wyniki prowadzonych badań i analiz dotyczących rynku pracy, w tym m. in. wyniki badania zapotrzebowania na pracę w celu dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców. Nacisk powinien być również położony na wspieranie współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami i uczelniami m.in. w zakresie określania potencjalnego zapotrzebowania na staże i praktyki zawodowe.

Podmiotem który mógłby zostać zaangażowany w prowadzenie regularnych badań losów zawodowych absolwentów jest Główny Urząd Statystyczny, który powinien zostać mocniej włączony w obszar partnerskiej współpracy na rzecz poprawy funkcjonowania rynku pracy. Działania połączonych wysiłków PSZ, GUS czy instytucji edukacyjnych, umożliwią bowiem rzetelne identyfikowanie (w oparciu nie tylko o wiek ale również np. poprzez pryzmat płci czy sytuacji społecznej, zdrowotnej czy rodzinnej) i minimalizowanie ryzyka powstawania grup młodych osób pozostających poza systemem edukacji i poza rynkiem pracy (NEETs), co powinno obniżyć koszty i zakres przyszłych działań w obszarze polityki społecznej.

## **UBÓSTWO, WYKLUCZENIE I INTEGRACJA SPOŁECZNA**

### **CHARAKTERYSTYKA SYSTEMU POMOCY SPOŁECZNEJ W POLSCE**

W perspektywie międzynarodowej, Polskę charakteryzuje wysoka, choć względnie ustabilizowana na poziomie ok. 16%<sup>96</sup>, stopa ubóstwa relatywnego (mierzonego w relacji do dochodów rozporządzalnych gospodarstw domowych w kraju). Jednak w związku z przedłużającym się okresem spowolnienia gospodarczego, stopniowo wzrasta udział osób mających dochody poniżej linii

---

<sup>96</sup> Ubóstwo w Polsce w 2012 – na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych, GUS, 2013.

skrajnego ubóstwa, jaką jest poziom tzw. „minimum egzystencji”. Ubóstwo dotyka różnych kategorii osób i grup społecznych, stanowiąc nierzadko przyczynę ich późniejszego wykluczenia z udziału w życiu społecznym, przy czym warto zauważyć, że grupami, które są w sposób szczególny narażone na to zjawisko są: osoby niepełnosprawne (wskaźnik relatywnego ubóstwa dla tej grupy wynosi 21,8%), osoby samotnie wychowujące dzieci - w tym zwłaszcza dzieci niepełnosprawne (wskaźnik ubóstwa relatywnego wynosi aż 27,9%)<sup>97</sup> oraz przede wszystkim rodziny wielodzietne, gdzie wskaźnik ubóstwa relatywnego wynosi aż 47,2%. Zgodnie z założeniami *Krajowego Programu Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu, 2020*, który opracowany został przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, to właśnie wsparcie na rzecz dzieci i rodzin wielodzietnych należy zaliczyć do koniecznych obszarów interwencji w obszarze przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu. Rozwój działań nie tylko interwencyjnych ale również profilaktycznych o charakterze społecznym czy prozdrowotnym, mających na celu wsparcie rodziny w realizacji jej podstawowych funkcji; działania na rzecz deinstytucjonalizacji oraz promocji i rozwoju systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej czy wreszcie rozwój placówek wsparcia dziennego, w tym szczególnie dla dzieci i osób niepełnosprawnych - stanowią szczególne wyzwania z jakimi należy się zmierzyć w najbliższych latach w odniesieniu do krajowej polityki społecznej kierowanej do przyszłych uczestników rynku pracy.

Istotnym zjawiskiem, z którym mamy coraz częściej do czynienia w obszarze polityki społecznej jest także tzw. feminizacja biedy, której główną przyczyną są nierówności jakie istnieją na rynku pracy pomiędzy płciami, przejawiające się m.in. w niższym wskaźniku aktywności zawodowej kobiet (średnio o ok. 15% w stosunku do mężczyzn) w związku z rolami jakie są tradycyjnie „przypisane” kobietom, czy z niższymi zarobkami kobiet, które następnie przekładają się na niższy poziom świadczeń emerytalnych, jak również przeciętnie dłuższe trwanie życia kobiet.<sup>98</sup>

Jednocześnie Polska, włączając się w proces realizacji strategii Europa 2020 zobowiązała się do obniżenia o około 1,5 mln liczby osób narażonych na ubóstwo. Dlatego też konieczne jest poprawianie zdolności do zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, lepsza identyfikacja barier uniemożliwiających podjęcie zatrudnienia i ich eliminowanie już na wczesnym etapie. Podejmowane działania powinny być zatem bardziej skoncentrowane na poszerzaniu i lepszym dopasowaniu oferty wsparcia do potrzeb osób zagrożonych wykluczeniem społecznym a nie tylko wykluczonych i mieć charakter bardziej długofalowy - nie akcyjny.

Zarówno polityka rynku pracy, jak i działania pomocy społecznej realizowane są w Polsce głównie przez instytucje samorządowe. Organy centralne odgrywają istotną rolę w procesie formułowania ram systemowych oraz tworzenia narzędzi i polityk o zasięgu ogólnopolskim, mają wpływ na podział środków przeznaczanych na finansowanie tych polityk, jednak o faktycznym sposobie i kierunkach ich realizacji oraz organizacji instytucji wsparcia - decydują samorządy, we współpracy (w większym lub mniejszym stopniu) z organizacjami pozarządowymi.

Obecnie w działaniach pomocy społecznej dominują (liczba świadczeniobiorców) bierne formy pomocy, obejmujące udzielanie świadczeń osobom uprawnionym, czyli mającym dochody poniżej określonego kryterium dochodowego. Dominującą formą wspierania osób ubogich jest wypłacanie zasiłków finansowych i pomimo że niewątpliwie tego typu wsparcie jest niezbędne – wydaje się konieczne również podejmowanie na większą skalę działań umożliwiających przeciwdziałanie przyczynom problemów a nie wyłącznie udzielanie świadczeń kompensacyjnych. Najważniejsze przyczyny pobierania świadczeń z pomocy społecznej obejmują w kolejności - oprócz spełniania przez klienta pomocy kryterium dochodowego - bezrobocie, ubóstwo, niepełnosprawność, długotrwałą chorobę. Od 2006 r. obserwujemy stały spadek liczby świadczeniobiorców: w 2006 r. liczba świadczeniobiorców, pobierających między innymi zasiłki stałe i okresowe wynosiła 2 816 tysięcy osób, podczas gdy w 2011 r. liczba ta zmalała do 2 018 tysięcy (również dane GUS pokazują malejącą stopę ubóstwa ustawowego, definiowanego przez wysokość progu dochodowego w pomocy

---

<sup>97</sup> Ubóstwo w Polsce w 2012 – na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych, GUS, 2013.

<sup>98</sup> [www.rownosc.info](http://www.rownosc.info)

społecznej). W obu przypadkach (dane MPiPS oraz GUS) wynika to głównie z faktu, że w analizowanym okresie próg dochodowy nie ulegał zmianie, podczas gdy stale wzrastały wynagrodzenia w gospodarce, a w związku z tym i dochody ludności (Wóycicka 2011). W październiku 2012 r. próg dochodowy w pomocy społecznej został podwyższony (dla osoby samotnie gospodarującej – 542 zł, poprzednio 477 zł; dla osoby w rodzinie – 456 zł, poprzednio – 351 zł), co może mieć wpływ na zmianę trendu.

Chociaż pomoc społeczna w Polsce jest generalnie dobrze adresowana i trafia do osób potrzebujących to jednak ani nie zaspokaja ich potrzeb ani nie wykazuje się wysoką skutecznością w „wyprowadzaniu” swoich klientów z ubóstwa i wykluczenia społecznego. Obecnie konieczne jest zatem wsparcie dwutorowe: dla grup społecznych narażonych na wykluczenie oraz wsparcie grup już wykluczonych. Instytucje pomocy społecznej powinny równoległe do udzielanej pomocy finansowej i rzeczowej prowadzić bardziej aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu a udzielana pomoc powinna być monitorowana pod kątem jej efektywności. W tym celu konieczne jest wypracowanie jednolitego systemu monitorowania skuteczności udzielanych świadczeń społecznych i integracja usług świadczonych przez publiczne i niepubliczne instytucje, działające w obszarze pomocy społecznej.

## **DZIAŁANIA KLUBÓW I CENTRÓW INTEGRACJI SPOŁECZNEJ ORAZ SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH**

Obok działań dominujących, obejmujących administrację transferów społecznych, adresowanych do klientów pomocy społecznej, w ostatnich latach **stopniowo rośnie znaczenie aktywnych metod zwalczania ubóstwa** i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu (również dzięki środkom EFS). Szczególną rolę w tym procesie odgrywają instytucje prowadzące aktywną integrację, w tym w szczególności Kluby i Centra Integracji Społecznej (odpowiednio KIS i CIS) oraz spółdzielnie socjalne.

W roku 2011 w Polsce funkcjonowały 74 CIS i 402 spółdzielnie socjalne. Liczba KIS szacowana jest na 286 ośrodków<sup>99</sup>. Większość z działających w 2011 r. CIS została powołana do życia przez tzw. instytucje trzeciego sektora (73%), a blisko co trzecie Centrum zostało utworzone przez samorząd terytorialny (27%). W przypadku KIS jest odwrotnie, tj. ok. 2/3 KIS zostało utworzonych przez samorząd terytorialny, a co trzeci klub przez organizacje pozarządowe. Działalność KIS i CIS jest silnie zróżnicowana regionalnie: w przypadku KIS najwięcej jednostek działa w województwie warmińsko-mazurskim, a następnie w wielkopolskim i zachodniopomorskim, natomiast najwięcej jednostek CIS działa w województwie wielkopolskim i pomorskim. **Badania ankietowe wśród jednostek z otoczenia ekonomii społecznej wskazują na najważniejsze problemy w utrzymaniu ciągłości i stabilności klubów i centrów.** Również sytuacja finansowa tego typu podmiotów jest dość silnie zróżnicowana. Dane na temat spółdzielni socjalnych wskazują, że w 2010 r.: 25% badanych spółdzielni nie odnotowało żadnych przychodów, 50% przynosiło roczne przychody w wysokości 20 tysięcy złotych, natomiast były też spółdzielnie deklarujące roczne przychody rzędu 100 tysięcy złotych. Zagrożenia dla funkcjonowania spółdzielni ukryte są w przyczynach kadrowych i instytucjonalnych oraz finansowych tych podmiotów ale jednocześnie dobrze oceniane są same instrumenty wsparcia spółdzielni socjalnych, wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych i działalność instytucji wsparcia spółdzielni<sup>100</sup>. Z kolei badania wśród pracowników pomocy społecznej wskazują na problem nietrwałości instytucji wspierających podmioty ekonomii (IWES/OWES), z których jedynie niewielka

---

<sup>99</sup> MPiPS (2012b), Informacja o funkcjonowaniu centrów i klubów integracji społecznej dla Sejmu i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, Departament Pomocy i Integracji Społecznej – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

<sup>100</sup> MPiPS (2012a), Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010-2011, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.



liczba działań w okresie dłuższym niż dwa lata.<sup>101</sup> Wstępna ocena systemu wsparcia ekonomii społecznej<sup>102</sup> wskazuje, że system ten nie spełnia stawianych przed nim zadań i nie przyniósł w pełni oczekiwanych rezultatów. Funkcjonują Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej, które świadczą bardzo wysokiej jakości usługi. Jest jednak też grupa podmiotów, których działania nie spełniają oczekiwań odbiorców wsparcia. **Przyczyną jest jednak głównie sposób zaplanowania i wdrożenia poszczególnych projektów w tym szczególnie podejście do ich wyboru, określania zadań i rezultatów OWES**<sup>103</sup>. Doprowadziło to do realizacji projektów, które w niewielkim stopniu przyczyniły się do rozwoju sektora ekonomii społecznej (przy czym należy zaznaczyć, że sytuacja może być różna w poszczególnych województwach). Ponad 50% podmiotów ekonomii społecznej, które korzystały z usług OWES, ocenia, że bez tego wsparcia ich sytuacja byłaby zdecydowanie gorsza. Jednak najczęściej usługi OWES pozwoliły na podnoszenie kompetencji, a zdecydowanie rządziej przyczyniły się do rozpoczęcia działalności gospodarczej czy też tworzenia nowych miejsc pracy.<sup>104</sup>

Jedną z barier rozwoju sektora ekonomii społecznej jest również utrudniony dostęp do wsparcia finansowego, w tym szczególnie instrumentów zwrotnych. Przykładowo, zaledwie 3,5% podmiotów ekonomii społecznej w województwie wielkopolskim pozytywnie ocenia dostęp do finansowania zwrotnego, a 31% ocenia pozytywnie dostęp do instrumentów bezzwrotnych.<sup>105</sup>

## ZASOBY KADROWE POMOCY SPOŁECZNEJ

Potencjał instytucjonalny pomocy społecznej stale się zwiększa, czego przejawem jest **stały i szybki wzrost zatrudnienia w tym sektorze**. Najsilniej w ostatnich latach wzrosło zatrudnienie w ROPS, co związane jest z rosnącą rolą koordynacyjną i strategiczną ośrodków regionalnych, a także rozbudową ich potencjału w związku z dostępem do środków EFS – tylko w latach 2005-2011 liczba osób pracujących w ROPS potroiła się.

### Wykres nr 1. Zatrudnienie w ROPS, PCPR, OPS

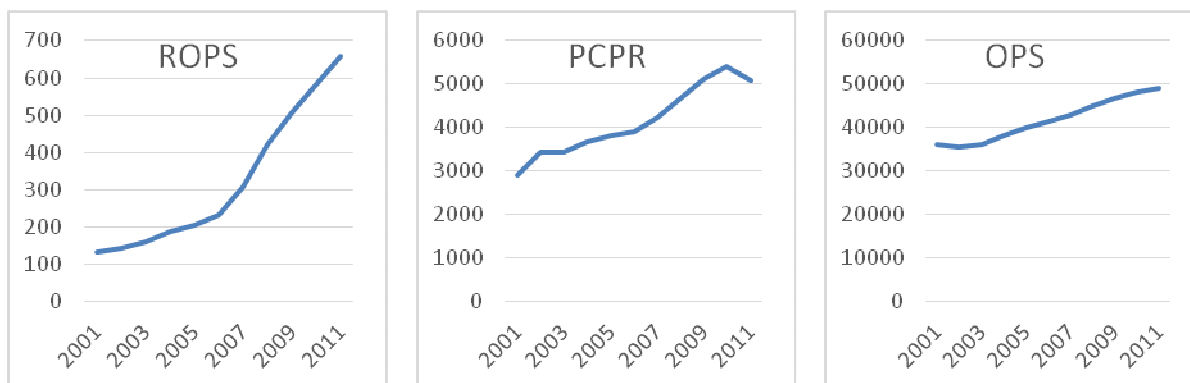
<sup>101</sup> MRR (2012), Zatrudnienie, integracja społeczna, edukacja i adaptacyjność – wsparcie z EFS w latach 2014-2020. Zapis głównych wniosków i refleksji z dyskusji przeprowadzonej podczas warsztatów 18 i 25 lipca 2012 r., Wydział Zarządzania Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.

<sup>102</sup> Dane na podstawie anlaizy desk research oraz wstępnych ustaleń z badania ewaluacyjnego pt. „Ocena wsparcia udzielonego w obszarze ekonomii społecznej ze środków EFS w ramach PO KL”.

<sup>103</sup> Hubert GUZ, *Wsparcie sektora ekonomii społecznej w ramach VII Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, w* *Ekonomia Społeczna, półrocznik, 1/2011, [http://www.ekonomiaspoleczna.msap.pl/doki/polrocznik/polrocznik\\_es2.pdf](http://www.ekonomiaspoleczna.msap.pl/doki/polrocznik/polrocznik_es2.pdf), Struktura infrastruktury Ekonomii społecznej – zaproszenie do dyskusji*, Pracownia Badań Społecznych Stocznia, Warszawa 2009

<sup>104</sup> WUP Szczecin, *Ewaluacja projektów dotyczących wsparcia ekonomii społecznej*, 2012 r.

<sup>105</sup> *System Monitoringu Sektora Ekonomii Społecznej, Podręcznik Wdrażania*, ROPS Poznań, Poznań 2013



Źródło: MPIPS-03.

Z punktu widzenia dostępu do usług pomocy społecznej dla ich klientów ważne jest to, że rośnie liczba pracowników socjalnych zatrudnionych w OPS: z 14,8 tysięcy w 2001 r. do 19,4 tysięcy w 2012 r. W efekcie tego wzrostu już w 2011 r. został spełniony ustawowy<sup>106</sup> wymóg proporcjonalności kadr OPS do liczby ludności, wskazujący na konieczność zatrudnienia co najmniej jednego pracownika socjalnego na dwa tysiące mieszkańców. Przyczyniły się do tego zwiększenie zatrudnienia i spadek liczby osób pobierających świadczenia. Standard ten nie został jednak osiągnięty w całym kraju i we wszystkich ośrodkach (brak obecnie dokładnych danych na ten temat). Mimo spełnienia wymogów ustawowych na poziomie krajowym, liczba świadczeniobiorców przypadająca na 1. pracownika socjalnego wciąż jest wysoka, stanowiąc 66 rodzin (104 świadczeniobiorców). Jest to liczba zdecydowanie wyższa niż w innych krajach europejskich, zwłaszcza biorąc pod uwagę że docelowo pracownik socjalny aby efektywnie wykonywał swoją pracę powinien mieć pod opieką ok. 20-30 rodzin (lub klientów). Badania ankietowe wśród pracowników socjalnych pokazują, że co trzeci pracownik socjalny uważa swoje obciążenie pracą za zbyt wysokie<sup>107</sup>. Jakość pracy pracowników socjalnych uzależniona jest zarówno od obciążenia obowiązkami, jak też i od dostępu do instrumentów pracy i wiedzy. W badaniach ankietowych pracownicy OPS dobrze oceniają wyposażenie ośrodków w sprzęt administracyjny niezbędny do pracy (komputery, faksy, telefony). Regularnie uczestniczą również w szkoleniach mających na celu podnoszenie ich kwalifikacji. Gorzej natomiast oceniają dostęp do konsultacji, w tym superwizji – tylko co 10. pracownik (wśród nich częściej kadra kierownicza) ma dobry dostęp do tego rodzaju wsparcia swojego warsztatu pracy.

## SKUTECZNOŚĆ DZIAŁAŃ POMOCY SPOŁECZNEJ

Warto podkreślić, że o ile dostępne są statystyki korzystania z pomocy społecznej, czy środków wydatkowanych na poszczególne rodzaje świadczeń, dostępne analizy i stały monitoring skuteczności pomocy są niewystarczające: zarówno w odniesieniu do realizowanych świadczeń (finansowych i niefinansowych), jak i działań integrujących instytucje z sektora ekonomii społecznej, w tym w szczególności KIS i spółdzielni socjalnych. Mając na uwadze występujące potrzeby informacyjne w zakresie gromadzonych danych o systemie polityki społecznej, **konieczne jest prowadzenie cyklicznych i jednolitych pod względem metodologicznym (umożliwiających działania porównawcze) badań z zakresu oceny skuteczności działań pomocy społecznej**, które udzieliłyby odpowiedzi na pytania o to czy świadczenia trafiły do wszystkich potrzebujących oraz czy i w jakiej skali świadczenia i pomoc pozwoliły na osiągnięcie rezultatu w postaci „wyjścia” z ubóstwa i wykluczenia społecznego, biorąc pod uwagę takie przesłanki jak wiek, płeć, niepełnosprawność.

<sup>106</sup> Ustawa o pomocy społecznej, Dz. U. z 2013 r. poz. 182

<sup>107</sup> Hryniewicka A. (2010), Pomoc społeczna w liczbach: 2010, Instytut Rozwoju Służb Socjalnych, Warszawa.

Obecnie o skuteczności świadczeń pomocy społecznej można wnioskować jedynie na podstawie pojedynczych badań eksperckich. Wskazują one, że dominująca w pomocy społecznej polityka transferów socjalnych jest narzędziem mało skutecznym z punktu widzenia redukcji ubóstwa<sup>108</sup>.

Również działalność instytucji ekonomii społecznej<sup>109</sup> nie jest kompleksowo monitorowana. Według danych MPiPS<sup>110</sup>, w 2009 r. 70% spośród osób, które ukończyły zajęcia w CIS usamodzielniało się ekonomicznie, z czego większość została zatrudniona bez formy zatrudnienia wspieranego (430 osób), część (150 osób) została skierowana do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy, a 64 osoby znalazły zatrudnienie w CIS. O ile jednak MPiPS prowadzi statystyki działalności CIS oraz KIS, to pogłębiona informacja na temat efektów działalności spółdzielni socjalnych nie jest całościowo i cyklicznie prowadzona.

## FORMY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce, choć stopniowo wzrasta (23% - dane średnioroczne BAEL z 2012 r.), jest wciąż prawie dwukrotnie niższy niż przeciętnie w krajach UE (ok. 40% w 2009 r.) i niemal trzykrotnie niższy niż przeciętnie dla całej populacji Polski. Jeszcze bardziej różnice w zatrudnieniu widać w przypadku podziału na płeć wśród osób niepełnosprawnych – dla mężczyzn wynosi on 17,8% a dla kobiet 11,9%<sup>111</sup>.

W opinii ekspertów, **barierą integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy są niedostatki doradztwa w zakresie wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej oraz jakości edukacji zawodowej.**<sup>112</sup> Jednocześnie, ze względu na duże i zróżnicowane potrzeby związane z niepełnosprawnością, działania integracyjne kierowane do tej grupy społecznej muszą być niezwykle precyzyjnie kierowane i są zazwyczaj dość kosztowne: wymagają dodatkowej, specyficznej infrastruktury i sprzętu (np. rehabilitacyjnego) oraz czasu, a w przypadku niektórych niepełnosprawności także pomocy innej osoby – co znacząco podnosi koszty tego typu interwencji.

W zatrudnianiu osób niepełnosprawnych istotną rolę odgrywają niepubliczne, specjalistyczne agencje zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych. Jak wskazują dostępne badania<sup>113</sup> zatrudniają one łącznie około 5 tysięcy kadry, udaje im się zatrudnić ok. 20% ich klientów, zapewniają też niezbędną indywidualizację usług. Systemowym problemem jest między innymi niewystarczająca współpraca między publicznymi służbami zatrudnienia a tego typu agencjami.

---

<sup>108</sup> Piętka K. (2009), Polityka dochodowa a ubóstwo i wykluczenie społeczne, w: Balcerzak-Paradowska B. (red.), Polityka dochodowa, rodzinna i pomocy społecznej w zwalczaniu ubóstwa i wykluczenia społecznego. Tendencje i ocena skuteczności, IPISS, Warszawa; Wóycicka I. (2011), Czy zasiłki z pomocy społecznej skutecznie redukują ubóstwo dochodowe?, w: Różne wymiary skuteczności w pomocy społecznej, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.

<sup>109</sup> Zgodnie z projektem Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej w sferze ekonomii społecznej działają podmioty ekonomii społecznej, obejmujące pięć głównych grup: przedsiębiorstwa społeczne, podmioty reintegracyjne; podmioty działające w sferze pożytku publicznego; podmioty sfery gospodarczej i inicjatywy o charakterze nieformalnym.

<sup>110</sup> MPiPS (2012), Formularz CIS za styczeń-grudzień 2012, Departament Pomocy i Integracji Społecznej – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

<sup>111</sup>Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym 15-65 lata Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), 2012, dane dla I kw. 2013 r. GUS, 2013. wynoszą 21,0 %

<sup>112</sup> Giermanowska E. (2012), Bariery aktywności zawodowej młodzieży z niepełno sprawnościami w świetle badań, w: Polityka Społeczna. Numer monograficzny – Zdrowie, sprawność i aktywność starzejącej się populacji, MPiPS/IPISS, Warszawa.

<sup>113</sup> „Niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Możliwości i dylematy rozwoju w sektorze pozarządowym”, praca zbiorowa wydana przez Fundację Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo na podst. badań dofinansowanych z PFRON, 2013r.

Instytucjami powołanymi do "wprowadzania" na rynek pracy osób niepełnosprawnych są warsztaty terapii zajęciowej (WTZ), zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) i zakłady pracy chronionej (ZPCh), tworzone jako podmioty zapewniające prowadzenie tzw. ścieżki integracji, prowadzącej docelowo do samodzielności osób społecznie i zawodowo wykluczonych z życia społecznego. Instytucje te kierują swoje działania do osób niepełnosprawnych doświadczających różnych stopniach upośledzenia np. WTZ i ZAZ kierowane są do osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, podczas gdy w ZPCh zazwyczaj pracują osoby o umiarkowanym i lekkim stopniu niepełnosprawności. Część osób niepełnosprawnych zatrudniona jest również na otwartym rynku pracy. Według danych PFRON, spośród 4,7 miliona osób niepełnosprawnych w Polsce, w końcu grudnia 2011 r. 71,3 tys. osób niepełnosprawnych było zatrudnionych na otwartym rynku pracy a 173,9 tys. osób niepełnosprawnych pracowało w zakładach pracy chronionej<sup>114</sup>. W porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku nastąpił nieznaczny spadek zatrudnienia w ZPCh (o 3,4%) i wzrost zatrudnienia na otwartym rynku pracy – ten ostatni stymulowany jest m.in. przez przepisy dotyczące subsydiowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Natomiast w ZAZ, według danych z rejestrów Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych MPiPS, w czerwcu 2012 r. zatrudnione były jedynie 2602 osoby niepełnosprawne.

Oznacza to, że skala aktywizacji zawodowej w ZAZ jest znacząco niższa niż w innych podmiotach integracji społecznej. Świadczą o tym również dane dotyczące osób niepełnosprawnych, które kończą swój udział w programach zakładów ZAZ – w 2008 r. jedynie 2,6% (49 osób) beneficjentów ZAZ podjęło pracę na otwartym rynku pracy, a 1,1% (20 osób) w ZPCh<sup>115</sup>. Wśród przyczyn tak niskiej integracji zawodowej osób niepełnosprawnych wskazuje się zarówno niechęć pracodawców do ich zatrudniania, jak też i samych osób niepełnosprawnych oraz ich rodzin do podjęcia pracy ze względu na obawę przed utratą świadczeń socjalnych, konieczność zmiany środowiska, obawę przed podejmowaniem nowych wyzwań i lek przed ryzykiem z tym związanym.

W skali kraju funkcjonuje aktualnie 10-krotnie więcej WTZ niż ZAZów – wg danych z ewaluacji przeprowadzonej na zlecenie PFRON w 2008 r. było 645 warsztatów, w których uczestniczyło 18 609 osób. Podobnie jak ZAZ, WTZ traktowane są w praktyce dla wielu beneficjentów nie jako czasowy instrument aktywizacji ale jako docelowe miejsce pracy i aktywności osobistej – 36,6% uczestników WTZ w 2008 brało udział w zajęciach od początku istnienia danej instytucji (Indicator/PFRON 2009). Inne badanie ewaluacyjne przeprowadzone przez PFRON<sup>116</sup> pokazuje, że w 2005 r. na otwarty rynek pracy weszło 129 osób (dla porównania w 2002 były to 44 osoby) a pracę w ZPCh podjęło 97 osób (w porównaniu do 35 w 2002 r.) uprzednich beneficjentów WTZ. Powyższe dane wskazują więc, że konieczne jest poszukiwanie bardziej skutecznych i prowadzonych na znacznie większą skalę działań (zwłaszcza biorąc pod uwagę istniejące potrzeby w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce), które będą bardziej stymulować realną integrację osób dotkniętych niepełnosprawnością na rynku pracy w znacznie większym wymiarze.

---

<sup>114</sup> SODiR (2013), Dane z Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji, prezentowane na stronach internetowych Biura Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych MPiPS, <http://www.niepelnospawni.gov.pl/niepelnospawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy/informacje-i-dane-dotyczace-rynk/>.

<sup>115</sup> TNS OBOP (2009), Zakłady Aktywizacji Zawodowej. Raport z badania, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, [http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania\\_i\\_analazy/Raport\\_ZAZ\\_2008.pdf](http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analazy/Raport_ZAZ_2008.pdf); PFRON (2008), Raport z badania warsztatów terapii zajęciowej. Analiza porównawcza badań zrealizowanych w latach 2003 i 2005, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

<sup>116</sup> PFRON (2008), Raport z badania warsztatów terapii zajęciowej. Analiza porównawcza badań zrealizowanych w latach 2003 i 2005, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

## INSTYTUCJE POMOCY SPOŁECZNEJ WOBEC STARZENIA SIĘ POPULACJI

Postępujące procesy demograficzne wskazują, że do końca 2025 r. z polskiego rynku pracy odejdzie ok. 3 mln ludności aktywnej zawodowo a w kolejnej dekadzie wskaźnik obciążenia demograficznego (liczony jako udział populacji w wieku poniżej i powyżej wieku aktywności zawodowej w ogóle osób będących w wieku aktywności zawodowej) wzrośnie z obecnej wartości 19 do ok. 26<sup>117</sup>. W perspektywie starzenia się populacji należy zatem wspomnieć o wyzwaniach związanych z przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu i pomocy dla osób starszych. Warto zauważyć, że osoby starsze, posiadające stabilne źródło dochodu w postaci transferów emerytalnych w chwili obecnej nie są na ogół zagrożone ubóstwem materialnym – przeciętna wysokość świadczenia emerytalnego<sup>118</sup> jest znacznie powyżej dochodów stanowiących granicę ubóstwa. Zasięg ubóstwa ekonomicznego wśród osób w gospodarstwach utrzymujących się głównie z emerytur był w 2011 r. niższy niż średnia dla ogółu gospodarstw domowych. Ubóstwem skrajnym było zagrożonych ok. 4,5% mieszkańców gospodarstw emerytów, a ustawowym – ok. 3,5%<sup>119</sup>. Z kolei wysokość przeciętnej miesięcznej emerytury wypłacanej w 2011 r. z pozarolniczego systemu ubezpieczeń wynosiła 1 844,66 zł, podczas gdy średnioroczne minimum socjalne dla jednoosobowego gospodarstwa emeryckiego ustalono na poziomie 984,37 zł, a minimum egzystencji na poziomie 474,20 zł. Przeciętny dochód rozporządzalny na 1 osobę w gospodarstwach domowych emerytów wynoszący 1297,96 zł był wyższy od minimum socjalnego o 313,59 zł, a od minimum egzystencji o 823,76 zł. Przeciętne miesięczne wydatki na jedną osobę w gospodarstwie domowym emerytów (1 124,91 zł) przewyższyły w 2011 r. minimum socjalne o 140,54 zł. Od 2000 r. różnica między wysokością przeciętnej emerytury z pozarolniczego systemu ubezpieczeń (w przypadku ubezpieczeń w KRUS sytuacja jest odmienna) a śródrocznym minimum socjalnym systematycznie zwiększała się.<sup>120</sup> Mimo to, osoby starsze są w dużym stopniu zagrożone wykluczeniem społecznym, w związku z ograniczeniem (również z powodów finansowych) ich partycypacji w życiu społecznym, niższą jakością kapitału ludzkiego, oraz mniejszymi zdolnościami adaptacyjnymi do zachodzących zmian. Należy również wspomnieć, że w przypadku kobiet dodatkowym czynnikiem powodującym rezygnację z życia zawodowego i przejście na niejednokrotnie wcześniejszą emeryturę jest potrzeba podjęcia opieki nad osobami zależnymi (np. wnukami lub starszymi rodzicami). Jak pokazują dane BAEL jako jedną z głównych przyczyn przejścia na emeryturę kobiet w wieku 50-69 wskazywano obowiązki opiekuńcze, gdy tymczasem taka przesłanka nie występowała w ogóle wśród mężczyzn w tej samej kategorii wiekowej<sup>121</sup>. Dlatego też zmiany demograficzne stanowią również wyzwanie dla **budowania systemu usług społecznych, w tym usług opiekuńczych**. Raport OECD pn „Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce” wskazuje na konieczność podjęcia rozwiązań strategicznych w tym zakresie. Autorzy raportu podkreślają iż zmiany demograficzne będą prowadzić do większego zapotrzebowania na nowe rodzaje usług społecznych, w szczególności skierowanych do osób starszych, a także konieczność zmiany struktury i zasad świadczenia usług publicznych, realizowanych przez różne instytucje (usługi medyczne, rehabilitacyjne i opiekuńcze). Zwiększający się rynek produktów i usług niezbędnych dla osób starszych będzie wymagał także stworzenia

<sup>117</sup> GUS (2012), Wyniki badań bieżących. Stan ludności – 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa (<http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>); OECD (2012), Health at a glance: Europe 2012, OECD, Paris.

<sup>118</sup> Wskaźnik obliczono jako stosunek kwoty świadczeń emerytalnych (w tym emerytur okresowych) wypłaconych w danym okresie do odpowiadającej im liczby świadczeniobiorców w tym samym okresie.

<sup>119</sup> „Ubóstwo w Polsce w 2011 r. (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych)”, materiały z konferencji prasowej GUS w dniu 31 maja 2012 r., str. 7, 9, więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ\\_ubostwo\\_w\\_polsce\\_2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2011.pdf)

<sup>120</sup> Na podstawie publikacji, pn. „Emerytury i renty w 2011 r.,” GUS, Warszawa, 2012 r., [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW\\_emerytury\\_i\\_renty\\_w\\_2011\\_r.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_emerytury_i_renty_w_2011_r.pdf)

<sup>121</sup> Przejście z pracy na emeryturę, II kwartał 2006 r, GUS Warszawa 2007.

długoterminowej strategii jego rozwoju, a także kreowania możliwości w zakresie rozwijania przedsiębiorczości w tym sektorze.<sup>122</sup>

## STANDARDY W OBSZARZE POMOCY SPOŁECZNEJ

Jednym z istotnych działań PO KL, służących realizacji celów strategicznych programu, było wzmocnienie potencjału instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej – poprzez bezpośrednie wsparcie ich pracowników oraz inwestycje w nowe metody pracy i budowę standardów realizacji działań publicznych. Standardy usług wprowadzane są na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub ustawy o pomocy społecznej. Urzędy pracy zostały w pewnym stopniu przygotowane do realizacji standardów usług rynku pracy (między innymi w ramach projektów finansowanych w ramach Działania 1.1 SPO RZL i 1.1 PO KL) poprzez: szkolenia dla pracowników oraz zapewnienie funkcjonalnych systemów teleinformatycznych. Natomiast w przypadku instytucji pomocy i integracji społecznej, działania wspierające tworzenie standardów były realizowane dopiero w PO KL (Działanie 1.2) i ich rzeczywiste efekty będą dopiero widoczne z biegiem czasu. Głównym celem przygotowania standardów w obszarze pomocy i integracji społecznej jest możliwość lepszego, bardziej precyzyjnego profilowania usług adresowanych do określonych kategorii osób ze środowisk marginalizowanych na rynku pracy i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Pozwoli to z jednej strony na zapewnienie porównywalności działań różnych podmiotów i ich skuteczności (w oparciu o działania wg tego samego schematu), z drugiej zaś ograniczy zjawisko dublowania niektórych zadań, prowadzonych np. przez powiatowe urzędy pracy czy Zakłady Aktywności Zawodowej jako instytucje aktywizujące osoby niepełnosprawne oraz Centra Integracji Społecznej jako placówki adresujące swoje działania do klientów OPS). Należy zatem obok standardów rozwiązywania określonych kategorii problemów społecznych również wypracować system koordynacji działań różnych instytucji (OPS, CIS, ZAZ), gdyż często zdarza się, że osoba aktywizowana jest klientem – podopiecznym kilku instytucji jednocześnie.

W kontekście standardów warto zauważyć, że obecnie **trwają prace nad zintegrowanym systemem wsparcia dla ekonomii społecznej**. Wypracowywane standardy usług będą zawierały metody wsparcia podmiotów ekonomii społecznej np. w zakresie dedykowanych specjalnie dla nich szkoleń, czy specjalistycznych usług doradczych. Projekt *Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej w Działaniu III.3 Usługi wsparcia ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych* zakłada stworzenie takiego systemu usług w sposób modułowy. Natomiast projekt *ustawy o przedsiębiorstwie społecznym i wspieraniu ekonomii społecznej* zakłada powstanie całego systemu akredytacji, umożliwiającego nabywanie statusu podmiotu ekonomii społecznej. Trwają obecnie także prace nad systemem akredytacji oraz standardów działania instytucji wsparcia ekonomii społecznej (AKSES), który zakłada: usługi animacji lokalnej, usługi rozwoju ekonomii społecznej oraz usługi wsparcia istniejących przedsiębiorstw społecznych. Ponadto, wypracowany zostanie model uwzględniający różne aspekty współpracy pomiędzy IWES a podmiotami zewnętrznymi (w tym także standard etyczny, określający model postępowania np. w sytuacji potencjalnego konfliktu interesów) oraz badający efektywność działania IWES (obecnie sposób mierzenia tej efektywności jest bardzo różny, nieskoordynowany i nie ma możliwości porównywania efektów osiągniętych w różnych podmiotach czy dla różnych części kraju). Jednym z elementów standardu doradztwa biznesowego który powinien zostać przygotowany na rzecz PES, powinno być wypracowanie strategii prowadzenia działalności gospodarczej przez podmioty ekonomii społecznej – tak aby zapewnić ich większą trwałość i niezależność ekonomiczną. Jednym z elementów poszukiwania nowych, bardziej skutecznych rozwiązań problemów społecznych jest próba określenia Standardów Rewitalizacji Społecznej, czyli wypracowania modelowych rozwiązań w zakresie aktywnej integracji lokalnych partnerstw na rzecz

---

<sup>122</sup> OECD (2012), *Health at a glance: Europe 2012*, OECD, Paris.

przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu, które wzmacniałyby spójność społeczną na obszarach miast, gdzie tworzą się enklawy biedy i patologii oraz inicjowaniu działań profilaktycznych na rzecz społeczności lokalnych, skoncentrowanych na zmniejszaniu lub wyeliminowaniu zagrożeń powodujących marginalizację osób długotrwale bezrobotnych oraz wykluczonych społecznie (np. osób chorych i niepełnosprawnych).

W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej prowadzone są obecnie również prace nad rozwijaniem **standardów usług dla instytucji pomocy społecznej** m.in. standardu usług opiekuńczych świadczonych dla osób starszych w miejscu zamieszkania, standardu pracy socjalnej dla osób z niepełnosprawnością (z uwzględnieniem osób z zaburzeniami psychicznymi) i ich rodzin, standardu interwencji kryzysowej, standardu pracy socjalnej z rodziną z dziećmi, standardu Klubu Integracji Społecznej - ze szczególnym uwzględnieniem treningu pracy, standardu pracy socjalnej z osobą doświadczającą przemocy w rodzinie. Jest to o tyle istotne podejście gdyż osoby doświadczające przemocy – w Polsce w głównej mierze są to kobiety<sup>123</sup> - mają często problemy z odnalezieniem się na rynku pracy i wykonywaniem pracy zawodowej.

## **SYSTEMOWE ROZWIĄZANIA NA RZECZ KOORDYNACJI POLITYKI WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO I REDUKCJI UBÓSTWA NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM**

Wyniki badań ewaluacyjnych, prowadzonych zarówno na poziomie regionalnym<sup>124</sup> jak i na poziomie ogólnopolskim<sup>125</sup>, wskazują na potrzebę systemowego wzmocnienia koordynacji polityki na rzecz włączenia i redukcji ubóstwa na poziomie regionalnym i lokalnym. Jeden z kluczowych wniosków z badania pn. „Ewaluacja wskaźnika oceny wpływu europejskiego funduszu społecznego na funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia oraz wskaźnika oceny wpływu Europejskiego Funduszu Społecznego na funkcjonowanie instytucji pomocy społecznej” wskazuje, że ograniczeniem skuteczności i efektywności działań na rzecz osób wykluczonych jest wyraźna autonomiczność systemów pomocy społecznej i zatrudnienia, dlatego też rekomenduje się podjęcie działań o charakterze legislacyjnym i instytucjonalnym, zmierzających do zintegrowania działań służb pomocy społecznej i służb zatrudnienia. Kolejną kwestią jest **brak spójnych polityk publicznych na poziomie rządowym i regionalnym w sferze integracji społecznej**. W tym celu **niezbędna jest poprawa jakości diagnoz i ocen, będących podstawą planowania interwencji publicznej**, przeprowadzanie rzetelnych ocen ex-ante możliwych skutków regulacji; wykorzystanie narzędzi i metod otwartej koordynacji do **uspójnienia procesu planowania na różnych szczeblach** – w tym z wykorzystaniem środowisk pozarządowych jako aktywnych partnerów w rozwiązywaniu problemów społecznych. Należy dążyć do poprawy jakości strategii lokalnych, oraz wykorzystać rolę Obserwatoriów Integracji Społecznej. Oparte na rzetelnej diagnozie planowanie interwencji publicznych w sferze integracji społecznej powinno dokonywać się zgodnie z „Ogólnoeuropejskimi wytycznymi dotyczącymi przejścia od opieki instytucjonalnej do opieki świadczonej na poziomie lokalnych społeczności”, opracowanymi przez Europejską Grupę Ekspertów ds. Przejścia od Opieki Instytucjonalnej do Opieki świadczonej na poziomie Lokalnych Społeczności, wydanymi w listopadzie 2012 r. w Brukseli (dostępne na stronie [www.deinstitutionalisationguide.eu](http://www.deinstitutionalisationguide.eu)). W planowaniu interwencji w tym obszarze należy również uwzględniać ratyfikowaną w 2012 roku przez Polskę "Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych", której celem jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności. Konwencja gromadzi i porządkuje rekomendacje dla poszczególnych obszarów funkcjonowania osób z

<sup>123</sup> W 2011 roku 70 tys. kobiet było ofiarami przemocy w rodzinie, co stanowi ponad 60% osób dotkniętych przemocą.

<sup>124</sup> Badanie efektów wsparcia na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach projektów realizowanych w działaniu 7.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie pomorskim.

<sup>125</sup> Ewaluacja wskaźnika oceny wpływu europejskiego funduszu społecznego na funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia oraz wskaźnika oceny wpływu Europejskiego Funduszu Społecznego na funkcjonowanie instytucji pomocy społecznej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Coffey International Development, wrzesień 2011.

niepełnosprawnością. Odniesienie do Konwencji znajdujemy także w Europejskiej Strategii w Sprawie Niepełnosprawności 2010-2020, gdzie jako cel nadrzędny wskazuje się na poziomie UE „optymalizowanie wykorzystania instrumentów finansowania UE na rzecz dostępności i niedyskryminacji oraz zwiększenie widoczności możliwości finansowania związanych z niepełnosprawnością w programach po 2013r. oraz stwierdza, że Strategia określa działania, które na poziomie UE mają uzupełniać działania krajowe i wyznacza mechanizmy potrzebne do wdrożenia Konwencji ONZ na poziomie Unii Europejskiej.”

## ADAPTACYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW I PRACOWNIKÓW

### ADAPTACYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW I PRACOWNIKÓW

Pomimo wciąż podejmowanych działań, zmierzających do poprawy warunków dla prowadzenia działalności gospodarczej, firmy w dalszym ciągu stykają się z różnego typu barierami, ograniczającymi ich możliwości rozwojowe. W trudniejszej sytuacji pod względem radzenia sobie z nimi jest sektor małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), a zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 pracowników. W 2011 r. działalność gospodarczą w Polsce prowadziło 1 785 tys. przedsiębiorstw niefinansowych wobec 1 727 tys. w 2010 r., co oznacza wzrost o 3,4%. Mikroprzedsiębiorstwa stanowiły 95,9%, firmy małe 3,1%, średnie 0,9%, a duże 2%. Struktura ta od lat pozostaje w zasadzie bez zmian, ale tym, na co warto zwrócić uwagę, jest mniejszy niż średnio w UE-27 udział firm małych (3% vs 7%) oraz o tyle samo większy udział mikroprzedsiębiorstw. Oznacza to, że **w Polsce nie zachodzi w wystarczającym stopniu proces transformacji najmniejszych podmiotów na wyższy poziom rozwoju**. Dodatkowo, prawie trzy czwarte mikroprzedsiębiorstw to osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą - koncentracja samozatrudnionych jest tym większa, im młodszą grupę firm rozpatrujemy (90% firm funkcjonujących do 1-go roku działalności).<sup>126</sup> Dlatego należy wziąć pod uwagę szczególnie tę grupę przedsiębiorstw, które już funkcjonują na rynku i mają potencjał do rozwoju niemniej, jednak nie mają świadomości oraz odpowiedniej wiedzy jak z przedsiębiorcy stać się pracodawcą. Jedną z barier rozwoju tych firm są także trudności w zdobywaniu zleceń i klientów.<sup>127</sup> Oprócz wskazania przedsiębiorcom korzyści wynikających z zarządzania rozwojem należy zatem podjąć działania, które w dłuższej perspektywie pozwolą im na zdobywanie nowych rynków i klientów będących do tej pory poza ich zasięgiem. Mowa tu przede wszystkim o rynku zamówień publicznych oraz partnerstwie publiczno-prywatnym. W przypadku zamówień publicznych ewaluacja przeprowadzona na zlecenie Komisji Europejskiej w 2010 roku wyraźnie wskazuje, iż sektor MMSP, w szczególności mikro i małe przedsiębiorstwa realizują relatywnie mniej kontaktów aniżeli duże firmy. Tymczasem, publiczny zamawiający jest solidnym partnerem, który stanowi szansę rozwoju dla firm z sektora MSP.

Z tego obrazu wyłania się niewystarczający poziom adaptacyjności przedsiębiorstw w Polsce - zwłaszcza sektora MSP, wymagający działań nakierowanych na profesjonalizację ich kadr i prowadzący w efekcie do ich rozwoju.

Zapewnienie kompetentnych pracowników dla potrzeb nowoczesnej gospodarki stanowi więc w perspektywie długoterminowej główny przedmiot zainteresowania strategii rozwoju na lata 2014-2020 w obszarze kapitału ludzkiego. Cel ten będzie możliwy do osiągnięcia m.in. poprzez uzyskanie lepszych rezultatów w zakresie poprawy jakości kształcenia ustawicznego, lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb gospodarki oraz wyrównywanie szans edukacyjnych na wszystkich poziomach nauczania. W ciągu najbliższych lat zmagania z niedopasowaniem pomiędzy potrzebami rynku pracy, a kompetencjami pracowników będą ukierunkowane na zmiany systemowe tj. nadanie polskiemu

---

<sup>126</sup> GUS.

<sup>127</sup> „Analiza potencjału podmiotów publicznych i przedsiębiorstw do realizacji partnerstwa publiczno-prywatnego”, PARP, 2012 r.



boomowi edukacyjnemu także charakteru jakościowego, tak aby działalność szkół, uczelni i innych instytucji edukacyjnych przygotowujących do zawodu dokonywała się w oparciu o lepsze jakościowo i zbieżne między innymi z potrzebami lokalnego rynku pracy efekty kształcenia.

## **UDZIAŁ PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM**

Niski udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, jest jedną z najczęściej wskazywanych barier dla rozwoju kapitału ludzkiego i konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Odsetek osób w wieku 25-64 lata, biorących udział w edukacji, był w Polsce w 2007 r. o połowę niższy niż średnia dla krajów OECD i był jednym z najniższych w tej grupie krajów (w przypadku kobiet jest to nieznacznie wyższa wartość (Wykres nr 2). Jednakże dane krajowe są pod tym względem dość zróżnicowane a nawet niespójne, ze względu na brak jednolitej metody pomiaru tego wskaźnika i występujące różnice np. w odniesieniu do różnych grup wiekowych osób badanych, sposobu podnoszenia kwalifikacji czy ich statusu na rynku pracy. Poniżej prezentowany jest przegląd różnych badań na ten temat, pozwalający przybliżyć rzeczywistą skalę samokształcenia dorosłych Polaków i inwestycji w kapitał ludzki w przedsiębiorstwach.

W badaniach PARP z 2012 r. wykazano, że (w 2011 roku i na początku 2012 r.) **tylko 36% Polaków** w wieku 18-59/64 lata podnosiło swoje kompetencje – w jakiegokolwiek formie. Wśród tych blisko 9 milionów osób:

- 20 pkt. proc. osób brało udział w formach kształcenia pozaformalnego (kursy, szkolenia, studia podyplomowe itp.),
- 16 pkt. proc. osób uczestniczyło w kształceniu nieformalnym, czyli samodzielnego zdobywania wiedzy i doświadczenia (od rodziny, znajomych, z książek, internetu itp.)<sup>128</sup>.

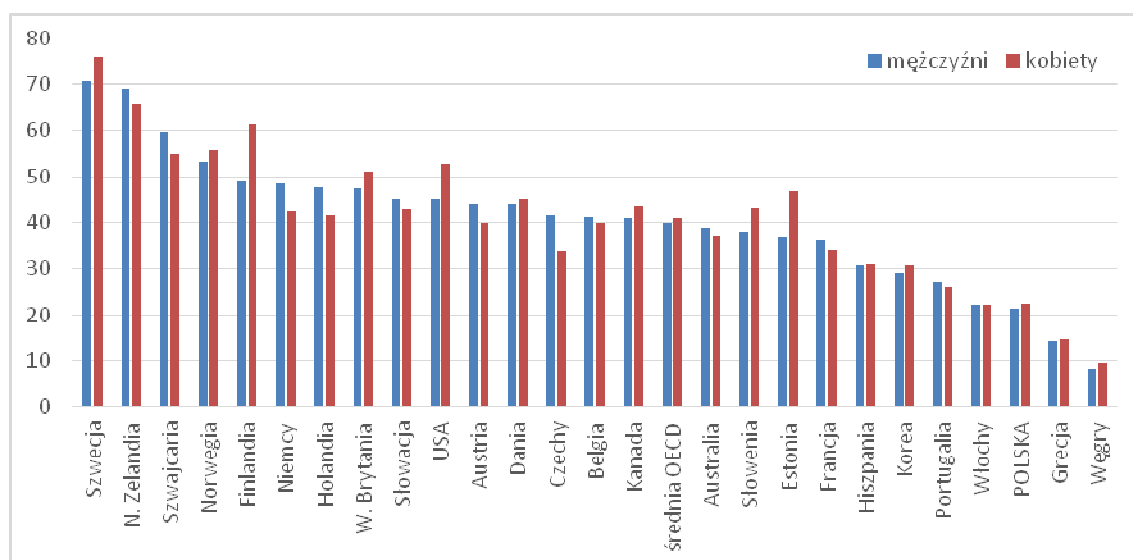
Zdecydowana większość Polaków (ponad 64%), nie podnosiła swoich kompetencji w 2011 r. w żaden sposób. Przeprowadzone analizy wskazują, że 37% Polaków nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach kształcenia pozaformalnego<sup>129</sup>. Są to duże wielkości, które – z punktu widzenia wyzwań związanych z budowaniem w Polsce społeczeństwa opartego na wiedzy – wymagają interwencji.

**Wykres nr 2. Udział w edukacji (formalnej i nieformalnej) w krajach OECD osób w wieku 25-64 lata w 2007 r.**

---

<sup>128</sup> Szczucka A., K. Turek, B. Worek (2012), Kształcenie przez całe życie, Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Uniwersytet Jagielloński – PARP, Warszawa, str. 9

<sup>129</sup> Ibidem.



Uwaga: użyto ostatnich, dostępnych danych. Źródło: OECD (2012), Education at a glance. Indicators Raw Data, OECD, Paris (tab. C6.6).

Autorzy Raportu "Kapitał ludzki na Mazowszu" (IBS, 2012) wskazują iż w Polsce edukacja osób powyżej 25 roku życia nie jest powszechna pomimo stosunkowo wysokiego poziomu wykształcenia Polaków. W 2010 roku najwyższe poziom uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej, odnotowano w Danii, gdzie w ciągu czterech tygodni przed badaniem szkoliło się 39 proc. kobiet i 26 proc. mężczyzn w wieku 25-64 lat. W Polsce było to odpowiednio 6 i 5 proc., co stanowi wynik słabszy niż średnia unijna -9,1 proc. dla ogółu populacji (Źródło: Eurostat). W ciągu całego 2010 roku około 19 proc. Polaków w wieku powyżej 24 lat wzięło udział w zorganizowanej formie edukacji pozaszkolnej (Źródło: GUS, BAEL). Najczęściej kształcą się osoby już aktywne zawodowo, a więc pracujące lub poszukujące pracy oraz osoby z wyższym wykształceniem.

**Tabela nr 1 Osoby w wieku 18-69 lat według uczestnictwa w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym oraz poziomu wykształcenia, 2011**

Wyszczególnienie	Osoby uczestniczące w %				
	W jakiegokolwiek formie kształcenia	W kształceniu formalnym	W kształceniu pozaformalnym	W kształceniu nieformalnym	Osoby nie uczestniczące w żadnej formie kształcenia
Ogółem	44	13,6	20,9	30,0	56,0
Wyższy	72,4	18,8	43,0	53,1	27,6
Policealny	50,4	12,2	23,5	34,5	49,6
Średni zawodowy	41,6	7,8	18,6	28,3	58,4
Średni ogólnokształcący	57,8	34,9	20,1	36,0	42,2
Zasadniczy zawodowy	24,1	2,6	9,9	16,5	75,9
Gimnazjalny, Podstawowy, bez	29,4	19,4	10,8	16,4	70,6

Źródło: Kształcenie dorosłych 2011, GUS

Większość spośród 80% Polaków, którzy w 2011 roku nie podnosili swoich kompetencji na kursach lub szkoleniach, jako powód niepodejmowania aktywności w tym zakresie wskazywała na brak potrzeby podnoszenia swoich kompetencji dla celów zawodowych, brak czasu lub wystarczającej motywacji do takich działań<sup>130</sup>. Potrzeby związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (również te motywowane przez pracodawców) są więc ważną determinantą decyzji o kontynuacji edukacji w jakiegokolwiek formie.

Według danych GUS<sup>131</sup> w 2010 r. aż 77,5% przedsiębiorstw w większości branż (z wyjątkiem finansowej działalności usługowej - z wyłączeniem sekcji związanych z ubezpieczeniami i funduszami emerytalnymi - w której było to jedynie 35% podmiotów) nie prowadziło dla swoich pracowników szkoleń. Jednakże według danych PARP<sup>132</sup>, w ww. roku ok. 53% pracodawców współfinansowało rozwój kompetencji i/lub kwalifikacji swoich pracowników, a w 2011 r. było to już ponad 70%. Największa aktywność firm w zakresie inwestowania w szkolenia swojej kadry była w sektorze edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz usług specjalistycznych. Autorzy *Raportu o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce* (PARP, 2011) wskazują m.in., że przedsiębiorcy na ogół mają do dyspozycji pracowników posiadających wysoki poziom wiedzy szkolnej, ale mają trudności w znalezieniu osób o określonym poziomie kompetencji, zwłaszcza posiadających wiedzę wynikającą z doświadczenia. Prawie 60% przedsiębiorców aby podnieść kwalifikacje pracowników organizuje różnego typu szkolenia, finansowane w dużym stopniu ze środków własnych (46%). Natomiast w ponad 40% firm pracownicy w ogóle nie podnoszą swoich kwalifikacji. Ponadto wg danych GUS<sup>133</sup>, im mniejsze były firmy, tym mniejsza ich liczba prowadziła szkolenia: w małych przedsiębiorstwach 84,1% firm nie prowadziło szkoleń, w średnich – 58,6%, w dużych jedynie 25,2%<sup>134</sup>. Mniejsze rozbieżności były w przypadku badań PARP<sup>135</sup>, gdzie 70% mikro firm w jakikolwiek sposób inwestowało w szkolenia, 80% firm małych, 93% średnich i 95% dużych. Warto również zauważyć, że w dostępnych badaniach i statystykach brakuje informacji na temat przeszkolenia pracowników na konkretnych stanowiskach pracy, co pozwoliłoby na bardziej pogłębioną analizę sposobu i kierunków inwestycji w kapitał ludzki.

Jako główną przyczynę braku inwestycji w rozwój umiejętności wskazywano fakt, że kompetencje zatrudnionych osób w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstw (Wykres nr 3). Według PARP<sup>136</sup> w 2011 r. odpowiedziało tak 80% firm. Może to być także efektem zwiększania się liczby osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy. Wysoka wartość tego wskaźnika wskazuje, że

<sup>130</sup> Kształcenie dorosłych 2011, GUS

<sup>131</sup> Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r., Główny Urząd Statystyczny – Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk.

<sup>132</sup> Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, PARP, 2011 r. Warszawa str 11

<sup>133</sup> Populację badania zdefiniowano jako przedsiębiorstwa zatrudniające 10 i więcej osób oraz prowadzące podstawową działalność, według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007), zaliczaną do 20 wytypowanych grup. Wielkość próby wyniosła 20 tys. przedsiębiorstw

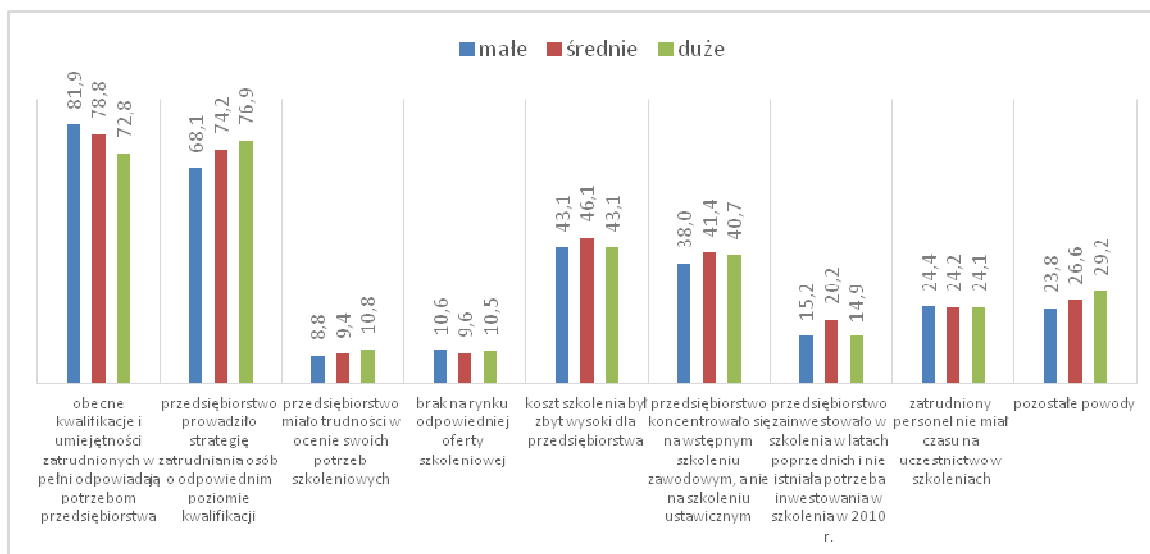
<sup>134</sup> Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r., Główny Urząd Statystyczny – Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk, s.25.

<sup>135</sup> Populację badania zdefiniowano jako pracodawcy, a nie wyłącznie przedsiębiorcy, tzn. przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. W badaniu pracodawców nie uwzględniono osób samozatrudnionych, Wielkość próby wyniosła 16 tys. przedsiębiorstw.

<sup>136</sup> Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, PARP, 2011 r. Warszawa

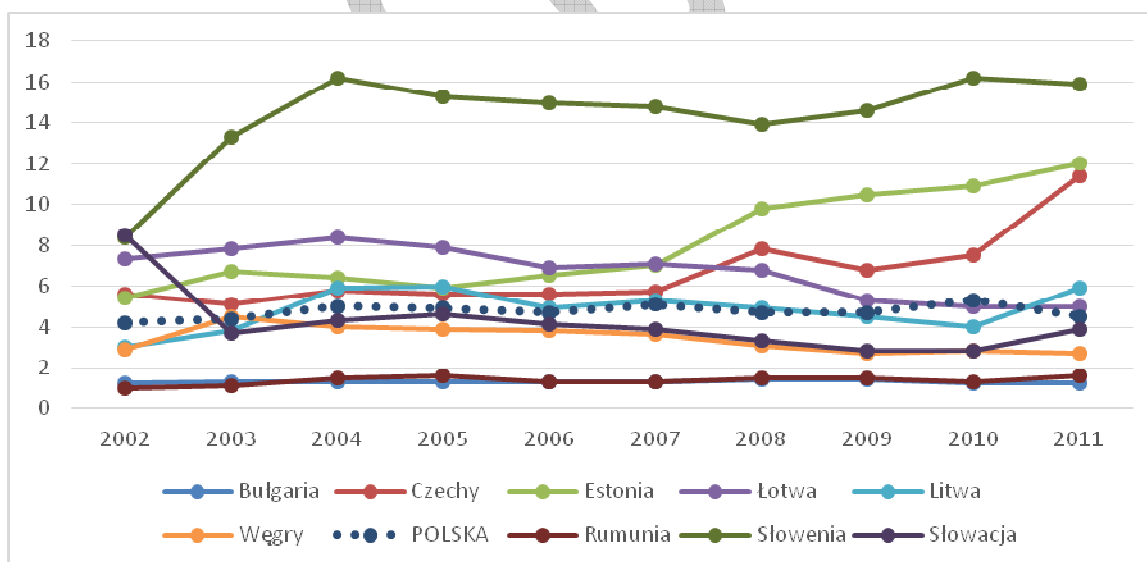
konsekwencje niedopasowania popytu i podaży na rynku są ponoszone raczej nie przez przedsiębiorstwa, ale przez kandydatów na pracowników, gdyż firmy mają wystarczająco duże możliwości wyboru potencjalnych pracowników.

Wykres nr 3. Przyczyny niepowodzenia ustawicznego szkolenia zawodowego w 2010 r. wg wielkości firm



Źródło: Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r., Główny Urząd Statystyczny – Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk, 2012.

Wykres nr 4. Udział w edukacji ustawicznej w krajach transformacji, które weszły do UE osób w wieku 25-64 lata



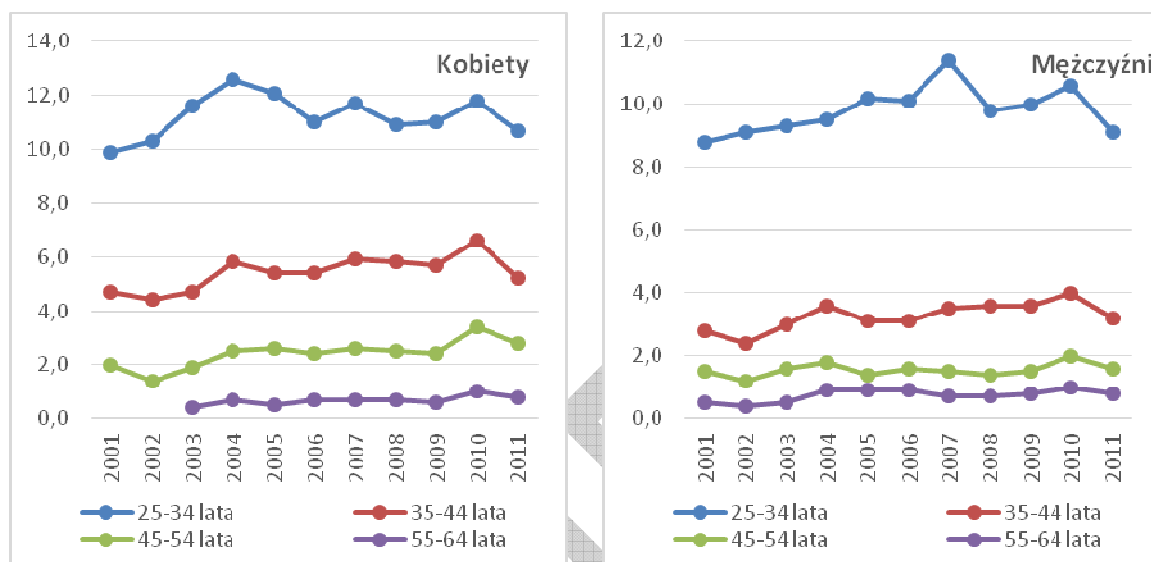
Uwaga: Na wykresie zawarto informację odsetku osób, które kształciły się (*life-long learning*) w ciągu czterech tygodni w okresie poprzedzającym badanie (wielkość ta odniesiona jest do populacji w tej samej grupie wiekowej wyłączając osoby, które nie odpowiedziały na pytanie).

Źródło: Eurostat.

Średnia unijna udziału osób w wieku 25-64 lata pozostających w procesie edukacji ustawicznej to 9%, podczas gdy w Polsce w 2011 r. było to jedynie 4,5%. Jednakże na tle innych krajów, które doświadczyły w ostatnich dziesięcioleciach transformacji ustrojowej nie jest to wynik negatywny:

Polska lokuje się w środku rankingu, przy czym wartość ta nie zmieniała się raczej od początku XXI wieku (Wykres nr 4). W niektórych krajach widoczna była w ostatnich latach nawet tendencja malejąca, aczkolwiek w Czechach czy w Estonii – od 2007 r. obserwowalny jest raczej trend wzrostowy. Oczywiście, jak można się spodziewać, partycypacja w kształceniu ustawicznym zmniejsza się wraz z wiekiem (Wykres nr 5), aczkolwiek w przypadku kobiet można zauważyć, że udział grup z przedziału 35-54 lata jest wyższy, niż udział mężczyzn i wykazuje niewielką tendencję zwyżkową, natomiast w grupie 25-34 lata widać trend spadkowy w przypadku obu płci.

Wykres nr 5. Udział w kształceniu ustawicznym w Polsce wg grup wiekowych i płci w latach 2001-2011



Źródło: Eurostat.

W perspektywie finansowej lat 2007-2013 dostarczono na rynek wiele usług edukacyjnych. Jednakże duża ilość nie zawsze szła w parze z ich wysoką jakością. Choć sama branża szkoleniowa bardzo wysoko ocenia jakość świadczonych przez siebie usług to wypowiadając się na temat całej branży, wskazuje że największym wyzwaniem dla rynku szkoleniowego jest właśnie zwiększenie kontroli nad jakością prowadzonych szkoleń.<sup>137</sup> **Wyzwaniem dla kolejnej perspektywy finansowej jest zatem zmiana sposobu interwencji prowadzonej na rynku szkoleniowym**<sup>138</sup> w zakresie: dostarczania wysokiej jakości, bardziej specjalistycznych (pomimo ich większych kosztów) form kształcenia – większość oferty szkoleniowej dotyczy bowiem tzw. kompetencji „miękkich” (30%), zarządzania (28%), usług osobistych, gastronomii i rekreacji (25%)<sup>139</sup>; dostosowania oferty do dobrze zidentyfikowanych potrzeb grup docelowych. Ponadto, aby polityka szkoleniowa była bardziej efektywna i dopasowana zarówno do potrzeb przedsiębiorstwa, jak i do oczekiwań pracowników, w proces zarządzania szkoleniami powinno się w większym stopniu zaangażować struktury zrzeszające reprezentantów pracowników, np. rady pracownicze, związku zawodowe. W 2010 r. 31,8% ogółu

<sup>137</sup> Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, PARP, 2011 r. Warszawa

<sup>138</sup> Choć udział szkoleń finansowanych ze środków unijnych w ogóle finansowania szkoleń prowadzonych przez firmy i instytucje szkoleniowe wynosił jedynie 21% (ibidem, s. 90); to jednak firmy szkoleniowe widzą duże wyzwania w sferze funkcjonowania przetargów publicznych i generalnie środków unijnych.

<sup>139</sup> Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, PARP, 2011 r. Warszawa

przedsiębiorstw posiadało takie struktury, - w tym w zaledwie w 4,2% przedsiębiorstw miały one jakkolwiek wpływ na szkolenia<sup>140</sup>.

## UMIĘTNOŚCI ZARZĄDCZE POLSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW

Badania przeprowadzone w jednym z subregionów w Polsce, które mogą pod pewnymi względami być reprezentatywne dla reszty kraju pokazują, że **umiejętności z zakresu zarządzania** wraz z umiejętnościami technicznymi, **uznawane są za najbardziej potrzebne mikro i małym przedsiębiorstwom** (po ok. 23% wskazań), zaś do umiejętności najmniej potrzebnych zaliczono umiejętności ogólne i rutynowe<sup>141</sup>. Ponadto, „**najważniejszą umiejętnością potrzebną firmom (...) jest umiejętność łączenia wiedzy technicznej** (często związanej z zaawansowaną technologią) **z nowoczesnymi umiejętnościami w zakresie zarządzania**”<sup>142</sup>, pozwalająca na komercjalizację wiedzy technicznej. Jednym z istotnych wyzwań i jednocześnie barier dla podniesienia poziomu innowacyjności i konkurencyjności polskiej gospodarki powoli staje się **niewystarczający poziom umiejętności związanych z wykorzystaniem nowych technologii oraz deficytami na poziomie kompetencji cyfrowych**, które coraz częściej zaczynają odgrywać kluczową rolę w rozwoju przedsiębiorstw.

W procesie transformacji stopniowo wykształciła się w polskiej gospodarce kadra menedżerska, która jest w stanie (zwłaszcza po zatrudnieniu w innych korporacjach) dobrze prowadzić polskie przedsiębiorstwa. Jednakże dostęp do tych kadr jest ograniczony - zwłaszcza dla mikro i małych przedsiębiorstw (oczekiwania płacowe menedżerów), które stanowią zdecydowaną większość polskiej gospodarki (mikro firmy stanowią ok. 96% firm w Polsce, przy średniej dla UE wynoszącej 92,1%). Stąd rozwiązaniem o charakterze systemowym mogłoby być dostarczenie współfinansowanych ze środków unijnych usług konsultingowych również dla tych najmniejszych firm. Spojrzenie na ich problemy przez ekspertów zewnętrznych powinno pomóc m.in. w usprawnieniu zarządzania strategicznego (duże firmy, ze względu na większe możliwości finansowe i związany z tym dostęp do wyspecjalizowanych kadr nie posiadają podobnej potrzeby)<sup>143</sup>. Jedną z innowacji procesowych, która w efekcie mogłaby się pojawić, byłby wzrost liczby strategii rozwoju firm, zwłaszcza w segmencie MSP. Badania PARP przeprowadzone w 2008 r. pokazały, że zaledwie 12% przedsiębiorstw z sektora MSP posiada tego typu strategię (w formie dokumentu). Stąd na zlecenie PARP zrealizowany został projekt systemowy pt. „Planowanie strategiczne w MMSP” (działanie 2.1.3. POKL). Jednakże ewentualne wsparcie mikroprzedsiębiorstw w tym zakresie mogłoby okazać się dość wymagające z uwagi na to że:

- mikroprzedsiębiorstwa „nie odczuwają potrzeby posiadania spisanej strategii działania” („ponad jedna czwarta jest zdania, że nie zwiększa to szans na podniesienie konkurencyjności”),
- ponad 80% MSP nie dostrzega „potrzeby otrzymania zewnętrznej pomocy przy opracowywaniu strategii”, a jeśli już to z reguły nie oczekuje pomocy w identyfikacji „potencjalnych źródeł finansowych niezbędnych do zrealizowania strategii”,

<sup>140</sup> GUS, Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r., Główny Urząd Statystyczny – Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk, s.34.

<sup>141</sup> Kubisz M. (2010), Rozwój umiejętności i szkolenia w MSP: Analiza subregionu Sosnowieckiego, Polska, „OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Paper Series” (tłumaczenie z j. angielskiego), OECD, s. 73

<sup>142</sup> ibidem, s. 74

<sup>143</sup> Potwierdzają to badania porównujące wydatki firm na szkolenia: firmy mikro z reguły wydawały nie więcej niż 1000 zł, w firmach małych kwoty z przedziału 1000-5000 zł, firmy duże i średnie – do 10 tys. zł. Jednakże firmy mikro w mniejszym stopniu uważają, że koszty te są dla nich barierą .

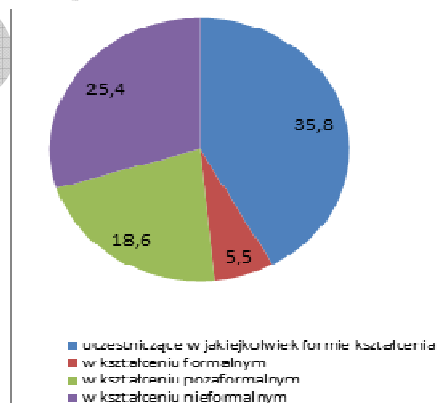
- ok. 15% mikroprzedsiębiorców w ogóle nie planuje swoich przyszłych działań rynkowych<sup>144</sup>. Świadczy to o wciąż niewystarczającej wiedzy w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, zorientowaniu na bieżącej działalności i braku planowania perspektywicznego, które może zagrażać dalszemu rozwojowi firmy<sup>145</sup>. Ponadto w kontekście umiejętności zarządczych, zwłaszcza wśród mikro i małych firm, brakuje również zainteresowania rozwiązaniami z zakresu elastycznych form zatrudnienia pozwalających na godzenia życia zawodowego z prywatnym w miejscu pracy, co daje wymierne ekonomiczne efekty. Jak pokazują wyniki badania zrealizowanego w 2012 roku dla Ministerstwa Rozwoju Regionalnego - tylko 13% przebadanych pracodawców poszukiwało informacji na temat możliwości wprowadzenia w firmie ww. rozwiązań i aż 26 % z nich nie widziało w ogóle korzyści w prowadzeniu takich rozwiązań w swojej firmie<sup>146</sup>. Brak perspektywy realnych korzyści i niedostrzeżenie potrzeby wprowadzania takich rozwiązań, jest dominującym powodem niewielkiego poziomu dostosowania polskich firm do potrzeb pracowników pod tym względem.

## KSZTAŁCENIE POZAFORMALNE OSÓB DOROSŁYCH

Niski jest odsetek biorących udział w edukacji pozaformalnej. Na tle krajów OECD odsetek dla Polski wynosi jedynie 19% (Wykres nr 7). Kobiety nieznacznie częściej niż mężczyźni uczestniczą w przedmiotowym kształceniu (odpowiednio 51,7 % kobiet w stosunku do 48,2% mężczyzn)<sup>147</sup>. Jeśli już osoby biorą w niej udział, z reguły jest to głównie działanie podejmowane w celach związanych z wykonywaną pracą (82% osób, przy średniej OECD 70%; (Wykres nr 6.), a nie w zakresie rozwijania zainteresowań osobistych (co jest częste np. w Korei). Potwierdzają to też badania PARP, z których wynika, że najczęstszym powodem udziału w kursach i szkoleniach przez osoby pracujące były kwestie związane z daną pracą (podnoszenie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy – 65%, wymóg pracodawcy – 40%)<sup>148</sup>.

**Pracodawcy odgrywają zatem dużą rolę w stymulowaniu procesu edukacji ustawicznej w Polsce.** Stąd działania zmierzające do zwiększenia partycypacji w LLL powinny w dużej mierze zachodzić przy ich udziale. W systemie „szkolnym” (kształcenie formalne) w 2009 r. kontynuowała naukę co dwudziesta osoba w wieku 25-64 lata (1141 tys.; 5,5%), natomiast częściej niż co piąta (3829 tys.; 18,6%) dokształcała się na kursach i szkoleniach (kształcenie pozaformalne).

Wykres nr 6. Osoby w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu (w %)



Uwaga: liczby nie sumują się do 100.

Źródło: Kształcenie dorosłych, GUS, Warszawa, 2009, s. 25.

<sup>144</sup> Brussa A., A. Tarnawa (red.) (2011), Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, PARP, Warszawa, s.95-96.

<sup>145</sup> Ibidem s.96

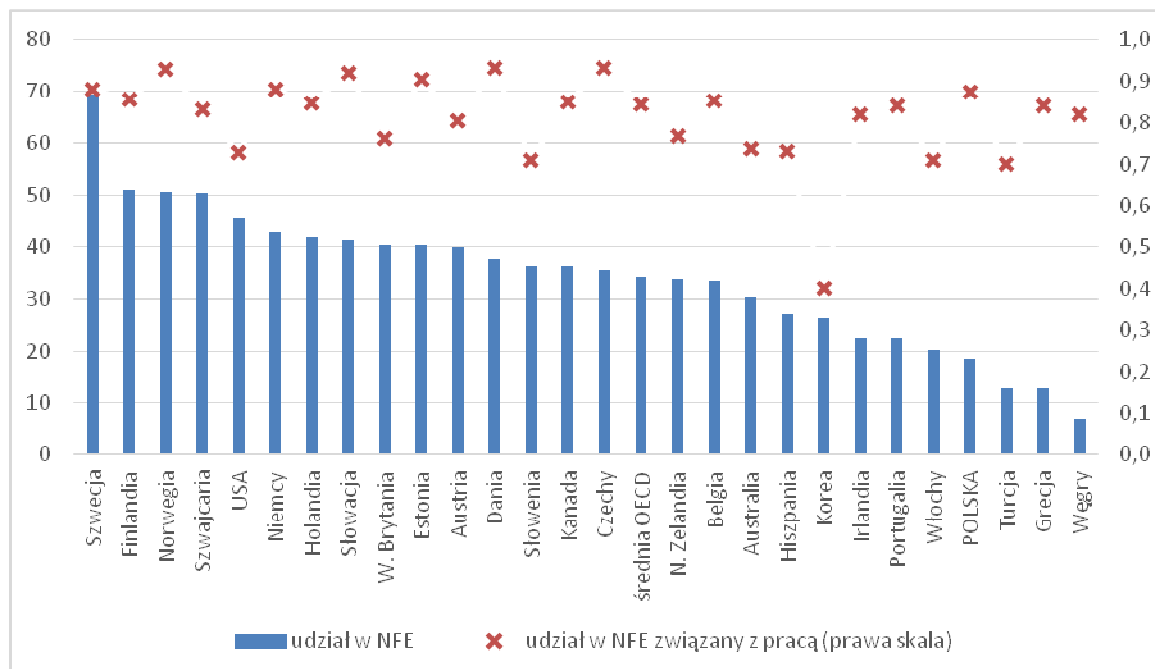
<sup>146</sup> Ocena skuteczności kampanii informacyjno-promocyjnej dotyczącej zasady równości szans płci w ramach PO KL, EGO S.C., Warszawa 2012, str. 65 i 69.

<sup>147</sup> Kształcenie dorosłych, IV kw 2006, GUS, Warszawa 2009.

<sup>148</sup> Szczucka A., K. Turek, B. Worek (2012), Kształcenie przez całe życie, Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Uniwersytet Jagielloński – PARP, Warszawa.s. 10.

Odsetek osób uczestniczących w edukacji nieformalnej jest niski; koszty ponoszone przez przedsiębiorstwa na nią u osób w wieku 25-64 lata w skali gospodarki są również bardzo niskie. W Polsce sięgają one poziomu 0,23% PKB, podczas gdy w wiodących pod tym względem krajach Europy jest to ok. 2,5 razy więcej (Wykres nr 8.).

**Wykres nr 7. Udział w edukacji pozaformalnej (NFE) (w %) oraz udział w niej edukacji związanej z pracą**



Źródło: OECD (2012, tab. C6.4b) Education at a glance. Indicators Raw Data, OECD, Paris (<http://www.oecd.org/edu/educationataglanceindicatorsrawdata.htm>).

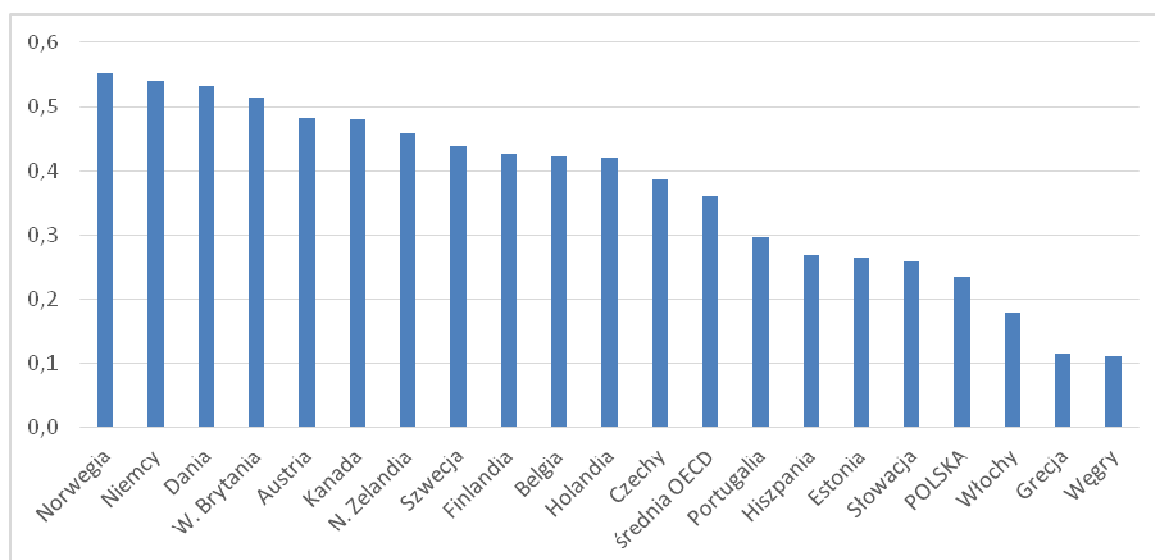
W 2010 r., wśród firm które prowadziły szkolenia dla swoich pracowników, 63,1% angażowało ich w „pozostałe formy szkoleń” (pięć lat wcześniej było to 78,8%)<sup>149</sup> – były to różnego rodzaju pozaformalne i nieformalne formy kształcenia. Wśród nich największą popularnością cieszył się udział w konferencjach, warsztatach, targach i wykładach (44%), a następnie zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy (34%) (Wykres nr 9). Te formy kształcenia miały też największy udział uczestników w stosunku do liczby osób pracujących w podmiotach prowadzących szkolenia (odpowiednio 9,4% i 19,1%)<sup>150</sup>.

**Wykres nr 8. Ogólne roczne koszty finansowanego przez pracodawcę kształcenia pozaformalnego (% PKB)**

<sup>149</sup> Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r., Główny Urząd Statystyczny – Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2012, Gdańsk.

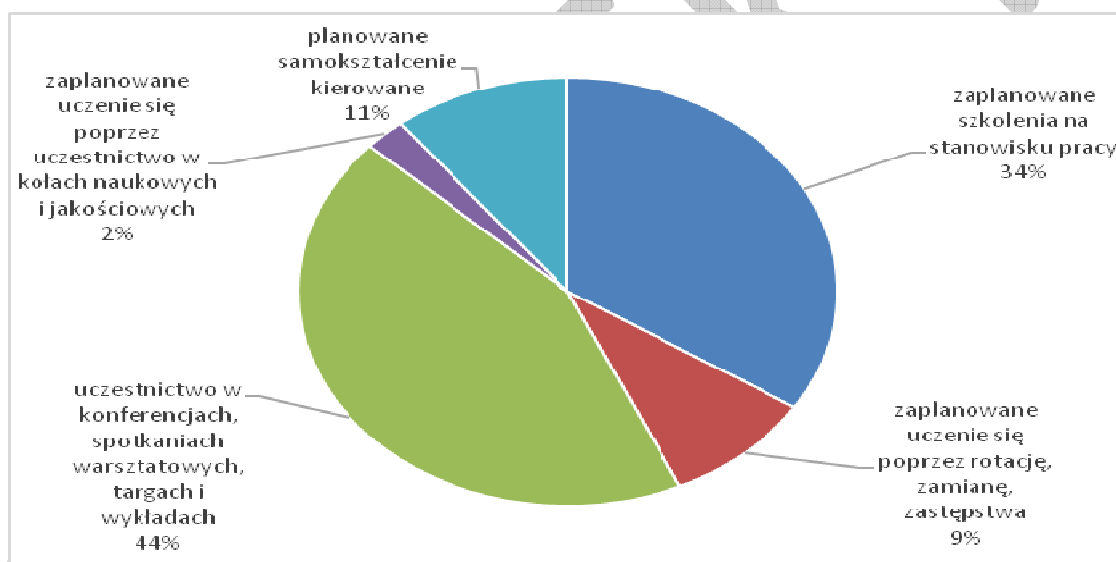
<sup>150</sup> ibidem, s. 29





Źródło: OECD (2012, tab. C1.6), Education at a glance. Indicators Raw Data, OECD, Paris

Wykres nr 9. Pozostałe formy prowadzenia szkoleń w przedsiębiorstwach w 2010 r.



Uwaga: formy kształcenia zawodowego bez kursów.

Źródło: GUS (2012) Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r., Urząd Statystyczny w Gdańsku.

Biorąc pod uwagę płeć, najczęstszymi tematami szkoleń powiązanych z pracą wśród kobiet były te z zakresu pedagogiki, kształcenia nauczycieli, nauk społecznych, ekonomii, prawa, zdrowia i opieki społecznej. W przypadku mężczyzn głównie obszarem szkoleń w kształceniu pozaformalnym związanym z pracą była zaś inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo a także usługi<sup>151</sup>. Tematyka szkoleń dla kobiet i mężczyzn stanowi więc odwzorowanie sektorów, w ramach których poszczególne płcie przeważają liczbowo, co przyczynia się do utrwalania podziału na zawody typowo „kobiece”, z reguły mniej płatne i zawody „męskie”, należące do wyżej opłacanych. Dodatkową nierównością zaobserwowaną w kwestii tego rodzaju kształcenia jest zależność jaka występuje w przypadku liczby odbytych szkoleń. Jak pokazują dane GUS<sup>152</sup> dla pracujących mężczyzn liczba odbytych szkoleń wzrasta wraz z dochodami, gdy tymczasem wśród kobiet taka zależność nie

<sup>151</sup> Kształcenie dorosłych IV kw. 2006, GUS Warszawa 2009.

<sup>152</sup> Kształcenie dorosłych IV kw. 2006, GUS Warszawa 2009.

występuje. Jedną z przyczyn takiego stanu są właśnie różnice w zarobkach jakie występują wśród płci. W zależności od źródła danych, różnica w płacach pomiędzy kobietami a mężczyznami w Polsce kształtuje się od 9% aż do 25%<sup>153</sup>. Najbardziej znacząca, bo wynosząca około 35% różnica występuje na najwyższych stanowiskach, gdzie również liczbowo kobiet jest zdecydowanie najmniej. W związku z powyższym można powiedzieć, że kobiety pomimo wykazywania większej aktywności edukacyjnej ponoszą również większe koszty kształcenia pozaformalnego. Wskazują na to dane GUS, które pokazują że mężczyźni częściej otrzymują dofinansowanie na szkolenie ze strony pracodawcy (97,3% w stosunku do 87,9% kobiet). Kobiety natomiast wykazują większą aktywność w dokształcaniu niepowiązanym z pracą i znacznie częściej decydują się na samodzielne finansowanie szkoleń lub robi to ich najbliższa rodzina (47,8% w stosunku do 35,6% mężczyzn)<sup>154</sup>.

## **MODERNIZACJA KRAJOWEGO SYSTEMU KWALIFIKACJI OPARTEGO O POLSKĄ RAMĘ KWALIFIKACJI**

Istotną cechą współczesnego podejścia strategicznego do kształtowania kapitału ludzkiego jest podejście do kształtowania wiedzy, umiejętności i innych kompetencji osób, skupione na uzyskiwanych efektach uczenia się, a nie na samym procesie nauczania. Najważniejsze jest więc to czego dana osoba się rzeczywiście nauczyła, a nie to czy osiągnęła to w drodze edukacji formalnej (np. ucząc się w szkole), pozaformalnej (u pracodawcy, na kursach, czy szkoleniach) lub w procesie uczenia się nieformalnego (np. ucząc się samemu z książek, prasy branżowej czy z Internetu).

Ważnym obszarem wsparcia adaptacyjności jest więc w tym kontekście modernizacja krajowego systemu kwalifikacji w Polsce, która będzie ona polegać na zintegrowaniu go poprzez wdrożenie dwóch zupełnie nowych instrumentów:

- Polskiej Ramy Kwalifikacji odniesionej do Europejskiej Ramy Kwalifikacji;
- krajowego rejestru kwalifikacji<sup>155</sup>.

Polska Rama Kwalifikacji (PRK), jako element stanowiący podstawę krajowego systemu kwalifikacji, jest wspólnym układem odniesienia dla wszystkich nadawanych w Polsce kwalifikacji. W krajowym rejestrze będą ujęte zaś te kwalifikacje, których jakość będzie gwarantowana określonymi procedurami i nadzorowana przez konkretny podmiot. Wpisanie kwalifikacji do krajowego rejestru będzie wiązać się z nadaniem jej odpowiedniego poziomu. Obecność kwalifikacji w krajowym rejestrze będzie także poświadczać jej wiarygodność. Wymagania określone w PRK mają na celu ujęcie pełnego spektrum efektów uczenia się. Odzwierciedlają one postępy - od najniższego do najwyższego poziomu - osiągnięte przez osobę uczącą się. Opis kwalifikacji w języku efektów uczenia się ułatwia weryfikację treści i metod kształcenia stosowanych w obszarze szkolnictwa ogólnego, zawodowego i wyższego.

Szczególnym wyzwaniem dla budowania nowych rozwiązań jest obszar uczenia się poza systemem oświaty oraz poza systemem szkolnictwa wyższego, w którym nie zostały wypracowane dotychczas jeszcze żadne systemowe rozwiązania, dotyczące standardów zapewniania jakości nauczania oraz walidowania jego rezultatów. Prowadzone badania pokazują (m.in. Raport o stanie edukacji 2011, IBE 2012), że podejmowane w Polsce inicjatywy w tym obszarze nie mają charakteru systemowego, długoterminowego, a ich skala jest trudna do określenia. Inicjatywy takie wykorzystują m.in. możliwości oferowane przez fundusze europejskie, w tym EFS (korzystają z nich m.in. branże budowlana, gastronomiczna, hotelarska, mechaniczna).

---

<sup>153</sup> Badanie wskaźnika Gender index w ramach instytucji zaangażowanych w realizację PO KL, na zlecenie IZ PO KL zrealizowane przez GHK Polska Sp. z o.o., Warszawa październik 2011, str. 17.

<sup>154</sup> Kształcenie dorosłych IV kw. 2006, GUS Warszawa 2009.

<sup>155</sup> Ze względu na mocno osadzone w języku polskim nieco inne znaczenie terminu „kwalifikacja” kwalifikacje wpisane do rejestru będą określone terminem „kwalifikacja zarejestrowana”.

Na skutek braku efektywnych rozwiązań systemowych wielu pracowników na rynku posiada określone kompetencje, ale brak im kwalifikacji – czyli rzeczywistego ich potwierdzenia. W ramach oferty systemu edukacji formalnej nie mają oni możliwości uzyskania odpowiedniej „szytej na miarę oferty”, stąd poszukiwane są różnego rodzaju alternatywy. Zbudowanie właściwych rozwiązań systemowych w obszarze kształcenia osób dorosłych pozwoli na uzyskiwanie i potwierdzanie posiadanych kwalifikacji w sposób systematyczny i wszechstronny, co przyniesie szereg korzyści klientom, pracodawcom i pracownikom przedsiębiorstw, ponieważ prawidłowe określenie wymaganych kompetencji (efektów uczenia się) wpływa również na podnoszenie standardów zawodowych.

## SYSTEM OCHRONY ZDROWIA

### WYZWANIA DEMOGRAFICZNE I ZDROWOTNE DLA RYNKU PRACY

Jedną z podstawowych miar służących do porównania stanu zdrowia ludności jest przeciętne trwanie życia oraz udział w nim przeciętnego trwania życia w zdrowiu (który w Polsce wynosi 78% w przypadku kobiet oraz 82% w przypadku mężczyzn). Pomimo wydłużającego się przeciętnego trwania życia<sup>156</sup>, nadal jest ono znacznie niższe niż w przypadku krajów zachodnioeuropejskich. Zatem obserwowany od dwudziestu lat spadek natężenia zgonów<sup>157</sup> (wynikający z rozwoju nowych technologii medycznych, nowoczesnych metod diagnostycznych oraz m.in. zachowań prozdrowotnych) nie przekłada się bezpośrednio (przynajmniej wprost proporcjonalnie) na jakość życia Polaków.

---

<sup>156</sup> W 2011 roku w Polsce mężczyźni żyli przeciętnie 72,4 lat, natomiast kobiety 80,9. W stosunku do 1991 roku mężczyźni żyją dłużej o 6,2 lat, natomiast kobiety o 5,7 lat. Również obserwowane jest wydłużenie przeciętnego dalszego trwania życia dla wszystkich grup wiekowych (GUS 2012, s. 11).

<sup>157</sup> W latach 1980-2010 współczynnik zgonów zmniejszył się o 44% z 1183,4 zgonów na 100 tys. ludności do 759,6 tys. zgonów na 100 tys. mieszkańców (GUS 2012, s. 30).

Wykres nr 10. Przeciętne trwanie życia oraz przeciętne trwanie życia w zdrowiu w krajach OECD według płci (średnia dla lat 2008-2010)



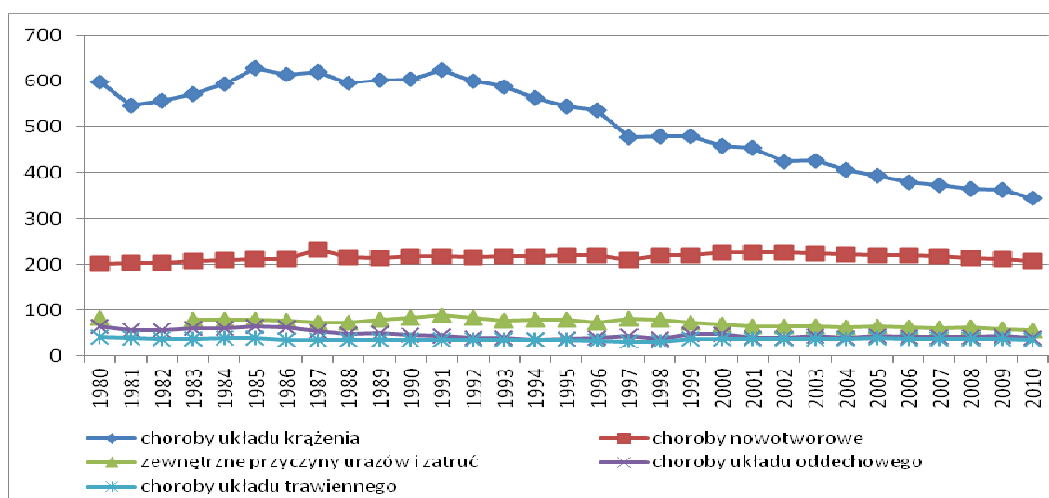
Uwaga: HLY (*healthy life years*) – przeciętne trwanie życia w zdrowiu, LE (*life expectancy*) – oczekiwana długość życia.

Źródło: OECD (2012, s. 19).

Źródło: OECD (2012), *Health at a glance: Europe 2012*, OECD, Paris.

Od lat dominującą przyczyną zgonów w Polsce są choroby układu krążenia (46% w roku 2010), aczkolwiek od lat 90. XX wieku obserwuje się ich stały spadek (Wykres nr 11). Drugą, pod względem częstości występowania przyczyną zgonów, są choroby nowotworowe – ponad 25% wszystkich zgonów. Analizując natomiast przyczyny zgonów wśród grup wieku oraz w podziale na płeć, można stwierdzić, że dominującą przyczyną zgonów mężczyzn w wieku 0-44 lata są przyczyny zewnętrzne (3-krotnie wyższe współczynniki, niż w przypadku innych przyczyn), w grupach 45-59 jest to natomiast śmiertelność związana głównie z chorobami układu krążenia.

Wykres nr 11. Współczynniki zgonów wg przyczyn w Polsce (na 100 tys. ludności, 1980-2010)



Źródło: opracowanie własne na podst. GUS (2012), Wyniki badań bieżących. Stan ludności – 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa s. 30.

Wśród kobiet poniżej 60. roku życia główną przyczyną zgonów są choroby nowotworowe. Jednakże śmiertelność wśród nich jest i tak niższa, niż w przypadku mężczyzn. Niepokojący jest natomiast względnie niewielki na przestrzeni ostatnich lat spadek zgonów z tytułu nowotworów wśród kobiet w wieku 45-59 lat<sup>158</sup>. Biorąc zaś pod uwagę pozostałe kraje europejskiej odsetek umieralności kobiet na nowotwory złośliwe w Polsce kształtuje się na istotnie wyższym poziomie. Jest np. o prawie 50% wyższy niż np. w Szwecji<sup>159</sup>.

W ramach przeprowadzonego przez GUS badania dotyczącego stanu zdrowia ludności kobiety częściej niż mężczyźni zgłaszały występowanie długotrwałych problemów zdrowotnych czy chorób przewlekłych (odpowiednio 39% mężczyzn i 47% kobiet). Wśród mężczyzn relatywnie liczniejsze były zawały i problemy związane ze zdrowiem psychicznym<sup>160</sup> m.in. mężczyźni pięciokrotnie częściej niż kobiety popełniają samobójstwa, jak również częściej korzystają z usług poradni odwykowych<sup>161</sup>. Relatywnie nowym zjawiskiem szybko narastającym jest również problem z otyłością. Jak pokazują dane mężczyźni częściej niż kobiety mają problem z nadwagą (44,8% w stosunku do 29,4%) i otyłością (odpowiednio 16,6% i 15,2%), rzadziej poddają się również profilaktyce. Problem nadwagi i otyłości zaczyna się już na wczesnym etapie życia (np. dane Ministerstwa Zdrowia wskazują, że wskaźniki otyłości są znacznie niższe w u niemowląt karmionych piersią), przez co konieczne są jak najwcześniej rozpoczynane działania profilaktyczne, w celu zapobiegania otyłości i związanym z nią chorobami (np. cukrzyca). To właśnie brak profilaktyki i regularnego poddawania się badaniom jest znaczącym problemem w ochronie stanu zdrowia Polaków i należy aktywnie przeciwdziałać tej kwestii, także w związku z późniejszymi jej skutkami ekonomicznymi (świadczenia rentowe czy obciążenia budżetu związane ze zwolnieniami chorobowymi). Warto zaznaczyć, iż takie działania zostały podjęte w ramach programów operacyjnych współfinansowanych z EFS, m.in. w latach 2004-2006 wdrożono program na rzecz profilaktyki raka szyjki macicy, a w latach 2007-2013 odbyły się kampanie na rzecz zachęcenia do regularnego monitorowania stanu zdrowia wśród mężczyzn (rak prostaty).

W Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, istotny spadek populacji osób w wieku produkcyjnym oraz stały wzrost populacji w wieku powyżej 65 lat będzie prowadził do istotnych

<sup>158</sup> GUS (2012), Wyniki badań bieżących. Stan ludności – 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, s. 31=32

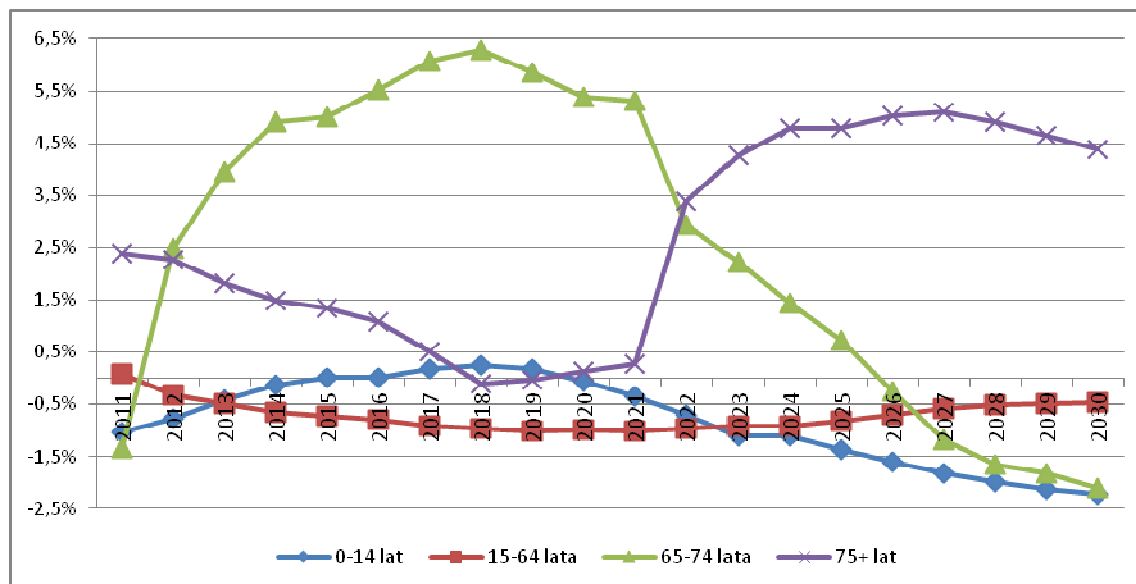
<sup>159</sup> Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet 2009, Warszawa 2009.

<sup>160</sup> Stan zdrowia ludności Polski 2009, GUS Warszawa 2001.

<sup>161</sup> Polityka równości płci. Polska 2007, UNDP Warszawa 2007

przemian na rynku pracy oraz w obszarze opieki zdrowotnej. Zmiany demograficzne w Polsce są w szczególności widoczne poprzez silny wzrost populacji w wieku 65-74 lat, oczekiwany w latach 2014-2021, po którym nastąpi równie silny wzrost liczby osób w grupie wiekowej 75+ (Wykres nr 12.). Jest to konsekwencja przechodzenia do kolejnych grup wiekowych osób z powojennego wyżu urodzeń.

**Wykres nr 12. Prognozowana roczna stopa wzrostu liczby ludności wg grup wieku (w %, 2011-2030)**



Źródło: Koettl i Więckowska (2010) Who will care for the elderly and who will pay for it? Current and future public expenditures on long-term care, World Bank Report,

W kontekście zachodzących zmian demograficznych ważne są również **przyszłe zasoby pracy, co powoduje że już dziś należy zwrócić uwagę na pogarszający się stan zdrowia dzieci, wynikający z przemian cywilizacyjnych**. Złe nawyki żywieniowe, dostępność do wysokokalorycznego jedzenia w sklepikach szkolnych i mniejsza aktywność ruchowa (głównie na skutek zmiany stylu życia) sprawiają, że otyłość staje się coraz większym problemem dzieci w wieku szkolnym (22% chłopców i 18% dziewczynek w szkołach podstawowych; oraz 15% chłopców i 12% dziewczynek w szkołach gimnazjalnych). Badania stwierdzają również, że w zapobieganiu występowania nadwagi i otyłości w wieku rozwojowym kluczową rolę mają działania prewencyjne oraz edukacja zdrowotna skierowana do dzieci i młodzieży, ich rodziców/opiekunów, nauczycieli i wychowawców<sup>162</sup>.

Ponieważ udział osób zależnych (niesamodzielnych) w populacji jest znacznie wyższy w starszych grupach wiekowych, **gwałtowny wzrost liczby osób w wieku starszym przełoży się na równie gwałtowny wzrost populacji osób zależnych** (o znaczących ograniczeniach w wykonywaniu codziennych czynności), a tym samym do zwiększenia obciążenia tymi osobami pozostałych członków populacji. Tendencje te niewątpliwie mają istotny wpływ na:

- wzrost potrzeb opiekuńczych,
- obniżenie możliwości ich zaspokojenia w ramach opieki nieformalnej,<sup>163</sup>
- presję na rozwój sektora opieki długoterminowej.

<sup>162</sup> Szulc J. (2011), Odpowiedź Sekretarza Stanu w Ministerstwie Zdrowia na interpelację posła Macieja Orzechowskiego w sprawie przeciwdziałania otyłości dzieci i młodzieży w Polsce, 12 grudnia (<http://www.maciejorzechowski.pl/12150/interpelacja-w-sprawie-przeciwdzialania-otylosci-dzieci-i-mlodziezy-w-polsce.html>)

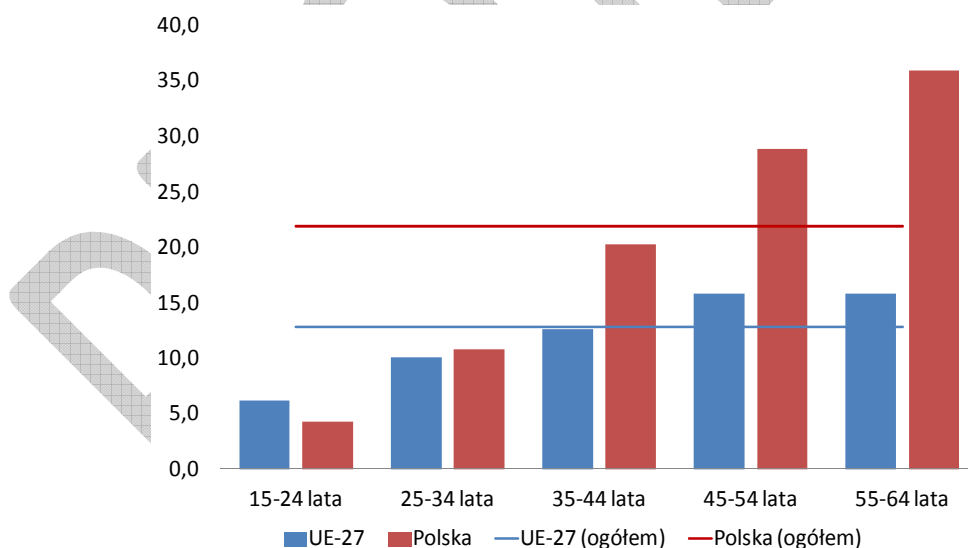
<sup>163</sup> Wpływa na to m.in. zmiana wzorca rodziny (2+1 lub 2+0), zwiększenie liczby rozwodów, opóźnienie decyzji o posiadaniu dzieci oraz większa aktywność zawodowa kobiet (Więckowska 2004).

Prognozowane przemiany demograficzne doprowadzą do istotnego pogorszenia się współczynników obciążenia demograficznego. Szacuje się, że odwrotność współczynnika obciążenia osobami starszymi ulegnie zmniejszeniu z poziomu 5,27 osób w wieku produkcyjnym na osobę starszą w roku 2010 do 2,78 osób w roku 2030).<sup>164</sup> Innymi słowy, do roku 2030 na jednego emeryta „przypadały” będą mniej niż trzy osoby w wieku produkcyjnym.

Zagrożenia wynikające ze zmian demograficznych związane są nie tylko ze starzeniem się ludności, ale wynikają także z **istniejących barier podażowych na rynku usług zdrowotnych**. Polska charakteryzuje się bowiem bardzo ograniczoną liczbą lekarzy specjalistów np. geriatry, jak również ograniczoną zdolnością do konkurencji płacowej z krajami zachodnimi – w szczególności w odniesieniu do zatrudniania pielęgniarek i opiekunek dla osób starszych. Na początku 2013 roku (I kwartał), w rejestrze podmiotów wykonujących działalność leczniczą, zarejestrowane były 39 oddziałów szpitalnych o profilu geriatrycznym (890 łóżek) oraz 367 poradni geriatrycznych. Dodatkowo, 201 zakładów/oddziałów pielęgnacyjno-opiekuńczych (ok. 7080 łóżek) oraz 443 zakładów/oddziałów opiekuńczo-leczniczych (ok. 20930 łóżek).

Oprócz procesu starzenia się ludności i jego konsekwencji niezmiernie ważnym zjawiskiem dla rynku pracy, decydującym o aktywności zawodowej, są **problemy zdrowotne powiązane z wykonywaną pracą**. Jak pokazują dane Eurostatu, problemy zdrowotne związane z pracą występują w Polsce znacznie częściej niż w innych krajach UE-27 – różnica ta zaczyna być znacząca już wśród osób powyżej 35 r. ż., co więcej, skala różnic pomiędzy ich odczuwaniem w Polsce i w UE nasila się wraz z wiekiem. W kontekście dalszego starzenia się społeczeństwa i niskich nakładów na zdrowie publiczne, rodzi to obawę o wystąpienie **barier dla produktywności pracy i wzrostu gospodarczego w średnim okresie**.

**Wykres nr 13. Udział osób deklarujących odczuwanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy problemów zdrowotnych powiązanych z pracą zawodową w liczbie pracujących**



Źródło: Opracowanie na podstawie danych z Eurostatu.

Coraz bardziej znaczącym problemem staje się również wzrastający odsetek osób chorych psychicznie. Zjawisko to wpływa istotnie na strukturę siły roboczej – a dokładnie na liczbę rencistów (stanowiących część grupy osób biernych zawodowo). O ile jednak niezdolność do pracy

<sup>164</sup> Współczynnik obciążenia osobami starszymi jest definiowany przez Eurostat, jako relacja liczby osób w wieku starszym w stosunku do populacji w wieku produkcyjnym. Natomiast odwrotność tego współczynnika informuje o tym, ile osób w wieku 15-64 lat przypada na jedną osobę w wieku 65 lat i więcej (innymi słowy, ilu potencjalnych opiekunów przypada na jednego potencjalnego emeryta).

spowodowana inwalidztwem jest relatywnie łatwa do zweryfikowania, to już ta spowodowana chorobą psychiczną czy stanem bólowym (np. mającym swe źródło w stresie) – nie. Z tego względu coraz większy nacisk w krajach UE (np. Wielka Brytania, Dania, Holandia) kładzie się nie na weryfikację uprawnień do renty z tytułu niezdolności do pracy, lecz na jak najszybszą rehabilitację (np. poprzez bliską współpracę rehabilitantów medycznych i zawodowych) i wypracowanie (wspólnie z pracodawcą) planu powrotu na rynek pracy. Jednak w Polsce wsparcie osób niezdolnych (nawet częściowo) do pracy przez PFRON nie obejmuje żadnych działań na rzecz utrzymania obecnego miejsca pracy.

## WYZWANIA KADROWE

Zgodnie z raportem ewaluacyjnym pn. *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, wykonanym na zlecenie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, sektor ochrony zdrowia został zakwalifikowany do tzw. branż rozwojowych. Kluczowymi obszarami koniecznymi do wzmocnienia w celu zapewnienia konkurencyjności polskiej gospodarki są: nauki medyczne i nauki o zdrowiu, w tym medycyna oparta na terapii genowej, geriatryka, rehabilitacja i pielęgniarstwo. Wnioski zawarte w raporcie są zgodne z treścią *"Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 18 maja 2010 r. w sprawie kompetencji kluczowych w zmieniającym się świecie: realizacja programu prac „Edukacja i szkolenia 2010” (2010/2013(INI))*, zgodnie z którą należy zwrócić szczególną uwagę na rozwój sektora tzw. „białych” miejsc pracy. Komisja Europejska dostrzega niedobór specjalistów w sektorze opieki zdrowotnej na obszarze całej UE, szacując, że w 2020 r. będzie brakować ok. 1 mln osób (a wliczając w to zawody pomocnicze w służbie zdrowia – 2 mln).<sup>165</sup>

**Braki kadrowe sektora służby zdrowia w Polsce odnotowywane są w szczególności w stosunku do liczby dostępnych specjalistów.** Przedmiotowy problem ma szczególne znaczenie w kontekście problemu starzejącego się społeczeństwa oraz nierówności w dostępie do usług medycznych, zarówno w kontekście geograficznym jak i „socioekonomicznym”. Dodatkowo, w coraz większym stopniu zaznacza się problem „starzenia się” profesjonalistów medycznych. Sytuacja demograficzna tej grupy zawodowej jest alarmująca. Spośród 156 900 aktywnych zawodowo lekarzy i lekarzy dentyistów 31 300, czyli jedna piąta, to osoby powyżej 60 roku życia, z czego 11 000 (czyli 7,5% aktywnych zawodowo lekarzy) to osoby po 70 roku życia. Średnia wieku lekarzy w Polsce to dziś niemal 50 lat, a w niektórych specjalizacjach, jak w pediatrii to aż 59 lat<sup>166</sup>. Wśród dziedzin priorytetowych największy odsetek specjalistów powyżej 65 roku życia odnotowano w następujących dziedzinach: chirurgia onkologiczna, epidemiologia, medycyna pracy, pediatria, radiologia i diagnostyka obrazowa, radioterapia onkologiczna, stomatologia dziecięca<sup>167</sup>.

Istniejący poziom zatrudnienia kadr w sektorze ochrony zdrowia jest więc już dziś nieadekwatny do występujących potrzeb społecznych i znacząco odbiega od standardów przyjętych w innych krajach europejskich. Aktualnie w Polsce na 1000 mieszkańców praktykuje 2,2 lekarzy i jest to wartość najniższa spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej<sup>168</sup> - o 1,3 lekarza mniejsza niż średnia dla tych krajów (Wykres nr 14).

### Wykres nr 14. Lekarze na 1000 ludności, wybrane kraje UE (2000-2010)

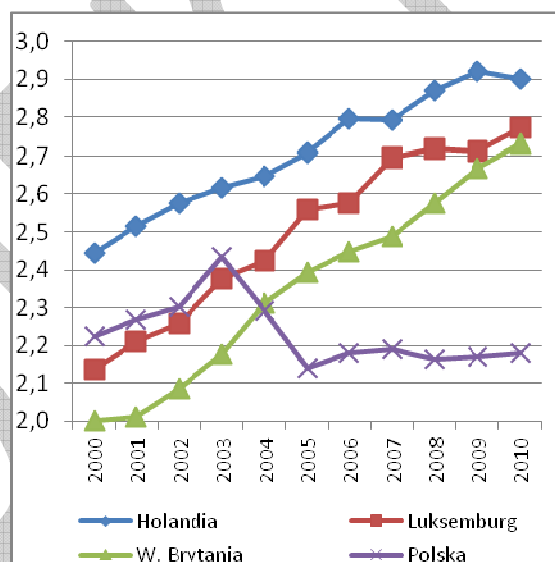
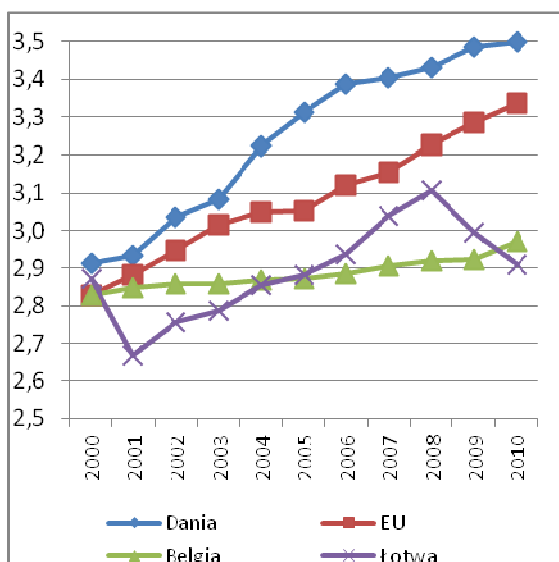
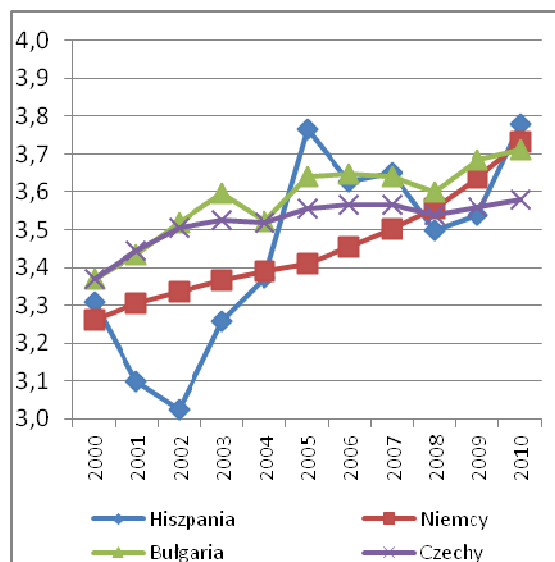
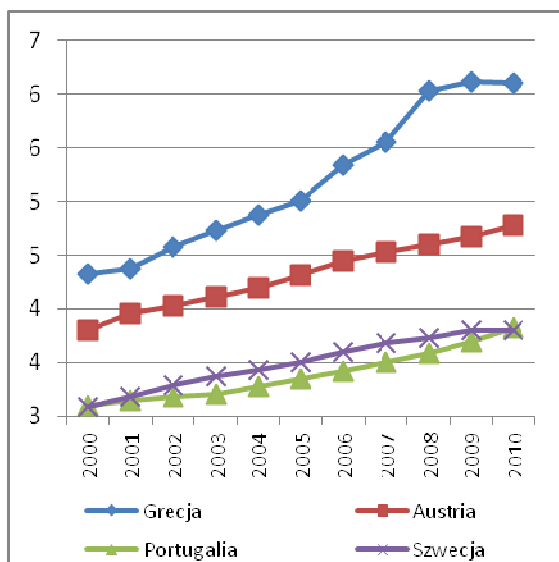
---

<sup>165</sup> Komunikat Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów pn. „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie” (komunikat opublikowany w dniu 23 listopada 2010 r., KOM(2010) 682 wersja ostateczna), dostępny pod adresem: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:PL:PDF>

<sup>166</sup> Sytuację tę potwierdził opublikowany w 2008 r. dokument pn. „Wstęp do analizy demograficznej lekarzy i lekarzy dentyistów” opracowany przez Naczelną Radę Lekarską.

<sup>168</sup> WHO (2011), European health for all [online database], Copenhagen, WHO Regional Office for Europe, <http://www.euro.who.int/hfad>.





Źródło: WHO (2011), European health for all [online database], Copenhagen, WHO Regional Office for Europe, <http://www.euro.who.int/hfadb>.

Jako przyczynę tak niskiego wskaźnika lekarzy wskazuje się głównie migrację zarobkową tej grupy zawodowej, motywowaną wyższym wynagrodzeniem oraz lepszymi warunkami pracy<sup>169</sup>. W 2003 roku sześć dziedzin medycyny zostało uznanych za priorytetowe z punktu widzenia potrzeb społecznych. W 2009 r. lista specjalizacji priorytetowych została rozszerzona do 21.<sup>170</sup> Biorąc pod uwagę trendy demograficzne, najbardziej alarmująca jest dziś liczba praktykujących geriatrów. Z

<sup>169</sup> Zarys systemu ochrony zdrowia. Polska 2012, polska wersja pozycji: Sagan A., Panteli D., Borkowski W., Dmowski M., Domański F., Czyżewski M., Goryński P., Karpacka D., Kiersztyn E., Kowalska I., Książek M., Kuszewski K., Leśniewska A., Lipska I., Maciąg R., Madowicz J., Mądra A., Marek M., Mokrzycka A., Poznański D., Sobczak A., Sowada C., Świderek M., Terka A., Trzeciak P., Wiktorzak K., Włodarczyk C., Wojtyniak B., Wrześniewska-Wal I., Zelwianańska D., Busse R. (2011), Poland: Health system review, „Health Systems In Transition”, Vol. 13(8), s. 1–193.

<sup>170</sup> Dziedziny medycyny uznane za priorytetowe: anestezjologia i intensywne terapia, chirurgia onkologiczna, epidemiologia, geriatryka, ginekologia onkologiczna, kardiologia, kardiologia dziecięca, medycyna pracy, medycyna ratunkowa, medycyna rodzinna, neonatologia, neurologia dziecięca, onkologia kliniczna, onkologia i hematologia dziecięca, ortopedia i traumatologia narządu ruchu, patomorfologia, pediatria, radiologia i diagnostyka obrazowa, radioterapia onkologiczna, stomatologia dziecięca.

informacji przekazanych przez Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego wynika, że w dziedzinie geriatry specjalizuje się obecnie jedynie 81 lekarzy (w tym 4 w trybie rezydentkim). Według danych Centralnego Rejestru Lekarzy, prowadzonego przez Naczelną Izbę Lekarską (stan na dzień 31.05.2013 r.), w Polsce jest zaledwie 294 lekarzy geriatrów, w tym 283 czynnie wykonujących swój zawód. Równocześnie, geriatrya została wyłączona jako przedmiot obowiązkowy na studiach medycznych.<sup>171</sup>

Podobnie alarmująca sytuacja ma miejsce w odniesieniu do pielęgniarek. Zarówno ich liczba na 1000 mieszkańców plasująca Polskę pośród sześciu krajów Unii Europejskiej o najniższej wartości tego wskaźnika<sup>172</sup> – średnia Unii to 8,3 pielęgniarki na 1000 mieszkańców (Wykres nr 15), jak i struktura demograficzna pracowników w tym zawodzie jest bardzo niekorzystna. Przeciętny wiek pielęgniarki w Polsce to 50 lat. Do roku 2020 uprawnień emerytalne uzyska ponad 95,5 tysiąca pielęgniarek, zaś w 2030 roku już prawie 190 tysięcy<sup>173</sup>. Według Raportu Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych z kwietnia 2013 r. w 2011 roku 3448 pielęgniarek i położnych uzyskało prawo wykonywania zawodu po raz pierwszy (38% absolwentów z roku akademickiego 2010/2011).

**Tabela nr 2. Liczba absolwentów kierunku pielęgniarstwo i położnictwo (licencjat).**

Rok akademicki	Pielęgniarstwo	Położnictwo	Razem
2007/2008	3138	512	3650
2008/2009	4671	908	5579
2009/2010	5318	1051	6369
2010/2011	8170	964	9134
2011/2012	7132	1119	7251

Źródło danych: Ministerstwo Zdrowia

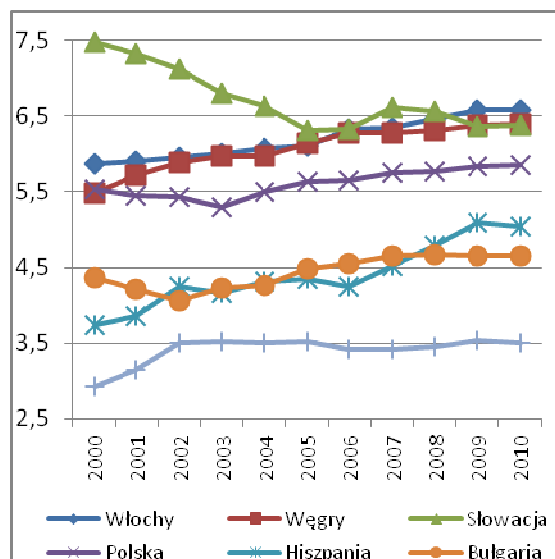
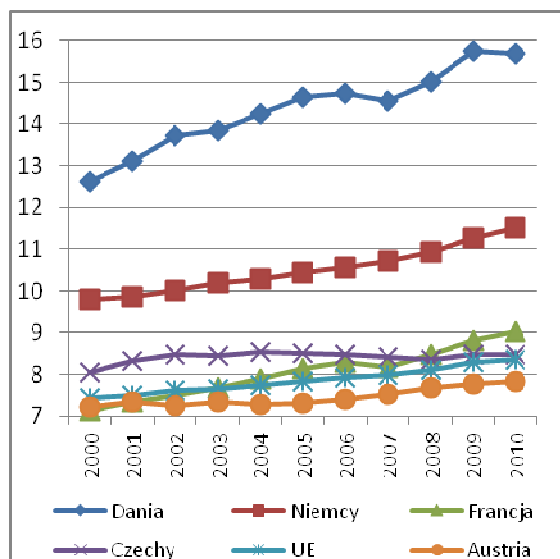
Dla zapewnienia w przyszłości świadczeń pielęgnacyjnych potrzebne są **działania promocyjne, uatrakcyjniające zawód pielęgniarki**. Działaniem takim, wzorem innych państw (np. Wielka Brytania), może być zwiększanie np. wraz ze wzrostem stażu, zakresu uprawnień pielęgniarstkich, tj. przejęcie części uprawnień lekarskich. Ponadto należy zwrócić uwagę na stereotypowe podejście do niniejszego zawodu jako typowo kobiecego i potrzebę podjęcie działań na rzecz większego udziału mężczyzn – pielęgniarzy.

**Wykres nr 15. Pielęgniarki na 1000 ludności, wybrane kraje UE (2000-2010)**

<sup>171</sup> Zgodnie z danymi pochodzącymi z biur wojewodów największe braki zaobserwowano również w zakresie anestezjologii i intensywnej terapii, chorób wewnętrznych, medycyny ratunkowej, pediatrii, chirurgii ogólnej i psychiatrii (Zarys systemu..., s. 128).

<sup>172</sup> WHO (2011), European health for all [online database], Copenhagen, WHO Regional Office for Europe, <http://www.euro.who.int/hfadb>.

<sup>173</sup> Więckowska B., Szałkiewicz E. (2011), Usługi społeczne w opiece długoterminowej, w: M. Grewiński, B. Więckowska (red.), Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego w Polsce, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, s.135



Źródło: WHO (2011), European health for all [online database], Copenhagen, WHO Regional Office for Europe, <http://www.euro.who.int/hfabd>.

W celu rozwiązania tego problemu we wrześniu 2007 roku wprowadzono w Polsce nowy zawód - opiekun medyczny<sup>174</sup>. Wprowadzenie na rynek pracy osób z wykształceniem w kierunku opiekun medyczny mogłoby w znacznej mierze zmniejszyć deficyt w zatrudnieniu pielęgniarek (szacuje się go na ok. 4 500 osób w samej tylko opiece długoterminowej)<sup>175</sup>. Ponad 75% czynności opiekuna medycznego wchodzi w zakres tzw. pielęgnacji podstawowej, zatem opiekun medyczny mógłby w tym zakresie odciążać pielęgniarkę.

## WYZWANIA W ZAKRESIE DOSTĘPNOŚCI OPIEKI ZDROWOTNEJ

Transformacja własnościowa w szpitalnictwie, ze względu na zdecydowanie większe wymagania kapitałowe związane z inwestycjami w tej sferze, stanowi ważny wyznacznik wzrostu znaczenia sektora niepublicznego w opiece zdrowotnej<sup>176</sup>. W 2011 r. w Polsce funkcjonowały łącznie 853 szpitale ogólne, mające do dyspozycji 189 tys. łóżek, z których skorzystało blisko 7,9 mln pacjentów. Jest to o prawie 1/5 (137) szpitali więcej i o 1% (2 tys.) łóżek mniej niż w stosunku do roku 2000. Pomimo trwającego nieprzerwanie od roku 1995 (za wyjątkiem 2006 r.) wzrostu liczby szpitali niepublicznych, których w roku 2011 było 313 (30 w roku 2000) oraz dalszego spadku liczby placówek publicznych, których było 540 (686 w roku 2000), nadal zdecydowana większość szpitali to szpitale publiczne – 63,3%<sup>177</sup>. Na przestrzeni lat 1995-2008 liczba szpitali niepublicznych wzrosła o 304 placówki. W analogicznym okresie liczba szpitali publicznych zmniejszyła się o 156 placówek. Część zlikwidowanych szpitali zasiliła kategorię szpitali niepublicznych. W 2000 roku zapoczątkowano

<sup>174</sup> Opiekun medyczny – osoba, która ukończyła 2-letnią zasadniczą szkołę zawodową publiczną lub niepubliczną o uprawnieniach szkoły publicznej lub roczną szkołę policealną publiczną lub niepubliczną o uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskała dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie opiekun medyczny, posiadająca kwalifikacje do wykonywania czynności w zakresie podstawowej pielęgnacji chorych i osób niesamodzielnych.

<sup>175</sup> Więckowska B., Szałkiewicz E. (2011), Usługi społeczne w opiece długoterminowej, w: M. Grewiński, B. Więckowska (red.), Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego w Polsce, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, s.136

<sup>176</sup> Kautsch M. (2010), Potencjał publicznych i niepublicznych zakładów opieki zdrowotnej w Polsce – wybrane elementy, [w:] K. Ryć, A. Sobczak (red.), Publiczna czy niepubliczna opieka zdrowotna? Koncepcje, regulacje, zarządzanie, Wolters Kluwer, Warszawa, s.121

<sup>177</sup> GUS (2011), Zdrowie i ochrona zdrowia w 2011 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, s. 92.

bowiem procesy przekształceń samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej (w tym szpitali publicznych) w spółki prawa handlowego i spółki cywilne tworzone najczęściej przez jednostki samorządu terytorialnego (lub z ich udziałem), które pełniły funkcję organu założycielskiego dla przekształcanych ZOZ. Jednocześnie, mimo rosnącej liczby szpitali oraz leczonych w nich pacjentów, wzrasta liczba dni oczekiwania na leczenie (pomimo niepełnego wykorzystania istniejących łóżek). Jak wskazuje raport OECD<sup>178</sup>, jednym z istotnych problemów jest wysoki odsetek **niezaspokojonych potrzeb zdrowotnych z powodu oczekiwania w kolejce**. Jest to jedno z głównych wyzwań dla wprowadzenia reform w systemie zarządzania ochroną zdrowia, w tym w dostępie do usług zdrowotnych o charakterze ogólnym. W kontekście zachodzących zmian demograficznych i rosnącej populacji w wieku 65+, szczególnym wyzwaniem dla systemu opieki zdrowotnej staje się opieka długoterminowa, która w Polsce nie stanowi odrębnego systemu, ale składa się z elementów różnych polityk publicznych i jest finansowana z kilku różnych źródeł:

- pomoc społeczna (świadczenia pieniężne i usługi),
- ochrona zdrowia (usługi),
- ubezpieczenia społeczne (świadczenia pieniężne).

Istniejące rozproszenie tego systemu oraz prognozowane zmiany demograficzne mogą spowodować w niedługim okresie znaczne nierówności w dostępie do świadczeń opiekuńczych.<sup>179</sup> W związku z tym zalecana jest większa koordynacja w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej w procesie opieki nad osobą zależną (np. pomiędzy szpitalem, domem opieki, ośrodkiem pomocy społecznej czy lekarzem rodzinnym). System finansowania również wpływa na zachowania podmiotów świadczących usługi opiekuńcze w różnych sektorach. Koszty pobytu w domach pomocy społecznej (DPS), w przypadku braku innych źródeł finansowania (mieszkaniec, jego rodzina), pokrywa gmina, natomiast koszt pobytu w domu opieki (zakład opiekuńczo-leczniczy lub zakład leczniczo-pielęgnacyjny) pokrywa mieszkaniec (koszty „pobytowe”) oraz NFZ (koszty leczenia/pielęgnacji), stąd też gminy niechętnie kierują do DPS, zaś NFZ – w obliczu problemów finansowania leczenia szpitalnego – niechętnie przeznaczają dodatkowe środki na domy opieki. Odrębną kwestią jest natomiast sektor instytucji świadczących usługi opiekuńcze poza sektorem pomocy społecznej czy ochrony zdrowia. Prowadzone są one sztywno w formie pensjonatu, hostelu, agroturystyki itd. ale nie podlegają standardom oraz kontroli jakości obu wspomnianych polityk. Wzorując się na doświadczeniach innych krajów (Niemcy, Japonia), już od 2007 roku podjęto w Polsce działania na rzecz wyodrębnienia systemu zabezpieczenia opieki długoterminowej<sup>180</sup>. W roku 2010 powstała „zielona księga” opieki długoterminowej w Polsce, zgodnie z którą wprowadzenie wyodrębnionego systemu w tym sektorze przebiegałoby w dwóch etapach

- lata 2011-2020 – przygotowanie i wdrożenie zmian w oparciu o ustawę o pomocy osobom niesamodzielnym – nowa ustawa scaliłaby wszystkie przyznawane dotychczas, w ramach systemu zabezpieczenia społecznego, świadczenia osobom zależnym; prawo do nich bazowałoby na kryterium niesamodzielnności;
- lata po roku 2020 – wprowadzenie ubezpieczenia opiekuńczego, którego źródłem finansowania systemu, obok składki ubezpieczeniowej, będzie dotacja budżetowa.
- Budowa spójnego systemu opieki długoterminowej jawi się więc wciąż jako istotne wyzwanie dla systemu polityk publicznych.

---

<sup>178</sup> Przegląd Gospodarczy Polski OECD, 2010 r.

<sup>179</sup> Należy również pamiętać, że istotnie wzrosło koszt świadczeń pieniężnych, albowiem – zgodnie z obowiązującym prawem – każda osoba powyżej 75. roku życia ma prawo do zasiłku bądź dodatku pielęgnacyjnego.

<sup>180</sup> Zarządzenie Ministra Zdrowia z dnia 9 lutego 2007 r. w sprawie powołania zespołu do spraw opracowania projektu ustawy o społecznym ubezpieczeniu pielęgnacyjnym (2007), Dz.Urz.MZ.07.03.07.

## DOBRE RZĄDZENIE

### POPRAWA PROCESU STANOWIENIA PRAWA, JAKOŚCI REGULACJI ORAZ WARUNKÓW PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Kwestia poprawy jakości regulacji, w sensie zarówno prawa jako takiego, jak i procesu jego stanowienia, jest jednym z priorytetowych działań realizowanych dotychczas programów interwencji publicznej (w tym EFS) w tym obszarze. Pomimo dotychczas zrealizowanych działań w zakresie reformy regulacji, jakość stanowionego w Polsce prawa nadal wymaga poprawy. Oznacza to, że ulepszanie prawa powinno być procesem ciągłym, co wymaga wypracowania odpowiednich rozwiązań instytucjonalnych. Pewne działania w tym zakresie zostały już podjęte – inne są aktualnie przygotowywane.

Kwestią wymagającą podjęcia działań interwencyjnych jest również **struktura oraz tempo procesu decyzyjnego, dotyczącego implementacji nowych rozwiązań**. Decyzje o działaniach publicznych podejmowane są dość szybko, licząc od momentu ich zapowiedzi do ustanowienia prawa, co może jednak pociągać za sobą niebezpieczeństwo niewystarczającej ich zbieżności z założeniami długofalowych strategii społeczno-gospodarczych dla kraju czy poszczególnych regionów/sektorów. Dlatego też niezbędne jest wypracowanie metodyki wprowadzania nowych regulacji, koniecznie uwzględniającej m.in. testy regulacyjne, ocenę skutków regulacji (OSR), test MSP, zaangażowanie ekspertów i interesariuszy, konsultacje społeczne, prace analityczne, opracowywanie rozwiązań wariantowych, a także ocenę ex-ante wpływu jaki może mieć dana regulacja (m.in. poprzez pryzmat takich kryteriów jak płeć, wiek, czy niepełnosprawność podmiotów objętych regulacją).

Wśród wyzwań w obszarze budowania administracji publicznej wskazuje się także na potrzebę przejścia z „better regulations” na „smart regulations”, polegającą przede wszystkim na **uzupełnieniu procesu legislacyjnego o monitoring ex post przyjętych rozwiązań oraz dokonywanie ewentualnych korekt** wprowadzonych regulacji w zależności od uzyskiwanych rezultatów. Wskazane jest również położenie większego nacisku na egzekwowanie już istniejących przepisów prawa, co pozwoli unikać w przyszłości wprowadzania dodatkowych, nie zawsze koniecznych regulacji. Do prowadzenia skutecznej realizacji polityki *better and smart regulation* warunkiem koniecznym jest budowa silnego zaplecza eksperckiego odpowiedzialnego za przeprowadzanie prac analitycznych na potrzeby OSR i SME testu, a co za tym idzie wyboru optymalnych form interwencji. Dodatkowo, istotnym wyzwaniem dla polskiego porządku prawnego i sposobu podejmowania decyzji jest **konieczność bardziej systematycznego i strategicznego podejścia do kwestii uczestnictwa w planowaniu polityk na szczeblu wspólnotowym oraz do włączania celów unijnych do krajowych dokumentów planistycznych i wykonawczych**. Umiejętne zarządzanie regulacjami unijnymi jest szczególnie istotne, w sytuacji gdy znaczna część przepisów uchwalanych przez Sejm wynika wprost z członkostwa Polski w UE lub jest z nim bezpośrednio związana. Aby sprostać temu wyzwaniu niezbędna jest budowa systemu wsparcia dla terminowej i efektywnej transpozycji prawa UE.

### POPRAWA SKUTECZNOŚCI ORAZ UŁATWIENIE DOSTĘPU DO WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI, W SZCZEGÓLNOŚCI DLA PRZEDSIĘBIORSTW

**Przewlekłość postępowań sądowych** to od lat jeden z najważniejszych problemów polskiego wymiaru sprawiedliwości. Czas postępowania w różnych okręgach sądowych jest wysoce zróżnicowany, przy czym najczęściej wymienianą przyczyną tego stanu rzeczy jest to, że sieć sądów i rozkład zatrudnienia w nich nie są dostosowane do obciążeń poszczególnych jednostek sądowych czy liczby oraz stopnia komplikacji prowadzonych spraw<sup>181</sup>. Przyjęta struktura organizacyjna sądów skutkuje nadmierną w stosunku do rzeczywistych zadań nadzorczych liczbą stanowisk funkcyjnych

---

<sup>181</sup> (FOR 2010, s. 9-13; por. też dalej).

(na 10 tysięcy sędziów ponad 4 tysiące to sędziowie pełniący funkcje związane z bezpośrednim nadzorem administracyjnym), przez co funkcjonowanie sądów powszechnych w takich warunkach organizacyjnych pociąga za sobą stosunkowo wysokie koszty w porównaniu do osiągniętych efektów w tempie orzecznictwa.

Analiza przeprowadzona w Ministerstwie Sprawiedliwości wykazała, iż jedną z przyczyn przewlekłości postępowań, jest wysoka liczba spraw wpływających do polskich sądów. Wykres nr 16 obrazuje, iż wolumen spraw wpływających w 2012 roku osiągnął ponad 14 milionów.

Wykres nr 16. Wpływ spraw do sądów w Polsce według danych Ministerstwa Sprawiedliwości



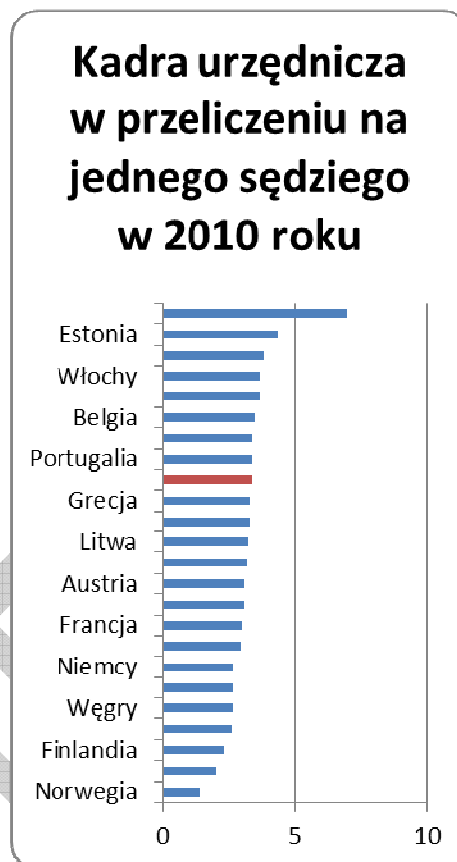
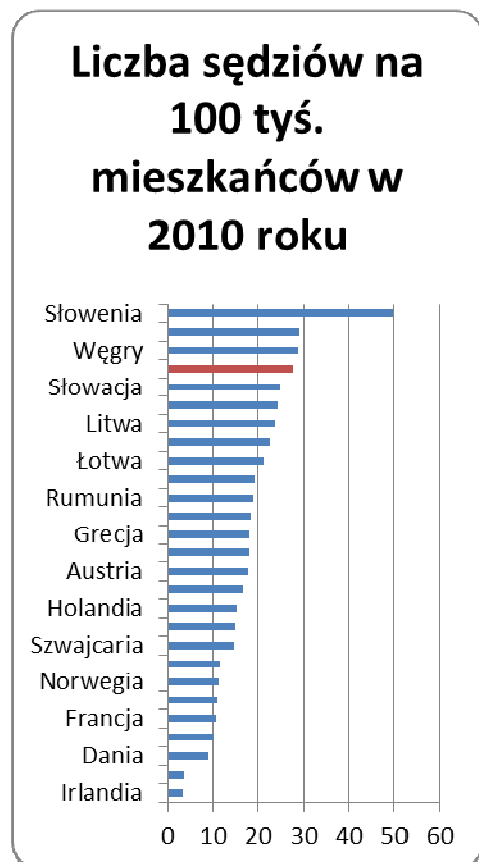
Należy przy tym zwrócić uwagę, iż pomimo wzrostu liczby spraw załatwionych, z powodu wzrostu wpływu, wzrosła również liczba zaległości – czyli spraw nierozstrzygniętych.

W związku z powyższym **przewlekłość postępowań stanowi realną barierę w realizacji prawa obywateli do sprawiedliwości.**

Rozwiązania tego problemu poszukiwano dotychczas w próbach zwiększenia nakładów i w konsekwencji zwiększenia liczby etatów sędziowskich i urzędniczych. Analogiczna sytuacja miała miejsce w prokuraturze.

Zastosowanie takiego rozwiązania – choć pozornie najprostsze – nie jest jednak możliwe. Po pierwsze, z uwagi na brak możliwości zwiększenia finansowania, po drugie, z uwagi na brak gwarancji bezpośredniego wpływu wzrostu liczby etatów na wzrost wydajności pracy. W porównaniach międzynarodowych Polska (w kategoriach liczby etatów zaangażowanych w wymiar sprawiedliwości w przeliczeniu na 100 tysięcy obywateli) zajmuje miejsce w czołówce europejskiej. Dotyczy to zarówno liczby sędziów i urzędników jak również prokuratorów (Wykres nr 17 i 18).

Wykres nr 17. Liczba sędziów na 100 tys. Wykres nr 18. Kadra urzędnicza w przeliczeniu na jednego sędziego w 2010 roku



Wykres nr 19. Liczba prokuratorów w przeliczeniu na 100 tys. obywateli.



W tym względzie wnioskowanie o angażowanie kolejnych etatów nie wydaje się zatem właściwe. W szczególności uzasadnia takie stanowisko poziom załatwienia spraw procesowych lokujących Polskę na poziomie średniej europejskiej (przy – co do zasady – większej niż średnia liczbie etatów). Wykres nr 19 potwierdza powyższą tezę, poprzez wskazanie iż wolumen spraw w prokuraturze nie może być rozwiązywany inaczej niż poprzez zwiększenie wykorzystywania już posiadanych zasobów. Naturalną konsekwencją takiego wnioskowania jest **poprawa wykorzystania już posiadanych zasobów**.

Celem w tak określonych okolicznościach powinno być zatem **usprawnienie zarządzania w systemie sądownictwa** w Polsce, poprzez wdrażanie skoordynowanych działań w wielu obszarach, przy wykorzystaniu analiz wypracowanych ze znaczącym udziałem środków finansowych EFS. W zestawieniu z rozpoczętymi w wielu dziedzinach pracami usprawniającymi wykorzystanie posiadanych zasobów (w szczególności z procesem ujednolicania infrastruktury

informatycznej) zgromadzony został już kapitał analityczny, umożliwiający rozpoczęcie wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na wsparcie w rozwiązywaniu głównych problemów systemu wymiaru sprawiedliwości.

Innym zdiagnozowanym problemem w kontekście sprawności postępowań sądowych jest również sama struktura sądownictwa, powodująca nierównomierne obciążenie pracą sędziów oraz zbyt małe wykorzystanie alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Od 2012 r. prowadzone są już jednak intensywne prace rządowe nad reorganizacją systemu sądownictwa, zmierzające do ukształtowania racjonalnej struktury jednostek organizacyjnych oraz racjonalnego rozmieszczenia istniejących zasobów ludzkich. Rozwiązanie, które mogłoby przyczynić się do poprawy sytuacji w powyższym obszarze to **upowszechnienie alternatywnych metod rozwiązywania sporów np. arbitrażu i mediacji** (procedura rozwiązania sporów między pracodawcami a związkami zawodowymi w oparciu o przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które przewidują m.in. możliwość korzystania podczas postępowania mediacyjnego z osoby mediatora z listy ministra właściwego ds. pracy oraz arbitrażu społecznego). Z reguły ich wprowadzenie skutkuje skróceniem przeciętnego czasu rozstrzygnięcia sporów sądowych (ponadto, udana mediacja gospodarcza może skrócić czas odzyskiwania należności z kilku lat nawet do kilku dni) oraz obniża ich koszty. Mediacja cywilna została wprowadzona w Polsce w 2005 r., lecz jej stosowanie nie jest zbyt upowszechnione, choć jak szacuje sędzia R. Cybula<sup>182</sup>, nawet 90% spraw cywilnych nadaje się do mediacji, a tylko pozostałe 10% wymaga decyzji sądu. Jak szacuje ADR<sup>183</sup>, mediacja jest skuteczna aż w 70-80% przypadków; Przeciętny czas potrzebny na rozwiązanie sporu gospodarczego w Polsce (o wartości 200 tys. euro) zmniejszyłby się w wyniku dwuetapowej procedury (tj. uwzględniającej uprzednią mediację) o prawie rok, zaś koszty z tym związane o ok. 33 tys. euro. Stąd aktualnie prowadzone są w Polsce dyskusje (choć bez działań legislacyjnych) w zakresie wprowadzenia obowiązkowych mediacji. Takie rozwiązanie we Włoszech spowodowało wzrost liczby zawieranych porozumień o 30%<sup>184</sup>. Należy również zwrócić uwagę na wyniki badania przeprowadzonego w 2012 roku przez Bank Światowy na zlecenie Ministerstwa Sprawiedliwości pn. *Rozstrzygnięcie sporów gospodarczych w Polsce: diagnoza i rekomendacje (contract enforcement in Poland a study on the status of enforcing contracts in Poland)* – które zostało oparte m.in. na szeregu konsultacji z organizacjami zrzeszającymi przedsiębiorców. Rekomendacje z tego badania wskazują na potrzebę położenia większego nacisku na rozstrzygnięcie sporów gospodarczych. W uszczegółowieniu raportu podkreśla się wagę umiejętności niezbędnych do rozstrzygnięcia sporów nie tylko wśród sędziów, ale i personelu pomocniczego sądów, co zyskało szczególną aprobatę partnerów społecznych, zaangażowanych w opracowywanie treści raportu. Koniecznym elementem zmian w tym obszarze jest konsekwentna reforma wymiaru sprawiedliwości w kierunku wdrażania nowoczesnych systemów zarządzania w sądownictwie. Największym wyzwaniem dla działania wymiaru sprawiedliwości wpływającym na szybkość, ale także na jakość orzekania będzie miała efektywność procedur postępowania w odniesieniu do sądownictwa gospodarczego. Szczególnie w sprawach gospodarczych kluczowe jest dobre przygotowanie wymiaru sprawiedliwości (sędziów) w zakresie ekonomii i finansów, by podejmowane przez nich decyzje były zgodne z ekonomiczną intencją przepisu, a nie tylko jego literalnym brzmieniem.

## **USPRAWNIENIE PROCESU MONITOROWANIA WYKONYWANIA USŁUG PUBLICZNYCH ORAZ DOSKONALENIE JAKOŚCI ŚWIADCZENIA USŁUG ADMINISTRACYJNYCH ISTOTNYCH Z PUNKTU WIDZENIA PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ**

Zwiększenie jakości usług publicznych powinno opierać się w głównej mierze na orientacji administracji publicznej na faktyczne potrzeby klientów, wdrażaniu zasady pomocniczości przy zlecaniu zadań, poprawie koordynacji działań oraz skuteczniejszej komunikacji, włączając w to

---

<sup>182</sup> Cybula R. (2011), 90 proc. spraw cywilnych nadaje się do postępowania mediacyjnego, „Mediacja w sprawach cywilnych i pracowniczych”, Polskie Radio – Jedynka, 21 marca (wypowiedź radiowa).

<sup>183</sup> The Association for Democratic Reforms (2010) The Cost of Non ADR: Surveying and Showing the Actual Costs of Intra-Community Commercial Litigation, ADR Center, Rzym, s. 54-55

<sup>184</sup> Żaczkiewicz-Zborska K. (2013), Maciej Bobrowicz: trzeba naśladować Włochów, Wolters Kluwer Polska – Mediacje, 28 lutego (<http://www.mediacje.lex.pl/czytaj/-/artykul/maciej-bobrowicz-trzeba-nasladowac-wlochow>).



konsultacje społeczne z obywatelami oraz ich organizacjami. Szczególnie istotna jest kwestia jakości usług publicznych świadczonych na rzecz przedsiębiorców, która została ujęta w Indeksie Ease of Doing Business, stanowiącym zestawienie 185 państw, których miejsce w rankingu uzależnione jest od poziomu trudności założenia i prowadzenia w nich działalności gospodarczej.

W rankingu tym w 2012 r. Polska zajęła 55. miejsce, co oznacza awans o 15 miejsc w stosunku do rankingu z roku 2011. Warto zauważyć, że pomimo iż na wyższych lokatach plasują się prawie wszystkie kraje UE-15, Polska każdego roku zmniejsza dystans między nimi oraz wyprzedza nowoprzyjęte kraje sąsiadujące. Coraz wyższa pozycja Polski w rankingu oznacza, że tworzone jest coraz lepsze otoczenie regulacyjne, sprzyjające podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Sytuacja jest zróżnicowana w przypadku wybranych kategorii (indeksów) składających się na łączną lokatę w rankingu, przedstawionych w tabeli nr 3.

**Tabela nr 3. Wskaźnik Ease of Doing Business w Polsce w latach 2011-2012 i jego zmiany**

Kategorie	2012	2011	Zmiana
Rozpoczęcie działalności gospodarczej	124	129	+5
Pozyskiwanie pozwoleń budowlanych	161	157	- 4
Przyłączenie do sieci elektrycznej	137	130	-7
Łatwość poprawnej rejestracji podmiotu	62	87	+25
Pozyskiwanie kredytu bankowego	4	4	-
Ochrona interesu inwestorów	49	46	-3
Zawilść procedur podatkowych	114	124	+10
Łatwość handlu zagranicznego	50	49	-1
Egzekucja postanowień umów	56	84	+28
Procedury związanych z niewypłacalnością	37	91	+54

Źródło: Bank Światowy, Ease of Doing Business 2013<sup>185</sup>.

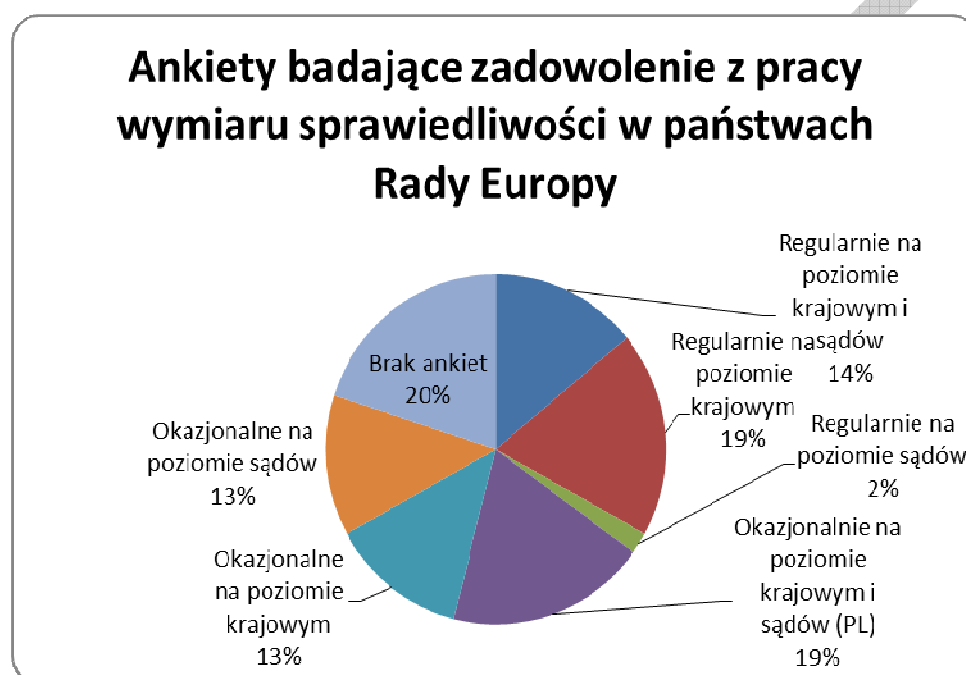
W tabeli wyraźnie zarysowane są obszary, do których działający w Polsce przedsiębiorcy zgłaszają największe zastrzeżenia. Nadal skomplikowanym jest samo rozpoczęcie działalności gospodarczej (mimo wdrożenia procedury S24 ułatwiającej rejestrację sądową firm – przez Internet w ciągu 24 godzin). Krytyce podlega również pozyskiwanie pozwoleń związanych z budową i zawilść systemu podatkowego (aczkolwiek nie same obciążenia podatkowe), która przekłada się na długi czas potrzebny na załatwianie spraw podatkowych (286 godzin w skali roku wobec średnio 176 godzin w krajach OECD). Są to obszary, w których należy w większym stopniu zintensyfikować aktywność państwa dla ograniczenia barier dla prowadzenia działalności gospodarczej.

Dodatkowo należy zauważyć, że aktywność instytucji wymiaru sprawiedliwości (z perspektywy obywatela-klienta) powinna zostać skoncentrowana na działaniach w zakresie **ujednociania procedur i procesów oraz standaryzowania usług skierowanych do klienta wymiaru sprawiedliwości**. W tej perspektywie znaczenia nabiera profesjonalne funkcjonowanie biur obsługi interesanta w jednostkach organizacyjnych prokuratury oraz w sądach, będących pierwszą linią w

<sup>185</sup> <http://www.doingbusiness.org/data/exploreconomies/poland/>

kontaktach z wymiarem sprawiedliwości. Jak dotąd system wymiaru sprawiedliwości w Polsce nie został ukierunkowany na sprawne świadczenie usług dla społeczeństwa, co jest rekomendowane m.in. przez CEPEJ – agendę Rady Europy do spraw efektywności wymiarów sprawiedliwości. Również Rada Konsultacyjna Sędziów Europejskich i Rada Konsultacyjna Prokuratorów Europejskich dostrzegają istotne znaczenie relacji ze społeczeństwem. CEPEJ proponuje aby instytucje wymiaru sprawiedliwości w Europie, poza przyjmowaniem rozwiązań umożliwiających obywatelom sprawniejsze załatwianie spraw, w swoich działaniach uwzględniły informację zwrotną od osób obsługiwanych. Z tego względu CEPEJ w raporcie *Evaluation of European Judicial Systems* bada tendencję w zakresie prowadzenia przez państwa członkowskie Rady Europy ankiet oceniających zadowolenie klientów sądów (Wykres nr 20).

**Wykres nr 20. Ankiety badające zadowolenie z pracy wymiaru sprawiedliwości w państwach Rady Europy.**



Źródło: CEPEJ, *Evaluation of European Judicial Systems*.

Równie istotne z punktu widzenia przedsiębiorców jest także podnoszenie kompetencji sędziów, prokuratorów oraz pracowników pomocniczych w obszarach merytorycznych, dotyczących kwestii najczęściej poruszanych w sprawach gospodarczych. Kluczowe w tym zakresie jest dobre przygotowanie m.in. w kwestiach ekonomii i finansów, tak aby podejmowane decyzje były zgodne również z ekonomiczną intencją przepisu prawa. Na potrzebę wdrożenia powyższych rekomendacji wskazuje między innymi raport przygotowany w ramach projektu *Doskonalenie zawodowe pracowników wymiaru sprawiedliwości*, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Ponadto wskazać należy, że istotne dla wymiaru sprawiedliwości jest systemowe zwiększanie zakresu kompetencji jego kadry. Zakres szkoleń powinien obejmować więc także tematykę z obszaru nowych rozwiązań, w tym systemów informatycznych, usprawniających funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości, rozwoju kompetencji kadr pracowników sądów i prokuratury w dziedzinie organizacji pracy, zarządzania zasobami ludzkimi w sądach i prokuraturze, komunikacji, zarządzania finansami, a także obsługi interesanta.

W najbliższych latach powinny być podejmowane działania mające na celu doskonalenia funkcjonowania administracji publicznej w szczególności w zakresie: (a) **poprawy jakości obsługi i zwiększenia satysfakcji klientów z funkcjonowania urzędów**, poprzez odejście od tradycyjnego pojmowania administracji i procedur, włączenie innych pomiotów w proces świadczenia usług

publicznych na zasadach nie tylko zlecenia (contracting-out), ale także partnerstwa angażującego różne poziomy rządzenia i podmioty sektora publicznego, prywatnego oraz organizacje pozarządowe (por. np. think-tanki i dalej); (b) **poprawy jakości współpracy, uczenia się oraz wymiany doświadczeń w zarządzaniu i usługach publicznych**, poprzez m. in. podniesienie kwalifikacji pracowników administracji publicznej – świadczących usługi na rzecz przedsiębiorców, bądź prowadzących postępowania w sprawie wydawania np. decyzji środowiskowych; (c) wprowadzenia do urzędów administracji publicznej jak również szeroko pojętej administracji świadczącej **usługi, narzędzi monitorowania i mierzenia satysfakcji klienta**, (d) **wprowadzenia standardów wykonywania zadań publicznych** wraz z systemem wskaźników i metod pomiaru stopnia ustalonego standardu. Istniejące ośrodki analityczne mają różny charakter, reprezentują zarówno zróżnicowane podejścia metodologiczne, jak i ideologiczne, stąd konieczne jest wspieranie całej tej różnorodności tak, aby otrzymane przez administrację wsparcie eksperckie uwzględniało bogate tło ekonomiczno-społeczne.

## **POPRAWA ZARZĄDZANIA STRATEGICZNEGO I FINANSOWEGO NA WSZYSTKICH SZCZEBŁACH ZARZĄDZANIA PAŃSTWEM**

Biorąc pod uwagę konieczność przewidywania pojawiających się zjawisk gospodarczych i budowania potencjału adaptacyjnego, konieczne jest rozwijanie umiejętności zarządzania strategicznego na wszystkich poziomach w strukturze polskiej administracji. W tym celu należałoby w większym stopniu położyć nacisk na priorytetyzację celów i zadań oraz koordynację działań prowadzonych na szczeblu centralnym i regionalnym – jako ośrodkach decyzyjnych. Dotychczas podejmowane działania mające na celu usprawnienie procesu zarządzania strategicznego państwem okazały się skuteczne m. in. w zakresie zmniejszenia liczby strategii z ponad 400 do kilkunastu (na czele ze strategią „Polska 2030”, strategią Rozwoju Kraju 2020 i dziewięcioma strategiami śródookresowymi), ale wciąż niewystarczające. Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie strategii powinny być bowiem również bardziej elastyczne, by skutecznie reagować na szybko zmieniające się wyzwania polityczne. Kluczowa jest rzeczywista i efektywna współpraca pomiędzy resortami odpowiedzialnymi za rozwój polityk publicznych, a także innymi instytucjami, które służą poprawie jakości życia obywateli.

Reforma procesu koordynacji i zarządzania rozwojem kraju powinna być przeprowadzona wspólnie z reformą budżetu zadaniowego, który może pełnić rolę narzędzia wzmacniającego sam proces reformy. Wprowadzenie w Polsce w administracji rządowej budżet zadaniowy już funkcjonuje ale w kolejnych latach konieczna jest budowa systemu ewaluacji wydatków publicznych, a także dalsze doskonalenie mierników realizacji prowadzących zadań (w tym np. dokonywanie ocen oddziaływania budżetu ze względu na płeć, co może stanowić jeden z filarów polityk wrażliwych na kwestie nierówności i dyskryminacji). Szanse na zmianę leżą zarówno po stronie ścisłego powiązania celów działania instytucji z budżetem zadaniowym, jak i porównywaniem wyników prowadzonej działalności pomiędzy podobnymi jednostkami i wdrożeniem mechanizmów kontroli zarządczej.

Efektywne zarządzanie rozwojem kraju to również wdrożenie elementów systemu zarządzania wielopoziomowego, polegającego na zapewnieniu spójności działań podejmowanych na szczeblu lokalnym, regionalnym oraz centralnym. Obecnie możliwe jest przenoszenie uprawnień decyzyjnych i obowiązków ze szczebla centralnego na niższe poziomy (np. z programów krajowych do RPO), aczkolwiek dla wspierania rozwoju kraju ważne jest, by współpraca – i związany z nią przepływ informacji – przebiegał dwutorowo. W szczególności, by potrzeby zgłaszane na poziomie lokalnym (których zaspokojeniu mogą służyć innowacje społeczne) miały szansę zostać dostrzeżone również na poziomie centralnym, gdyż podobne problemy mogą występować w wielu miejscach w kraju, a wtedy podjęcie działań ze szczebla centralnego (lub przynajmniej ich transponowanie do innego regionu) mogłoby dać większe korzyści, niż realizowanie ich osobno w różnych lokalizacjach.

Rozwiązanie lokalnych problemów wymaga ponownego przemyślenia i uporządkowania kompetencji i zadań poszczególnych poziomów JST w zakresie wykonywania usług publicznych. Rozwiązaniem może być koncepcja terytorializacji polityk, której głównym celem jest lepsze dostosowanie podejmowanych działań interwencyjnych do potrzeb i potencjałów konkretnych obszarów kraju.

Może to być zapewnione poprzez zintegrowanie strategii krajowych z regionalnymi, zapewniając jednocześnie odpowiednie narzędzia ich efektywnej realizacji, poprzez podpisanie kontraktów terytorialnych. Konieczne jest również uwzględnienie partnerskiego wymiaru działania administracji publicznej, w tym rozbudowy procedur i praktyki konsultacji społecznych oraz takich mechanizmów jak „wysłuchanie publiczne”. Liczba przeprowadzanych konsultacji jest wprawdzie dość znaczna (w porównaniu do innych krajów OECD), ale partnerzy włączani są do współpracy na dość późnych etapach przygotowania prawa, nawet gdy ono ich dotyczy, pozostawiając im mało czasu na wypracowanie stanowiska<sup>186</sup>. Przygotowując współpracę z jednostkami szeroko rozumianego otoczenia administracji należy zwrócić uwagę na asymetrię wiedzy pomiędzy administracją centralną a jednostkami, które mogłyby ją – z założenia – wspierać (i dostarczać szczegółowej, specyficznej wiedzy, „z terenu”, której „nie widać” ze szczybla centralnego). Informacje o aktualnym stanie prac przygotowujących regulacje są szerokodostępne poprzez wdrożenie Biuletynu Informacji Publicznej czy poprzez innowację w zakresie portalu konsultacji społecznych. Jednakże by uzyskać rzeczywistą, zewnętrzną wiedzę ekspercką potrzebne byłoby wykształcenie kultury konsultacyjno-eksperskiej. Nie chodzi tutaj o zamawianie ad hoc, pojedynczych ekspertów u niektórych osób czy ośrodków analitycznych, ale o trwałe wzmocnienie ich, by mogły być na stałe w miarę równoważnym merytorycznie partnerem do rozmów z administracją publiczną.

## SYSTEM EDUKACJI

Identyfikacja problemów oraz wyzwań stojących przed systemem oświaty w Polsce ma na celu wskazanie tych obszarów, które przede wszystkim wymagają interwencji ze strony państwa. Działania te są z jednej strony związane ze wspieraniem wdrażania podejmowanych reform systemowych, związanych przede wszystkim z realizacją nowych podstaw programowych kształcenia w edukacji ogólnej oraz w edukacji zawodowej,<sup>187</sup> z drugiej zaś strony są odpowiedzią na wyzwania, jakie przed systemem edukacji stawiają zachodzące zmiany demograficzne oraz zmiany na rynku pracy, związane ze zmieniającym się popytem na kompetencje i kwalifikacje absolwentów różnego typu szkół. Podstawowym celem realizowanych działań powinno być dążenie do osiągnięcia jak najwyższej jakości kapitału ludzkiego, przy czym jednocześnie działania podejmowane na poziomie krajowym powinny wspierać budowanie spójności społecznej przez wyrównywanie szeroko rozumianych różnic edukacyjnych (w tym terytorialnych czy tych związanych z określonymi grupami społecznymi np. dzieci z niepełnosprawnościami).

## KIERUNKI ZMIAN W SYSTEMIE OŚWIATY

### 1) ZMIANY DEMOGRAFICZNE

Liczba uczniów obecnych w polskim systemie edukacji maleje. Związane jest to z obserwowanym od lat 90. ub. wieku procesem spadku, a następnie utrzymywaniem się bardzo niskiego poziomu dzietności. Zasadniczą przyczyną takiego stanu jest przesuwanie przez potencjalnych rodziców podjęcia decyzji o posiadaniu dziecka lub w ogóle rezygnacja. W głównej mierze spowodowane jest to czynnikami ekonomicznymi, w tym m.in. problemem ze znalezieniem pracy przez kobiety, ale także niedostatecznym dostosowaniem istniejących warunków pracy i dostępności do różnych form opieki nad dzieckiem do możliwości godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

---

<sup>186</sup> OECD (2013, forthcoming), Public Governance Review of Poland. Implementing strategic-state capability, OECD, Paris, s. 179.

<sup>187</sup> Są one wdrażane na różnych szczeblach edukacji od roku szkolnego 2009/2010. W roku szkolnym 2012/2013 nowe podstawy programowe wdrażane są w szkolnictwie ponadgimnazjalnym.

W efekcie, na każdym etapie nauczania (począwszy od szkoły podstawowej) widoczny jest spadek liczby uczniów. W latach 2005-2010 liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach spadła łącznie o 734 tysiące (w tym o 402 tys. w szkołach podstawowych i 332 tys. w gimnazjach). Redukcja liczby uczniów wpłynęła również na spadek liczby szkół (w analogicznym okresie ubyło 658 szkół podstawowych, przy wzroście liczby gimnazjów o 231 placówek). Najczęściej likwidowane są szkoły podstawowe na terenach wiejskich, ale często na ich miejsce powstają gimnazja<sup>188</sup>. Należy również zauważyć, że obserwowana po 2005 r. zmiana liczby szkół cechowała się znacznie niższą dynamiką spadku, co wskazuje na pewną **stabilizację obecnej sieci edukacyjnej**.

Spadek liczby uczniów odnotowywany był również w szkołach ponadgimnazjalnych. Ponownie, był on znacznie silniejszy w latach 2000-2005 (łączny spadek o ponad 740 tys. uczniów), niż w latach 2005-2010 (spadek o niemal 192 tys. uczniów). W przypadku szkolnictwa ponadgimnazjalnego obserwowany jest spadek liczby uczniów w szkołach ogólnokształcących, przy niewielkim wzroście liczby uczniów w szkołach zawodowych<sup>189</sup>. Dane te mogą wskazywać na **stopniowe odwracanie się obserwowanego od lat 90. trendu dominacji edukacji ogólnokształcącej**. Młodzież zaczyna dokonywać korekt swoich decyzji edukacyjnych i częściej wybiera szkoły zawodowe, przede wszystkim technika<sup>190</sup>, które przygotowują zarówno do matury, jak i egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie.

Biorąc jednak pod uwagę płeć jak wskazują dane dotyczące uczestnictwa uczniów i uczennic w poszczególnych typach szkół w roku szkolnym 2010/2011, zdecydowaną przewagę kobiet obserwujemy w liceach ogólnokształcących i profilowanych (73% w stosunku do 50 % mężczyzn). Mężczyźni są zaś nadreprezentowani w przypadku szkół zasadniczych zawodowych i technik<sup>191</sup> co ma później wpływ na obierany kierunek studiów i dopasowanie kwalifikacji płci do potrzeb rynku pracy.

Zgodnie z prognozą demograficzną GUS<sup>192</sup> w perspektywie do 2020 r. należy oczekiwać nieznacznego zwiększenia liczby dzieci w grupie wieku odpowiadającej kształceniu w szkołach podstawowych, natomiast spadnie liczba młodzieży w grupach wieku odpowiadających kształceniu w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Najsilniejszy spadek (o niemal 1/4) odnotowany będzie w szkołach ponadgimnazjalnych (Tabela nr 4).

**Tabela nr 4. Prognozowana zmiana liczby dzieci i młodzieży w wieku 6-17 lat w latach 2010-2020**

Grupa wieku	zmiana 2010-2015 (tys.)	Zmiana 2015-2020 (tys.)	Zmiana 2010-2020 (tys.)	rok 2020 rok 2010=100
6-11 lat	106	169	275	112,7
12-14 lat	-164	96	-67	94,5
15-17 lat	-239	-83	-322	76,7

Źródło: obliczenia własne na podstawie GUS<sup>193</sup>.

<sup>188</sup> Bukowski P., M. Kłobuszewska, A. Kopańska, M. Siergiejuk, U. Sztanderska (2012), Tendencje zmian w polskiej edukacji, w: Raport o stanie edukacji 2011. Kontynuacja przemian, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

<sup>189</sup> Ibidem

<sup>190</sup> Szafraniec K. (2011), Młodzi 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, s. 98..

<sup>191</sup> Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011, Warszawa 2011 str. 58.

<sup>192</sup> GUS (2008), Prognoza ludności na lata 2008-2035, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

<sup>193</sup> GUS (2008), Prognoza ludności na lata 2008-2035, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

## 2) EDUKACJA PRZEDSZKOLNA

W ostatnich latach obserwowany jest dynamiczny wzrost liczby dzieci uczestniczących w edukacji przedszkolnej, co wynika m.in. z prowadzonej polityki, mającej na celu jak największe upowszechnienie tego rodzaju działań - obecnie już 72,0% dzieci w grupie wieku 3-5 lat jest objętych edukacją przedszkolną. Upowszechnienie na taką skalę jest możliwe dzięki zmianom w prawie oświatowym (m.in. dzięki wprowadzeniu prawa 5-latków do wychowania przedszkolnego oraz możliwości zakładania innych form wychowania przedszkolnego – głównie punktów przedszkolnych), a także dzięki szerszemu wykorzystaniu środków dostępnych z EFS w latach 2007 – 2013.

Zgodnie z wnioskami zawartymi w raporcie pn. *Ocena ośrodków wychowania przedszkolnego, utworzonych lub wspartych ze środków finansowanych EFS...*<sup>194</sup> **niezbędna jest jednak poprawa jakości tego poziomu edukacji – szczególnie w oddziałach przedszkolnych i innych niż tradycyjne formach wychowania przedszkolnego.** W Polsce nie zostały dotychczas jeszcze wypracowane narzędzia pozwalające na odpowiednią ocenę jakości edukacji przedszkolnej, m.in. ze względu na ograniczony również zakres dostępnych danych. Prowadzone są już jednak prace eksperckie, które mają na celu wypracowanie kierunków monitorowania tej jakości<sup>195</sup>.

Czynnikiem wpływającym na jakość pracy przedszkoli w sposób niezwykle istotny jest jakość kadr. Wśród badaczy istnieje zgoda, że dobrze wykształcony i wyszkolony nauczyciel przedszkolny stanowi kluczowy czynnik, wpływający na poprawę jakości edukacji przedszkolnej, najlepiej kształtującą umiejętności poznawcze i społeczne dzieci<sup>196</sup>. Należy również zwrócić uwagę na dostępną infrastrukturę tego typu placówek, w tym wielkość powierzchni przedszkoli i dostępność placów zabaw. Wśród narzędzi wspierających jakość wczesnej edukacji **istotne jest upowszechnienie narzędzi pozwalających na odpowiednie przygotowanie dzieci do edukacji szkolnej, w tym wczesną diagnozę i wdrażanie działań korekcyjnych.** Działania na poziomie centralnym powinny zatem wspierać budowanie tego typu instrumentów.

## 3) SZKOŁY PODSTAWOWE I GIMNAZJA

Polskę charakteryzuje wysoki poziom uczestnictwa w edukacji na poziomie podstawowym i gimnazjalnym. Stąd **głównym wyzwaniem dla systemu edukacji na tych etapach jest zapewnienie jak najwyższej jakości nauczania.** Konarzewski<sup>197</sup> zwraca również uwagę na to, że wyższe osiągnięcia w szkołach wielkomiejskich okazały się niejako pozorne w stosunku do osiągnięć dzieci z obszarów wiejskich i mniejszych miast. Nie wynikają one z bardziej skutecznych metod kształcenia, lecz wyłącznie z tego, że w rejonie tych szkół mieszka więcej rodzin zamożnych, z wykształconymi i posiadającymi stabilną sytuację zawodową rodzicami. Gorsze wyniki uczniów szkół wiejskich wynikają z gorszego statusu społecznego-ekonomicznego polskiej wsi, gdzie mieszkają rodziny relatywnie biedniejsze i gorszej wykształcone. Same zaś szkoły wiejskie okazują się bardziej efektywne, niż szkoły istniejące w dużych miastach. W międzynarodowych badaniach porównawczych PIRLS i TIMSS, w których oceniano kompetencje uczniów na początkowym etapie edukacji szkolnej, polscy uczniowie mieli gorsze średnie wyniki niż ich rówieśnicy z innych krajów europejskich. Konarzewski<sup>198</sup> wskazuje,

---

<sup>194</sup> Leszczyńska M., A. Szczurek, M. Szostakowska, K. Wójcikowska, M. Rościszewska-Woźniak (2012), Ocena ośrodków wychowania przedszkolnego, utworzonych lub wspartych ze środków finansowanych EFS w ramach poddziałania 9.1.1 PO KL. Raport końcowy, Ośrodek Ewaluacji, Warszawa, 10 grudnia.

<sup>195</sup> IBE (2012), Diagnoza zapotrzebowania dyrektorów szkół na wyniki badań i inne informacje przydatne w zarządzaniu szkołą, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

<sup>196</sup> Ibidem

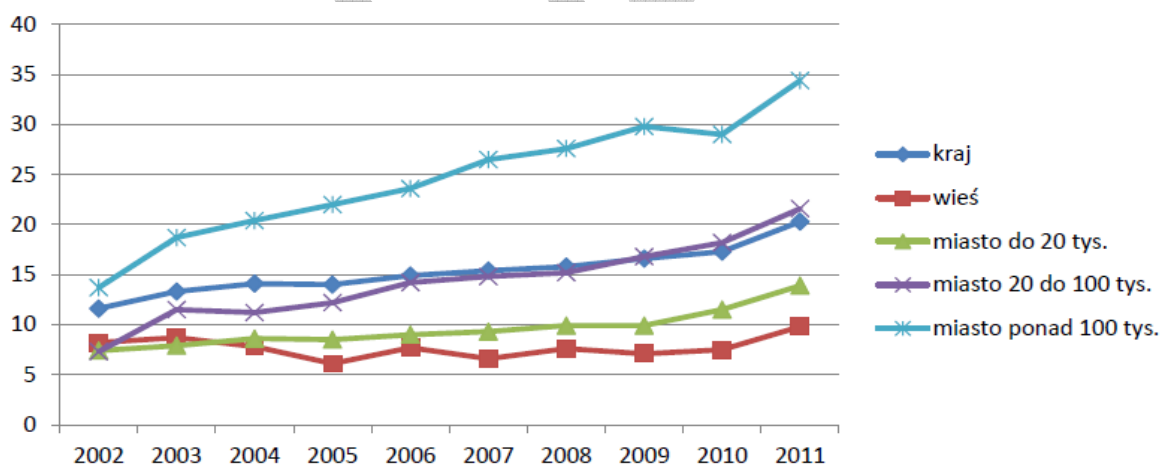
<sup>197</sup> Konarzewski K. (2012), TIMSS i PIRLS 2011. Osiągnięcia szkolne polskich trzecioklasistów w perspektywie międzynarodowej, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa.

<sup>198</sup> Ibidem

że jedną z przyczyn tej sytuacji jest fakt, iż 10-letni uczniowie w większości krajów mają już za sobą cztery pełne lata nauczania szkolnego, podczas gdy 10-latkowie w Polsce mają za sobą roczną „zerówkę” i trzyletni etap nauczania „zintegrowanego”. Ten podział wydaje się jedną z przyczyn niższych osiągnięć edukacyjnych polskich uczniów w porównaniu do ich rówieśników z innych krajów europejskich. Ustawa wprowadzająca obowiązek szkolny dla dzieci sześciolatków i nowa podstawa programowa wychowania przedszkolnego, niwelują ten podział, co oznacza że w przyszłości 10-letnie dzieci w Polsce, będą miały za sobą identyczny etap nauczania podstawowego jak w innych krajach. Stąd **ważne jest dalsze wzmacnianie działań systemowych, mających na celu wspieranie wprowadzania obowiązku szkolnego dla dzieci 6-letnich i nowej podstawy programowej w szkołach podstawowych.**

W odniesieniu do poziomu gimnazjalnego, przeprowadzona analiza wyników egzaminów zewnętrznych<sup>199</sup> pokazuje, że w perspektywie ostatniej dekady można zaobserwować w Polsce **narastające zjawisko selektywności nauczania w gimnazjach**, widoczne szczególnie w przypadku dużych miast, gdzie uczniowie z lepszymi wynikami (również pochodzący z rodzin o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym) wybierają określone placówki (najczęściej spoza swojego rejonu, posiadające ponadstandardową ofertę dydaktyczną). W ten sposób wyższe aspiracje edukacyjne rodziców i dążenie do uzyskania wyższej jakości nauczania prowadzą pośrednio do rosnącego zróżnicowania wyników nauczania, co samo w sobie nie jest zjawiskiem negatywnym, pod warunkiem istnienia mechanizmów wyrównywania szans (a przez to i jakości nauczania) przez szkoły cieszące się mniejszym zainteresowaniem ze strony potencjalnych uczniów (np. za pośrednictwem programów rozwojowych szkół). Wyniki sprawdzianu dla szóstoklasistów oraz wyniki egzaminów gimnazjalnych poprawiają się wraz ze wzrostem wielkości miejscowości w której zlokalizowana jest szkoła; lepsze wyniki odnotowywane są również w przypadku szkół niepublicznych funkcjonujących na terenie miast. Dolata<sup>200</sup> na tej podstawie wskazuje na  **pogłębiający się proces polaryzacji gimnazjów** (Wykres nr 21) .

**Wykres nr 21. Międzyszkolne zróżnicowanie wyników egzaminu gimnazjalnego w latach 2002-2011, część humanistyczna**



Uwaga: procent wariacji całkowitej dla całego kraju i oddzielnie dla czterech kategorii urbanizacyjnych.

<sup>199</sup> Dolata R. (2011), Analiza różnicowania się systemu oświaty w Polsce na poziomie szkół podstawowych i gimnazjów, edycja 2011, Centralna Komisja Egzaminacyjna – Zespół ds. realizacji projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, Warszawa.

<sup>200</sup> Ibidem

Źródło: Dolata R. (2011), Analiza różnicowania się systemu oświaty w Polsce na poziomie szkół podstawowych i gimnazjów, edycja 2011, Centralna Komisja Egzaminacyjna – Zespół ds. realizacji projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, Warszawa.

Z kolei dane z badania PISA z lat 2000, 2003, 2006 i 2009 pozwalają porównać osiągnięcia polskich 15-latków na przestrzeni ostatniej dekady. **Analiza wyników wskazuje na znaczącą poprawę jakości kształcenia w Polsce.** Pomimo tej poprawy należy zaznaczyć, że rozkład wyników mocno skupiony jest wokół wartości przeciętnych, relatywnie mało uczniów ma bardzo niskie osiągnięcia i również nieliczni mają bardzo wysokie wyniki. Zwiększenie wielkości tej drugiej grupy będzie priorytetem działań.

**Tabela nr 5. Wyniki badania PISA w Polsce w latach 2000-2009**

	Matematyka	Czytanie	Nauki przyrodnicze
2000	470	479	483
2003	490	497	498
2006	495	508	498
2009	495	500	508
Miejsce Polski w 2009 r.	19	12	13

Uwaga: dane za 2009 r. są ostatnimi, dostępnymi (badania PISA przeprowadzane są co trzy lata)

Źródło: IBE (2011), Wykształcenie, postawy i umiejętności jako istotne czynniki jakości kapitału ludzkiego, Ekspertyza przygotowana na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

Warto również zwrócić tutaj uwagę na potrzebę podejmowania przez nauczycieli działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na różne przesłanki. Jednym z pojawiających się od pewnego czasu problemów jest bowiem nieformalna segregacja uczniów niepełnosprawnych, pojawiająca się już na wczesnym etapie edukacji (nieprzyjmowanie dzieci niepełnosprawnych do przedszkoli, kierowanie uczniów do szkół specjalnych ze względu na lepszy dostęp do specjalistów) która jest jedną z głównych przyczyn późniejszego wykluczenia społecznego osób niepełnosprawnych. Istnieje więc potrzeba bardziej inkluzywnego i niestereotypowego podejścia do nauki – m.in. poprzez włączanie dzieci niepełnosprawnych do całości programu przedszkola czy szkoły (np. z udziałem asystenta) czy unikanie stereotypizacji ról i zachowań ze względu na płeć (np. pokazywanie możliwości pełnienia różnych ról społecznych zarówno przez chłopców jak i dziewczynki, używanie innych niż stereotypowe przykładów zatrudnienia mężczyzn i kobiet w określonych zawodach), co pozwoli w przyszłości na większą otwartość i elastyczność w wyborze dalszego kształcenia i budowanie przyszłej kariery zawodowej bez ograniczeń wynikających niekiedy z nieadekwatnych wzorców edukacyjnych. W celu wyrównywania szans płci na rynku pracy, już na etapie edukacji szkolnej powinny być podejmowane różne działania na rzecz zwiększania zainteresowania dziewcząt naukami ścisłymi, zaś w przypadku chłopców zapobiegania przedwczesnego kończenia przez nich udziału w edukacji formalnej<sup>201</sup>.

#### 4) SZKOLNICTWO PONADGIMNAZJALNE

Szkoły ponadgimnazjalne są ostatnim etapem kształcenia młodzieży przed przejściem do edukacji wyższej lub wejściem na rynek pracy. Zgodnie z badaniami pracodawców (np. w ramach badania *Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, 2012*), **kompetencje kształtowane w procesie edukacji formalnej**

<sup>201</sup> IBE (2011), Wykształcenie, postawy i umiejętności jako istotne czynniki jakości kapitału ludzkiego, Ekspertyza przygotowana na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.



nie są wystarczające do efektywnego wykonywania pracy bezpośrednio po zakończeniu szkoły. Pracodawcy oczekują od absolwentów bardziej praktycznych umiejętności, najlepiej powiązanych bezpośrednio z danym sektorem/branżą. Skutkuje to wysokim odsetkiem osób niepracujących i nie uczących się (tzw. NEET)<sup>202</sup>, obserwowanym szczególnie wśród osób w wieku 24-29 lat. Więcej danych na temat tego zjawiska zawarto w części diagnozy poświęconej sytuacji osób młodych na rynku pracy.

Długofalowej i pełniejszej modernizacji wymaga również system doradztwa edukacyjno-zawodowego. Badania pilotażowe w tym obszarze (przeprowadzone w województwie warmińsko-mazurskim) wykazały<sup>203</sup>, że sposób funkcjonowania doradztwa zawodowego nie ma charakteru systemowego - część szkół nie wypracowała Wewnętrzny System Doradztwa Zawodowego, w większości szkół nie został zatrudniony doradca zawodowy, szkoły nie posiadały wyposażonych pracowni doradczych, ani opracowań prezentujących rynek pracy i jego potrzeby. W efekcie, uczniowie mają niewielką wiedzę na temat doradztwa i oferty tego systemu, a swoich wyborów edukacyjnych i zawodowych dokonują niekiedy przypadkowo.

## KWALIFIKACJE NAUCZYCIELI

Jakość nauczania w dużym stopniu zależy od jakości pracy nauczycieli. **Nauczyciele w Polsce cechują się bardzo wysokim poziomem posiadanych kwalifikacji formalnych** – 97% z nich posiada wyższe wykształcenie<sup>204</sup>. **Brakuje jednak systematycznej wiedzy o poziomie kształcenia przyszłych nauczycieli.** Ciekawych wyników dotyczących kompetencji w dziedzinie matematyki i dydaktyki przyszłych nauczycieli matematyki dostarcza Badanie Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli – Matematyka 2008 (TEDS-M). Ujawniło ono, że umiejętności matematyczne przyszłych polskich nauczycieli klas 1-3, kształconych na kierunku pedagogika, należą do najniższych wśród wszystkich 17 badanych krajów. Analizując rozwój kwalifikacji nauczycieli od strony podażowej należy zauważyć, że **oferta dostępnych szkoleń, kierowanych do tej grupy zawodowej jest bardzo szeroka. Dla większości z nich nie funkcjonuje jednak system kontroli ich jakości czy efektywności** (podobnie zresztą jak dla całego rynku szkoleniowego w Polsce). Według danych z Systemu Informacji Oświatowej, ze zorganizowanych form rozwoju zawodowego korzysta 12% nauczycieli. W przeprowadzonym w 2008 r. wśród nauczycieli gimnazjów badaniu TALIS (OECD), 97% nauczycieli zadeklarowało, że korzystało z różnych form rozwoju, w tym w ramach uczenia się nieformalnego (czytanie literatury fachowej czy rozmowy z innymi nauczycielami). Najmniej popularne są natomiast te formy rozwoju zawodowego, które są wskazywane w literaturze jako najbardziej efektywne np. udział w sieciach współpracy nauczycieli czy korzystanie z mentoringu lub coachingu<sup>205</sup>. Jest to szczególnie istotne z perspektywy nauczycieli w szkolnictwie zawodowym, w którym posiadanie

<sup>202</sup> Wskaźnik NEET kompleksowo pokazuje efektywność kształcenia szkolnego, kształcenia ustawicznego oraz instytucji rynku pracy. Pokazuje on problemy związane z przejściem od formalnej edukacji szkolnej do aktywności zawodowej. NEET pozwala na szerszą ocenę problemów niż wskaźnik wczesnego porzucania kształcenia (którego wartość w Polsce jest stosunkowo niska). Wskaźnik NEET jest jednym z głównych wskaźników pokazujących efektywność edukacji z perspektywy oceny rynku pracy. Szczególnie w przypadku Polski pokazuje on efekt „wypadania” osób po zakończeniu aktywności edukacyjnej z dalszej aktywności zawodowej, co daje inny kontekst oceny sytuacji, niż w przypadku użycia częściej stosowanego wskaźnika dot. niskiego (w Polsce) poziomu wczesnego opuszczania systemu edukacji.

<sup>203</sup> Gąsiorek R., A. Karbownik, D. Kukła, A. Lisikiewicz, E. Malinowska, R. Michalski, D. Oleksiak, O. Sulkowska (2012), Raport z pilotażu zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego realizowany w województwie warmińsko-mazurskim w roku szkolnym 2011/2012, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.

<sup>204</sup> IBE (2012), Diagnoza zapotrzebowania dyrektorów szkół na wyniki badań i inne informacje przydatne w zarządzaniu szkołą, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

<sup>205</sup> IBE (2012), Diagnoza zapotrzebowania dyrektorów szkół na wyniki badań i inne informacje przydatne w zarządzaniu szkołą, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

aktualnej wiedzy na temat technologii i rozwiązań stosowanych w nauczanych zawodach jest kluczowe dla dopasowania kompetencji absolwentów do potrzeb rynku pracy.

## ZARZĄDZANIE SYSTEMEM OŚWIATY

Z perspektywy zapewnienia wysokiej jakości nauczania w szkołach ważne jest budowanie systemowych rozwiązań wspomagających samorządy, szkoły i nauczycieli w ich działaniach związanych z systemem edukacji. Dwa obszary, na które warto zwrócić uwagę to:

- współpraca szkół z otoczeniem instytucjonalnym oraz
- dostępność wysokiej jakości informacji, dotyczących różnych aspektów funkcjonowania szkół.

Prowadzone badania pokazują duże zróżnicowanie pomiędzy szkołami, jeśli chodzi o współpracę z instytucjami zewnętrznymi – zarówno w odniesieniu do tego, jakie instytucje są głównymi partnerami szkół, jak i do poziomu zaangażowania szkół w prowadzoną współpracę. Istnieje grupa instytucji, które pojawiają się we wszystkich badanych szkołach: kuratoria, organy prowadzące, organy porządku publicznego (policja, straż), inne szkoły, ośrodki pomocy społecznej, biblioteki, ośrodki kultury, organizacje pozarządowe czy kościoły. Te instytucje stanowią swego rodzaju minimum podmiotów zaangażowanych do współpracy ze szkołami. Szkoły z dużych miast mają dodatkowe możliwości korzystania z oferty instytucji kultury, nawiązywania współpracy z instytucjami naukowymi i uczelniami wyższymi, organizacjami pozarządowymi, natomiast szkoły z obszarów wiejskich i mniejszych miejscowości nawiązują bliskie relacje z Ochotniczymi Strażami Pożarnymi czy jednostkami organizacyjnymi lasów państwowych. Takie zróżnicowanie instytucji z którymi współpracują szkoły, oznacza często kolejne, narastające różnice pomiędzy efektami procesu edukacyjnego widocznymi w szkołach miejskich a tymi ze szkół wiejskich, skutkujące różnicami w efektach kształcenia i poziomie kompetencji uczniów<sup>206</sup>. Biorąc pod uwagę powyższe, istotne jest **wypracowywanie i promowanie modeli współpracy szkół z otoczeniem, w tym wspieranie współpracy szkół z obszarów wiejskich z instytucjami kultury czy nauki działającymi w miastach.**

W przypadku szkół zawodowych, szczególnie istotny jest natomiast rozwój współpracy szkół z pracodawcami. Badania szkolnictwa zawodowego<sup>207</sup> wskazują bardzo wyraźnie, że doświadczenia takiej współpracy ma stosunkowo nieduża część szkół. Natomiast, jeżeli szkoła współpracuje z pracodawcami, ma to znaczący pozytywny skutek dla osiąganych przez szkołę efektów, w tym również szans na przyszłe zatrudnienie absolwentów szkół.

**Odpowiednie kształtowanie oferty edukacyjnej i nauczania w szkołach wymaga sięgania do wielu źródeł informacji.** Wyniki badania IBE poświęconego zapotrzebowaniu dyrektorów szkół na informacje, w tym wyniki badań IBE<sup>208</sup> pokazują, że największe zapotrzebowanie na informacje mają dyrektorzy w obszarze administracyjno-prawnym, obejmującym szereg bardzo szczegółowych kwestii odnoszących się do regulacji i rozwiązań z zakresu prawa oświatowego, prawa pracy, spraw kadrowych związanych m.in. z zapisami Karty nauczyciela, finansów, regulacji odnoszących się do zapewniania odpowiedniej infrastruktury i bezpieczeństwa w szkole, procedur kontrolnych, nadzoru pedagogicznego. Zapotrzebowanie na nowe, zewnętrzne informacje związane z procesami dydaktycznymi i wychowawczymi jest wśród badanych dyrektorów szkół znacznie niższe – co wynika

---

<sup>206</sup> Hernik K., M Solon-Lipiński, J. Stasiowski, K. Sijko, S.G. Jabłkowski, A. Walczak (2012), Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi. Raport z badania otoczenia instytucjonalnego przedszkoli, szkół podstawowych i gimnazjów, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

<sup>207</sup> Chłoń-Domińczak A., H. Dębowski, E. Drogosz-Zabłocka, M. Dybaś, D. Holzer-Żelaźewska, A. Maliszewska, W. Paczyński, K. Podwójcic, M. Rucińska, W. Stęchły, M. Tomasiak, K. Trawińska-Konador, G. Ziewiec (2012), Edukacja zawodowa w Polsce, w: Raport o stanie edukacji 2011. Kontynuacja przemian, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

<sup>208</sup> IBE (2012), Diagnoza zapotrzebowania dyrektorów szkół na wyniki badań i inne informacje przydatne w zarządzaniu szkołą, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

bezpośrednio z charakteru ich bieżących obowiązków i zadań. W zakresie dydaktyki, dyrektorom najbardziej potrzebne są praktyczne rozwiązania i dobre praktyki dotyczące organizacji pracy zgodnie z podstawą programową oraz narzędzia dydaktyczne. Ponadto pojawia się zapotrzebowanie na informacje dotyczące indywidualizacji procesów edukacyjnych czy też specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów. Doświadczenia i założenia polityki społecznej wyrażone m.in. w *Krajowym Programie Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020*, wskazują w tym kontekście w szczególności na konieczność opracowanie narzędzi dla nauczycieli, dzięki którym w sprawny i wiarygodny sposób będą mogli oni osiągać rzetelne wyniki diagnostyczne wobec uczniów z różnego typu dysfunkcjami oraz na konieczność opracowywania materiałów, dzięki którym będą mogli podejmować skuteczną pomoc stymulacyjno-terapeutyczną, wspierającą rozwój edukacyjny i społeczny uczniów niepełnosprawnych czy mających trudności w nauce. Z zakresu procesów wychowawczych istotne są informacje na temat nowych zjawisk wśród młodzieży i związanych z nimi problemów wychowawczych, a także skutecznych form radzenia sobie z tymi problemami, wspierania uczniów pochodzących z „trudnych środowisk”, praktycznych rozwiązań z zakresu realizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej<sup>209</sup>. Dyrektorzy szkół zawodowych i techników wskazują z kolei<sup>210</sup>, że brakuje im użytecznych danych na temat sytuacji na rynku pracy (popyt i podaż) czy też informacji na temat losów absolwentów ich szkół. **Dane te są konieczne do odpowiedniego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.** Dyrektorzy jednocześnie szczególnie podkreślają znaczenie spotkań w gronie dyrektorów czy wspólnych wizyt w innych szkołach, które pozwalałyby na wymianę informacji, doświadczeń i dobrych praktyk<sup>211</sup>.

Jedną z najważniejszych zasad funkcjonowania systemu oświaty jest zagwarantowanie szkołom autonomii. Jest to warunkiem i stymulatorem innowacji i rozwoju w szkołach. Jednak pozostawienie autonomii nie zwalnia organów państwa z odpowiedzialności za zapewnienie równego dostępu do edukacji wszystkim obywatelom i to edukacji o jak najlepszej jej jakości. Dlatego **muszą funkcjonować mechanizmy systemowego monitorowania, ewaluacji i wspierania rozwoju edukacji.**

W latach 2007 – 2013 wypracowany został już szereg instrumentów i narzędzi służących tego rodzaju wsparciu<sup>212</sup>, zatem w kolejnej perspektywie finansowej, te instrumenty i narzędzia powinny być odpowiednio wdrażane, upowszechniane, rozbudowywane i doskonalone dla wsparcia jakości efektów pracy szkół. Szczególnie dotyczy to czterech kluczowych instrumentów zapewniania jakości edukacji:

- **Podstawy programowe** – do nich odwołują się programy realizowane w poszczególnych szkołach, z niej wynikają zakresy tematyczne i narzędzia stosowane w systemie egzaminów, również do celów (efektów uczenia się) określonych w podstawie programowej powinny nawiązywać projekty badawcze, służące monitorowaniu i ewaluacji systemowej.
- **Egzaminy** – które poprzez wysokie standardy wiarygodności powinny stać się wyznacznikiem jakości wszelkich egzaminów potwierdzających kwalifikacje.
- **System nadzoru i ewaluacji** – który poprzez kontrolę, ewaluację i wsparcie szkół, zapewnia im warunki konieczne do rozwoju i wprowadzania innowacyjnych rozwiązań.

---

<sup>209</sup> Ibidem

<sup>210</sup> Ibidem

<sup>211</sup> Ibidem

<sup>212</sup> Należą do nich w szczególności projekty realizowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji: E-podręczniki, Nadzór Pedagogiczny, Scholaris (portal wiedzy dla nauczycieli), Uczeń Zdolny, Wdrażanie Podstawy Programowej, Wspieranie Szkół i Nauczycieli, Zarządzanie Oświatą; czy też diagnoza i instrumenty opracowane w ramach projektów systemowych Instytutu Badań Edukacyjnych, takie jak Baza Narzędzi Dydaktycznych, czy wyniki badań uczniów i nauczycieli pozwalających na pogłębienie i prowadzenie stałej diagnozy sytuacji w obszarze oświaty (IBE 2012, s. 18).

- **Badania** - powinny dawać obraz bardziej ogólny, długoterminową perspektywę, pokazywać trendy (uzupełniając informacje systemu egzaminów i nadzoru), oraz wskazuje kontekst międzynarodowy, podczas gdy egzaminy i system nadzoru wskazują doraźną informację o funkcjonowaniu poszczególnych instytucji i systemu.

## SZKOLNICTWO WYŻSZE

### KIERUNKI ZMIAN W SYSTEMIE SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

Zmiany ostatnich lat zachodzące w systemie szkolnictwa wyższego są bezpośrednim odzwierciedleniem przeobrażeń całego otoczenia społeczno – gospodarczego a także trendów europejskich zauważalnych w tym zakresie. Komunikat Komisji Europejskiej (3 marca 2010 r.) pn. „Europa 2020: Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” w zakresie szeroko pojętego obszaru edukacji i rozwoju wiedzy zakłada m.in. **osiągnięcie najpóźniej do 2020 r.:** poziomu 75% stopy zatrudnienia osób w wieku od 20 do 64 lat, zmniejszenie odsetka uczniów przedwcześnie kończących edukację do poziomu poniżej 10% i zwiększenie do 40% w bieżących rocznikach liczby absolwentów szkół wyższych. Aby zrealizować powyższe założenia, kraje UE muszą podnieść efektywność i znaczenie kształcenia pozaformalnego i nieformalnego. Wsparciem dla powyższych działań powinny być przedsięwzięcia na rzecz poszerzania wielkości i zakresu mobilności studentów i naukowców. Bardzo ważnym elementem tego procesu jest wsparcie zatrudnienia młodych osób, w tym absolwentów szkół wyższych, m.in. poprzez nabywanie przez nich umiejętności oczekiwanych przez pracodawców. Konieczna jest w tej perspektywie wszechstronna współpraca instytucji edukacyjnych i otoczenia społecznego i gospodarczego. Kolejne komunikaty Komisji Europejskiej wyznaczyły priorytety dla europejskich systemów szkolnictwa wyższego do 2020 roku, które będą również realizowane w ramach PO WER. Wśród nich można wyróżnić: **rozszerzenie uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie**, rozumiane jako wsparcie procesów uznawalności kształcenia uzyskiwanego w trybie pozaformalnym i nieformalnym, przy jednoczesnym zachęceniu osób w wieku powyżej 25 roku życia do ciągłego podnoszenia poziomu wiedzy i umiejętności m.in. w ramach systemu szkolnictwa wyższego (kursy, szkolenia, studia podyplomowe). W ślad za tym powinno postępować **promowanie zatrudnialności** – polegające głównie na współpracy instytucji edukacji formalnej (m.in. uczelni) z otoczeniem gospodarczo – społecznym.

Dzięki koordynacji działań w obszarze Wspólnoty, których wyrazem są Deklaracja Bolońska, komunikaty z Bergen (2005 rok<sup>213</sup>), Leuven - Louvain-la-Neuve (2009) oraz z Budapesztu i Wiednia (2010), oraz Strategia Europa 2020, zdefiniowane zostały najważniejsze międzynarodowe wyzwania stojące przed obszarem szkolnictwa wyższego. Należą do nich:

- internacjonalizacja szkolnictwa wyższego (mobilność studentów, poszerzanie międzynarodowej oferty studiów oraz większy procent zagranicznych wykładowców),
- promocja i zwiększenie udziału w kształceniu się „przez całe życie”,
- zwiększenie zatrudnialności osób z wykształceniem wyższym,

---

<sup>213</sup> W ramach którego ministrowie przyjęli dwa dokumenty stanowiące podstawę do kształtowania krajowych systemów szkolnictwa wyższego tj.:

- Standardy i wskazówki dot. zapewnienia jakości kształcenia (Standards and guidelines for Quality Assurance)- dokument opracowany przez ENQA;
- Ujednoliconą strukturę kwalifikacji i umiejętności absolwentów w ramach Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (Qualification Framework for EHEA)

- budowanie głębokich związków szkolnictwa wyższego z otoczeniem gospodarczym i społecznym.

## SZKOLNICTWO WYŻSZE W POLSCE

Polska bez wątplenia musi zmierzyć się z wszystkimi wyzwaniami wymienionymi powyżej, ponadto nie wolno zapomnieć o obszarach specyficznych dla naszego kraju, także istotnie determinujących stojące przed nami zadania. Krajową specyfikę obszaru szkolnictwa wyższego systemowo opisuje raport pn. Szkolnictwo Wyższe w Polsce (opracowanie własne MNiSW 2013), gdzie zdiagnozowano najważniejsze wyzwania.

Ostatnie dwie dekady przyniosły generalną zmianę struktury kształcenia w Polsce – lata 1995-2000 to szczytowy okres tzw. boomu edukacyjnego. Współczynnik skolaryzacji netto<sup>214</sup> w szkolnictwie wyższym w roku 1990 kształtował się na poziomie 9,8, 5 lat później osiągnął pułap 17,2, żeby w 2000 r. wynieść aż 30,6.

Tabela nr 6. Współczynnik skolaryzacji netto w szkolnictwie wyższym w Polsce w latach 1990-2011

Rok	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Współczynnik skolaryzacji netto w szkolnictwie wyższym	9,8	17,2	30,6	38,0	38,8	39,7	40,6	40,9	40,8	40,6

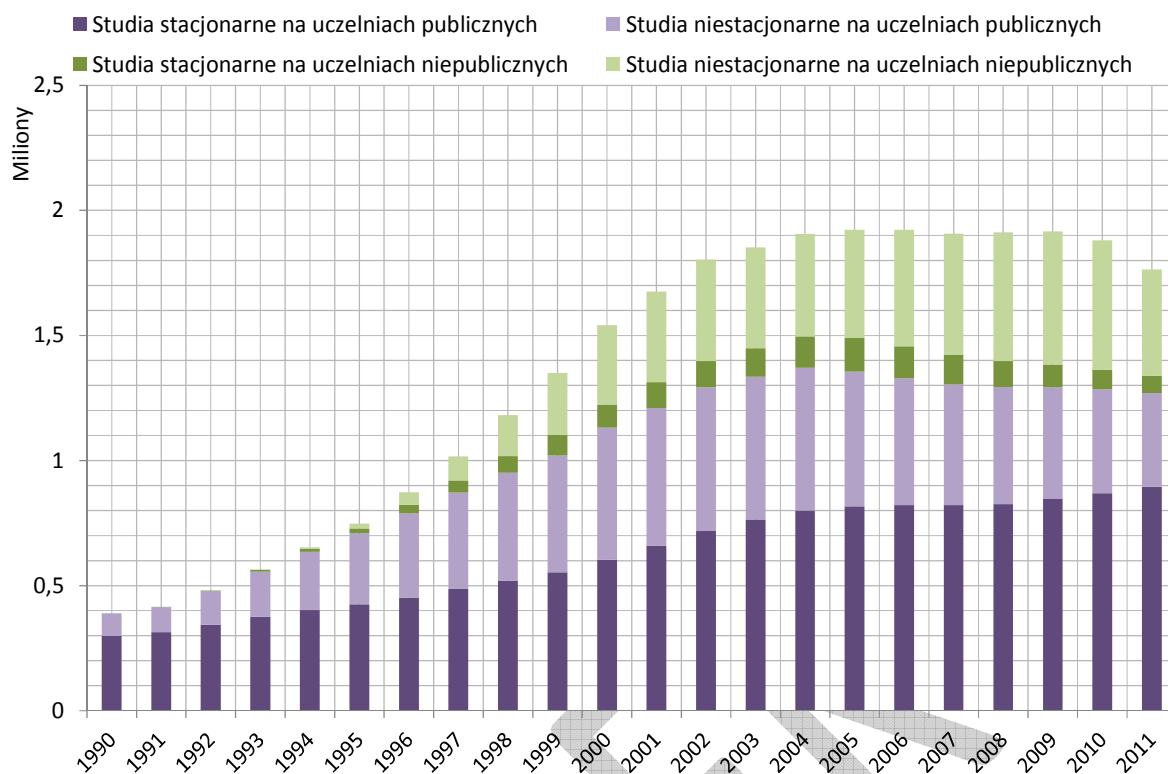
Źródło: Szkoły wyższe i ich finanse 1990-2011, GUS.

Trend ten przyczynił się do gwałtownej zmiany systemu szkolnictwa wyższego w Polsce – w krótkim okresie powstało bardzo wiele niepublicznych szkół wyższych oferujących młodym ludziom możliwość zdobycia wyższego wykształcenia, rozszerzyła się także znacznie oferta uczelni publicznych.<sup>215</sup> Spowodowało to poszerzenie możliwości zdobycia wykształcenia ale jednocześnie przyczyniło się do spadku jakości oferowanych usług edukacyjnych.

Wykres nr 22. Zmiana udziału studentów studiów stacjonarnych na uczelniach publicznych, niestacjonarnych na uczelniach niepublicznych oraz studentów uczelni niepublicznych w ogólnej liczbie studentów w latach 1989-2011

<sup>214</sup> Współczynnik skolaryzacji netto to stosunek (wyrażony procentowo) liczby osób uczących się w nominalnym wieku kształcenia na danym poziomie do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia (w przypadku szkolnictwa wyższego nominalny wiek kształcenia to 19-24 lata).

<sup>215</sup> W 2013 roku w Polsce funkcjonowało 19 uniwersytetów, 46 tzw. uczelni przymiotnikowych, oraz aż 36 Państwowych Szkół Wyższych, Źródło: Szkolnictwo wyższe, MNiSW, 2013 r., s.9



Źródło: obliczenia własne na podstawie: Szkoły wyższe i ich finanse 1990-2011, GUS.

Uwaga: do roku akademickiego 2005/2006 włącznie liczba studentów przedstawiona jako liczba studentów stacjonarnych jest w rzeczywistości liczbą studentów dziennych, a liczba studentów przedstawiona jako liczba studentów niestacjonarnych jest w rzeczywistości sumą liczby studentów eksternistycznych, wieczorowych i zaocznych.

Ze względu na obecnie istniejące uwarunkowania demograficzne, wkrótce obserwowalna będzie tendencja odwrotna - zgodnie z prognozami MNiSW w latach 2023-2025 liczba polskich studentów na rodzimych uczelniach spadnie do ok. 1,25 mln osób z poziomu 1,76 (rok akademicki 2011/2012).

Tabela nr 7. Prognozowana liczba studentów (w tysiącach) w Polsce w latach 2012-2035

Rok akademicki	Studenci ogółem	Względem 2010/2011 = 100	Rok akademicki	Studenci ogółem	Względem 2010/2011 = 100
2010/2011	1841	100	2023/2024	1254	68
2011/2012	1764	96	2024/2025	1254	68
2012/2013	1674	91	2025/2026	1265	69
2013/2014	1613	88	2026/2027	1287	70
2014/2015	1556	85	2027/2028	1317	72
2015/2016	1502	82	2028/2029	1349	73

2016/2017	1451	79	2029/2030	1381	75
2017/2018	1406	76	2030/2031	1411	77
2018/2019	1364	74	2031/2032	1436	78
2019/2020	1332	72	2032/2033	1456	79
2020/2021	1305	71	2033/2034	1471	80
2021/2022	1279	69	2034/2035	1481	80
2022/2023	1262	69	2035/2036	1486	81

Źródło: obliczenia własne Wydziału Analiz Systemowych, MNiSW. Dla lat 2010/2011 i 2011/2012 podano historyczne liczby studentów.

W tym kontekście nie tylko liczebność studentów ale przede wszystkim zagadnienia utrzymania lub poprawy wysokiej jakości kształcenia są i będą nadal aktualne. Szczególnie istotne są wysokie kompetencje kadrowe instytucji szkolnictwa wyższego. W Polsce oceny jakości kształcenia uczelni dokonuje Polska Komisja Akredytacyjna (PKA), która z własnej inicjatywy lub na wniosek kontroluje jednostki szkolnictwa wyższego. Nowe zadania stojące przed PKA związane są z reformami szkolnictwa wyższego, otwarciem praktyki potwierdzania efektów kształcenia zyskanych poza systemem formalnym, oraz podziałem na uczelnie o profilu ogólnoakademickim i praktycznym, co wymusi określenie specyficznych kryteriów oceny (związku z badaniami naukowymi – dla uczelni ogólnoakademickich, otoczeniem społeczno-gospodarczym (dla uczelni zawodowych). Włączenie specyfiki uczelni do jej oceny ma kluczowe znaczenie w procesie podnoszenia jakości definiowanej również jako optymalne przygotowanie absolwenta uczelni do wejścia na rynek pracy i to niezależnie od ukończonego przez niego profilu kształcenia.

Rosnące aspiracje edukacyjne Polaków oraz zmieniające się otoczenie społeczno-gospodarcze przyczyniły się do systemowych zmian w obszarze szkolnictwa wyższego. Dla maksymalnego wykorzystania potencjału pozytywnych tendencji sukcesywnie wprowadzano coraz większą autonomię jednostek akademickich, zniesiono centralnie wyznaczane sztywne limity przyjęć na kierunki studiów, wprowadzono autonomię w zakresie kształtowania programów kształcenia. Działania te odniosły zamierzony skutek, w latach 2000-2012 wystąpił w Polsce największy w UE wzrost liczby osób w wieku 30-34 lat z wykształceniem wyższym (o 213%); w roku 2012 odsetek osób z wykształceniem wyższym wśród osób w wieku 30-34 lat, wynoszący 39,1%, przekroczył średnią w UE (35,8%). Maksymalne rozszerzenie autonomii uczelni i ich systemowe wsparcie sprawiło, że obecnie kierunek zmian polskiego systemu szkolnictwa wyższego nie odbiega znacząco od tendencji obserwowanych w całej Europie, co jest o tyle pozytywną zmianą, że pozwala prowadzić w dużej mierze spójną i wspólną politykę wśród wszystkich państw Wspólnoty, co znacząco zwiększa jej skuteczność.

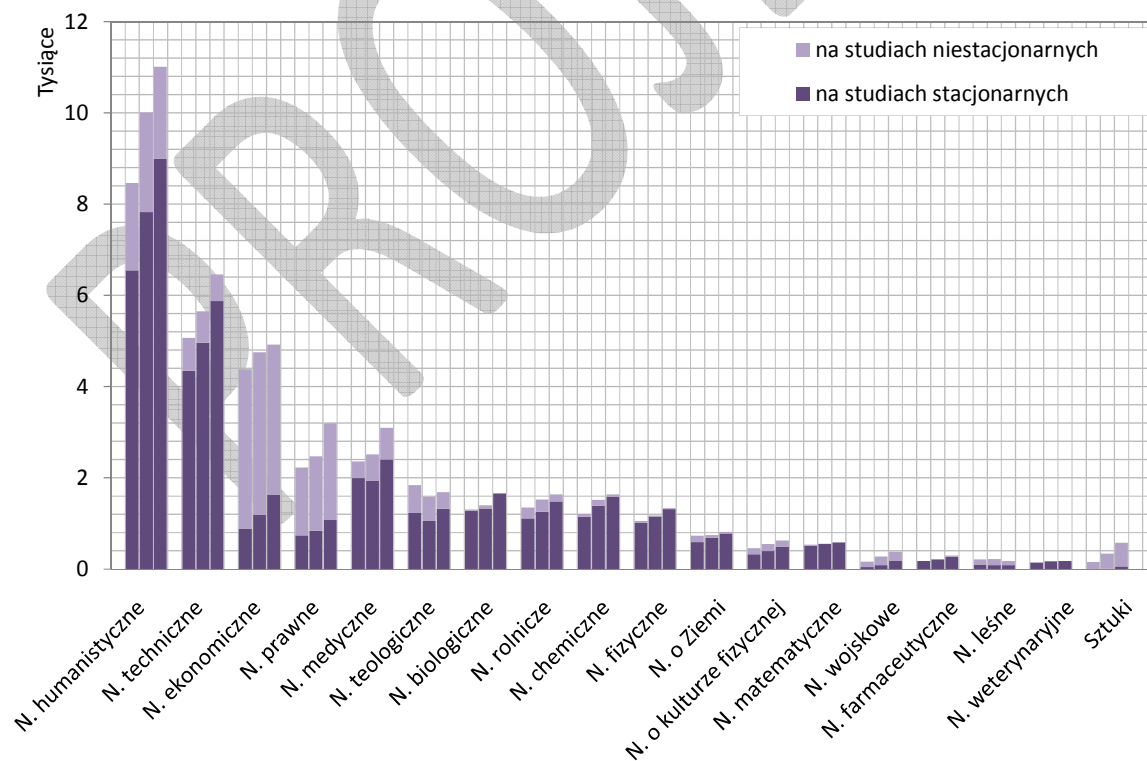
Mimo ogromnego początkowego boomu na rynku edukacyjnym, **bardzo długo treści i metody kształcenia pozostały jednak niezmienione**. Momentem zmiany stało się wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego. Reformy z 2011 r. oznaczały dostosowanie programów kształcenia do możliwości i potrzeb studentów, wymagań stawianych przez otoczenie społeczne i gospodarcze, a także potrzeb rozwojowych państwa. Bardzo ważnym elementem zmiany było odejście od tzw. standardów kształcenia dla kierunków studiów, co dało uczelniom swobodę

kształtowania programów studiów. Nastąpiła znacząca zmiana filozofii tworzenia programów, odejście od opisu procesu kształcenia **na rzecz określenia założonych efektów kształcenia, podzielonych na trzy obszary: wiedzy, umiejętności i postaw.**

Kolejnym elementem wsparcia systemowego jest program Krajowych Naukowych Ośrodków Wiodących, który wyłania wyróżniające się ośrodki akademickie i premiuje je dofinansowaniem w kwocie sięgającej nawet 50 mln zł dodatkowego finansowania (po 10 mln zł corocznie do 2017) m.in. na wzmocnienie potencjału naukowego i badawczego, rozwój kadry naukowej, kreowanie atrakcyjnych warunków pracy badawczej, budowanie silnej i rozpoznawalnej marki, a także na wyższe wynagrodzenia naukowców czy zatrudnienie wybitnych zagranicznych uczonych.

Poprzez podział struktury kształcenia na III etapy (studia, I,II i III stopnia) wyraźniej w wyodrębnieniu uległy studia doktoranckie. Kształcenie osób posiadających zaawansowane kompetencje badawcze jest niezwykle istotne dla rozwoju kadr akademickich uczelni, kadry naukowej sektora badawczego uczelni i przemysłu, elit intelektualnych społeczeństwa obywatelskiego, kadry menadżerskiej innowacyjnego przemysłu, a w konsekwencji dla rozwoju innowacyjnej gospodarki i budowania społeczeństwa wiedzy. **Mimo stałego wzrostu liczby doktorantów** - w 2011 r. w studiach III stopnia uczestniczyło ponad 40 tys. doktorantów (wzrost o 9 tys. w porównaniu z rokiem 2007) **relacja liczby broniących doktoratów do liczby uczestników studiów doktoranckich w Polsce jest jeszcze niewystarczająca.** Ważna jest także zmiana struktury tych studiów - obecnie najliczniej realizowane są one w ramach obszaru nauk humanistyczno-społecznych. Ta tendencja (wykres poniżej) w perspektywie długofalowej będzie wymagała zmian. Dla rozwoju przyszłych kadr naukowych kluczowa jest bowiem naturalna odnawialność kadry, a zwłaszcza w obszarach współpracy nauki z otoczeniem gospodarczo – społecznym.

**Wykres nr 23. Liczba doktorantów na uczelniach publicznych w Polsce w latach 2007, 2009, 2011 (kolejnym latom odpowiadają kolejne trzy słupki dla każdego typu uczelni)**



Reforma systemu szkolnictwa wyższego, wprowadzona w 2011 roku, wprowadziła zasadniczą zmianę systemową dotyczącą poprawy i kontroli jakości prowadzonych studiów doktoranckich, poprzez włączenie systemu studiów III stopnia w obszar oceny instytucjonalnej Polskiej Komisji



Akredytacyjnej. Dalszym krokiem dostosowywania studiów doktoranckich do współczesnych potrzeb jest aktualnie przeprowadzana nowelizacja ustawy o szkolnictwie wyższym znacznie rozszerzająca możliwości zwiększenia ich interdyscyplinarności m.in. o możliwość prowadzenia wspólnych studiów interdyscyplinarnych wspólnie przez jednostki uczelni publicznych lub niepublicznych.

## INTERNACJONALIZACJA

Internacjonalizacja szkół wyższych, czyli otwarcie ich na współpracę i wymianę doświadczeń z innymi podmiotami tego typu spoza kraju macierzystego, jest wyzwaniem przed którym stoi cała europejska struktura szkolnictwa wyższego. Uwzględniając specyfikę każdego z krajów, zdefiniowano cele wspólne dla wszystkich instytucji szkolnictwa wyższego. Należą do nich:

- zwiększenie mobilności studentów i doktorantów,
- poszerzenie zakresu międzynarodowej współpracy uczelni,
- umiędzynarodowienie procesu kształcenia i programów kształcenia.

Dzięki Deklaracji Bolońskiej stworzono europejskie ramy wspierania internacjonalizacji, poprzez utworzenie Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, ujednoczenie struktury kształcenia przez wprowadzenie trzech jego poziomów (studia licencjackie – pierwszego stopnia, studia uzupełniające magisterskie – II stopień, oraz studia doktoranckie – czyli III stopień kształcenia), a także bezpośrednio ułatwiono mobilność studencką dzięki uruchomieniu Europejskiego Systemu Transferu Punktów (ECTS). Polska wprowadziła te rozwiązania bezpośrednio w reformie szkolnictwa wyższego z roku 2005, i aktywnie wspierała je podczas tworzenia ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym w roku 2011*.

Zgodnie ze zobowiązaniami podjętymi przez ministrów europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego w 2011 r., **do 2020 r., odsetek studentów odbywających część studiów lub szkolenie za granicą powinien wzrosnąć do 20%**<sup>216</sup>. Jest to tym bardziej znaczące w sytuacji gdy: migracja naukowców jest minimalna, jedynie 0,9% kadry to profesorowie wizytujący, a w rankingach międzynarodowych (np. URAP) najlepszy polski uniwersytet (UJ) plasuje się na 301 pozycji. Stąd działania na rzecz umiędzynarodowienia procesu i programów kształcenia są obecnie jednym z istotnych obszarów działań uczelni i MNiSW. Co prawda odsetek studentów-cudzoziemców na polskich uczelniach wzrósł w latach 2004-2011 prawie trzykrotnie ale wciąż wynosi zaledwie 1,4%, jednak z drugiej strony efekty przynosi umożliwianie wyjazdów polskich studentów na uczelnie zagraniczne (z programu ERASMUS skorzystało ogółem już 108 tys. studentów). Mimo spadku liczby studentów - wzrasta liczba doktorantów (w 2011r. - 40 tys., wzrost o 9 tys. do 2007r.). Jednak relacja liczby bronionych doktoratów do liczby doktorantów pozostaje niewystarczająca (1:8). Ważna jest także zmiana struktury tych studiów, ponieważ obecnie są one najliczniej realizowane w ramach obszaru nauk humanistyczno-społecznych.

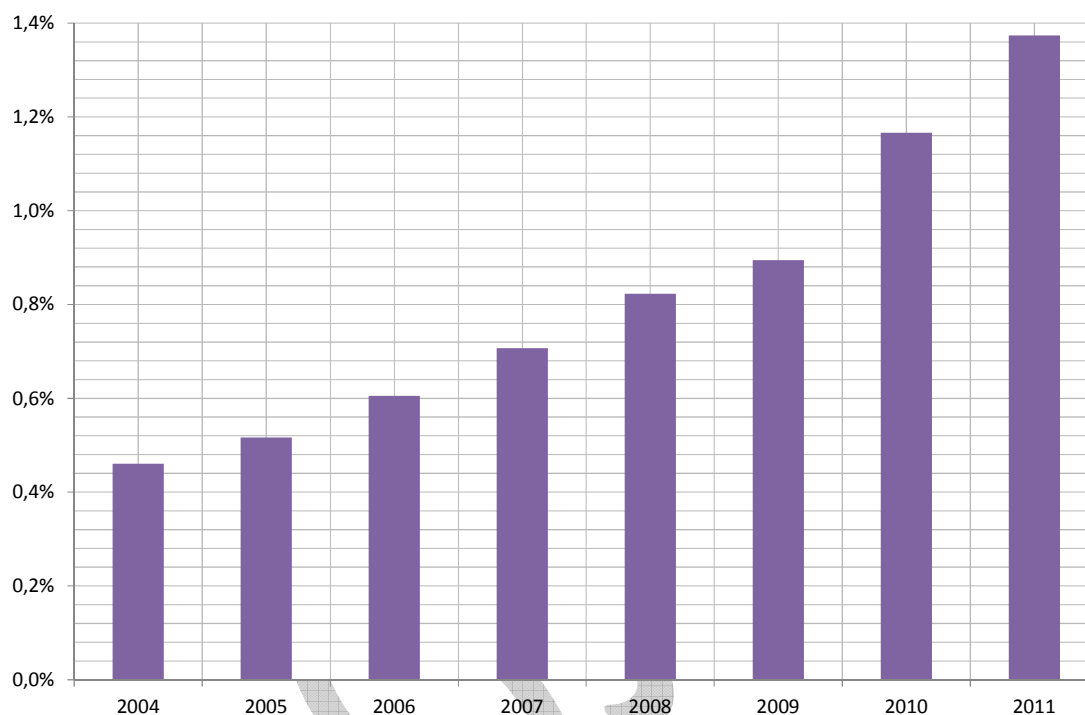
Działania na rzecz wsparcia umiędzynarodowienia programów kształcenia i samego jego procesu są obecnie jednym z najaktywniejszych obszarów działań zarówno uczelni, jak i MNiSW. Współcześnie tylko nieliczne światowe uczelnie są w stanie samodzielnie prowadzić swoją zagraniczną politykę rekrutacyjną i informacyjną, znacznie częściej i skuteczniej prowadzonymi działaniami są te koordynowane przez wyspecjalizowane agencje publiczne lub prywatne. Działania polskiego resortu szkolnictwa wyższego nie odbiegają od tych standardów. Koordynowanie udziału przedstawicieli polskich uczelni na największych międzynarodowych targach edukacyjnych, przygotowywanie i bieżące aktualizowanie baz danych o uczelniach prowadzących kształcenie w językach obcych (zarówno w formie broszur rosyłanych do polskich placówek dyplomatycznych etc., jak i w formie elektronicznej dostępnej na stronie MNiSW), stworzenie specjalnego portalu

---

<sup>216</sup> SEC(2011) 670 wersja ostateczna

internetowego dla studentów – obcokrajowców rzetelnie, a przy tym przystępnie tłumaczącego meandry polskiego systemu (uruchomienie portalu nastąpi jesienią 2013 r.) to działania, które z biegiem czasu będą zyskiwały coraz większe znaczenie i przyczynią się do poprawy stanu umiędzynarodowienia polskiego szkolnictwa wyższego. Pierwsze efekty poprawy sytuacji w tym zakresie pozwala zaobserwować już badanie GUS, które obrazuje systematyczny wzrost liczby studentów – obcokrajowców w Polsce, który mimo wszystko odbiega jeszcze od oczekiwanej wartości tego wskaźnika.

**Wykres nr 24. Odsetek studentów-cudzoziemców na polskich uczelniach w latach 2004-2011**

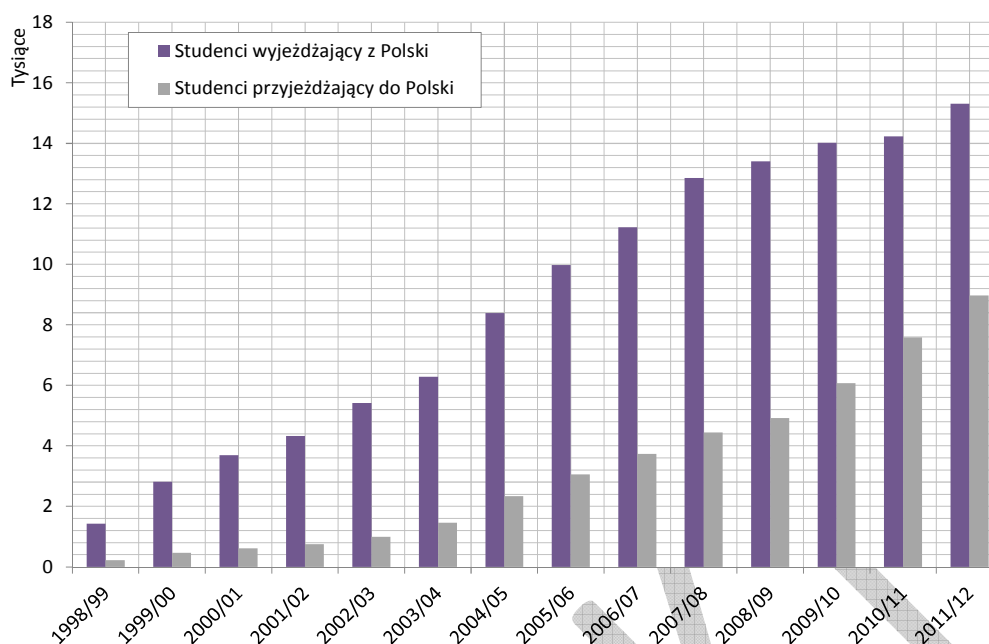


Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse 2004-2011*, GUS.

Efekty przynosi również wsparcie możliwości wyjazdów polskich studentów na zagraniczne uczelnie (z samego programu ERASMUS skorzystało ogółem 108 041 studentów polskich uczelni<sup>217</sup>) co pozwala przewidywać, że osiągnięcie 20% wskaźnika jest jak najbardziej realne.

**Wykres nr 25. Liczba studentów wyjeżdżających z Polski i przyjeżdżających do Polski w ramach programu Erasmus**

<sup>217</sup> Dane do roku akademickiego 2010/2011.



Źródło: Komisja Europejska, [http://ec.europa.eu/education/erasmus/statistics\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/erasmus/statistics_en.htm).

Dotychczasowym bodźcem w kierunku umiędzynarodowienia są inicjatywy wspierania najlepszych kierunków studiów np. dwa rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 2011 r. - w sprawie kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na naukę przeznaczonych na finansowanie współpracy naukowej z zagranicą (Dz. U. Nr 20, poz. 103), i w sprawie warunków i trybu przyznawania pomocy publicznej na finansowanie współpracy naukowej z zagranicą (Dz. U. Nr 18, poz. 92). Ponadto, stopień umiędzynarodowienia uczelni m.in. w zakresie listy publikacji, liczby międzynarodowych grantów, liczby patentów zagranicznych jest jednym z głównych kryteriów w konkursie na Krajowe Naukowe Ośrodki Wiodące.

**Umiędzynarodowienie będzie więc bez wątpienia jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed polskim systemem szkolnictwa wyższego, szczególnie wobec prognozowanego niżu demograficznego.** Otwarcie polskich uczelni na studentów zagranicznych będzie wiązało się z ustaleniem priorytetowych obszarów geograficznych, z których można spodziewać się większego zainteresowania polską ofertą edukacyjną. Rola państwa, będzie szczególnie ważna przy uwzględnianiu zainteresowania pozyskaniem studentów ze Wschodu Europy – to pole działania szczególnie dla Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (oraz Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej – którego doświadczenie w procesie rekrutacji powinno być wykorzystywane maksymalnie szeroko).

## UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

O ile młodzi Polacy charakteryzują się wysokim stopniem uczestnictwa w edukacji formalnej, to po zakończeniu tego etapu, ich aktywność edukacyjna bardzo szybko spada. Prowadzone badania statystyczne wskazują, że **Polska należy do grupy krajów, w których udział dorosłych w różnych formach uczenia się jest szczególnie niski** (w Polsce nie przekracza 5% przy średniej dla EU wynoszącej 9,3 %). Dotyczy to szczególnie osób o niższych i średnich poziomach wykształcenia (odpowiadających poziomom ISCED 0-2 oraz ISCED 3-4). Zwiększenie udziału Polaków w różnych formach aktywności edukacyjnej po zakończeniu okresu formalnej edukacji wymaga zarówno szukania rozwiązań dla ograniczenia barier finansowych, jak również znoszenia tych o charakterze niefinansowym (np. brak dostępu do informacji o możliwościach uczenia się, brak wiedzy na temat jakości oferty uczenia się dla dorosłych, trudności w godzeniu aktywności zawodowej, rodzinnej i edukacyjnej). W obszarze uczenia się osób dorosłych niezbędne jest więc wzmocnienie instrumentów

wspierania planowania kariery, w tym oceny posiadanych przez osoby kompetencji, braków kompetencyjnych, a następnie ukierunkowania dalszego rozwoju tych osób.

**Zwiększenie uczestnictwa w kształceniu formalnym lub pozaformalnym osób w wieku powyżej 25. roku życia** jest również istotnym wyzwaniem dla polskiego systemu szkolnictwa wyższego. Jest to niezbędne ze względu na coraz szybciej zmieniający się i wymagający elastyczności rynek pracy, ale przyczyni się także do podniesienia ogólnego wskaźnika zatrudnienia osób z wykształceniem wyższym, a nawet pozwoli na powrót na rynek pracy osobom, które będą potrzebowały szybkiej ścieżki zaktualizowania swoich kompetencji zawodowych. Na tym tle dostrzegane są nowe zadania instytucji szkolnictwa wyższego. Uczelnie powinny ułatwiać powrót na grunt edukacji formalnej osobom, które zaniedbały proces zdobywania wiedzy, ale zasadniczym celem ich misji powinno być **włączenie jak najszerszych kręgów osób dorosłych (a szczególnie tych po 25 roku życia) w niemal ciągły tryb pogłębienia wiedzy, uzupełniania kwalifikacji, bądź nawet ich zmiany**. Utrata zatrudnienia powinna być najwyżej zjawiskiem przejściowym. W tym kontekście ważne okazało się odejście od tradycyjnego modelu pozyskania wykształcenia. Przed wprowadzeniem systemu bolońskiego pełny cykl studiów trwał około 5 lat i kończył się osiągnięciem stopnia magistra. Po wdrożeniu podziału na cykl poziomu studiów licencjackich i magisterskich, tytuł zawodowy licencjata stał się tożsamy z potwierdzeniem posiadania wykształcenia wyższego. Uznano to za poziom wystarczający w skali masowej. Decyzja o podwyższeniu wykształcenia do poziomu magistra powinna być poprzedzona namysłem i dobrze osadzona na skali indywidualnych potrzeb. Prace nad wyraźnym zaznaczeniem tych różnic są jeszcze wyzwaniem dla szkolnictwa wyższego w Polsce. Jednym z bezpośrednich działań resortu szkolnictwa wyższego w celu promowania idei uczenia się przez całe życie jest wprowadzana obecną nowelizacją **możliwość zaliczania studentom ich wiedzy i doświadczenia nabytego poza systemem akademickim na poczet studiów**. Będzie to skutkowało znaczącym skróceniem regularnego toku studiów, przy czym rzetelna weryfikacja „zatwierdzanych” modułów gwarantuje zachowanie wysokiego poziomu całego procesu kształcenia. Dodatkowym strażnikiem jakości będzie też wymóg posiadania przez jednostkę, która taki proces zatwierdzania będzie chciała prowadzić, prawa do doktoryzowania w danym obszarze wiedzy lub otrzymana od Polskiej Komisji Akredytacyjnej ocena pozytywna dla danego kierunku kształcenia. Jak pokazują europejskie przykłady procedura taka ma szansę stać się jednym z największych bodźców dla osób powyżej 25 roku życia (tylko ich bowiem będzie mogła objąć) do powrotu na uczelnie i ciągłe podnoszenie swoich kompetencji w jednostkach gwarantujących wysoką jakość.

Ciągła potrzeba kształcenia, uzupełniania i aktualizowania wiedzy wynika z tempa zmian dokonujących się w świecie, a co za tym idzie tempa rozwoju poziomu wiedzy. Obecnie zarówno informacja jak i wiedza, może i rozprzestrzenia się właściwie bez ograniczeń. Dostrzegając potrzebę, a jednocześnie szansę stojącą za globalizacją wiedzy coraz popularniejsza staje się idea „otwartych zasobów wiedzy”, szerokiego udostępniania wiedzy osobom chcącym samodzielnie ją zdobywać i pogłębiać. Open Access (otwarty dostęp) jako podstawowy model udostępniania wiedzy w postaci publikacji naukowych wpisany został w Strategię Europa Cyfrowa 2020. Głównym jej celem jest poszerzenie skali wykorzystywania wyników badań, prowadzących do powstawania innowacyjnych rozwiązań, a także zapewnianie współudziału społeczeństwa w formułowaniu nowych wyzwań badawczych. Jest to dopiero początek wykorzystywania idei „otwartego dostępu”, a **umożliwienie swobodnego i jak najszerszego korzystania ze zdobyczy nauki będzie w przyszłości jednym z najbardziej kluczowych wyzwań**.

Już dziś wiedza rozprzestrzenia się w mniej tradycyjnej formie - kursy, szkolenia i dokształcanie w formie e-learningu coraz częściej spotkać można w ofercie edukacyjnej także instytucji szkolnictwa wyższego. Prawne ramy organizacji edukacji wyższej wyszły naprzeciw tym oczekiwaniom i potrzebom wprost dopuszczając możliwość prowadzenia kształcenia na odległość „Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków, jakie muszą być spełnione, aby zajęcia dydaktyczne na studiach mogły być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość” (Dz.U.2011.246.1470). Akt ten reguluje wymogi jakie muszą być spełnione aby takie

kształcenie odbywało się bez szkody dla jego jakości (m.in. wskazuje że tylko do maksymalnie 60% godzin zajęć dydaktycznych może być prowadzonych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość).

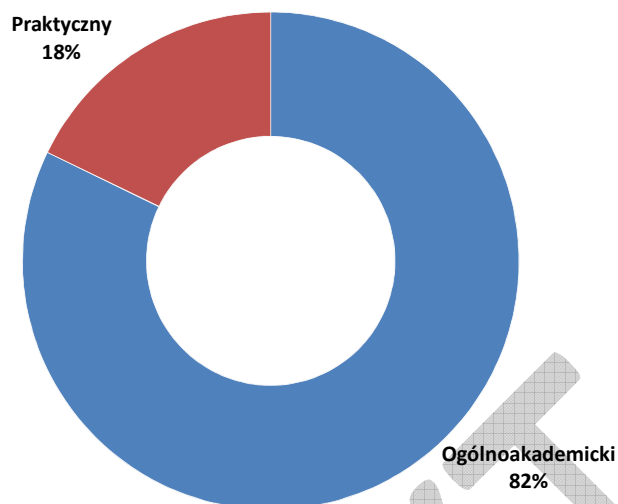
## **WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM GOSPODARCZYM**

Do zmian w liczebności, składzie, przygotowaniu i oczekiwaniach studentów doszły zmiany w otoczeniu gospodarczym i społecznym – potrzeba doksztalcenia, poszerzenia kwalifikacji, zanik pewnych zawodów oraz tworzenie się nowych. Osoby wchodzące na rynek pracy, w tym absolwenci uczelni muszą nabyć zdolność dostosowywania się do nowych programów, urządzeń, zmieniającego charakteru wykonywanych zadań. Istotnym elementem zmiany było wprowadzenie reformą szkolnictwa wyższego z roku 2011 podziału na praktyczne i ogólnoakademickie kierunki kształcenia, związanie tych pierwszych z potrzebami rynku pracy, zapleczem społecznym i gospodarczym, a z rozwojem nauki i badań – tych drugich. Dzięki reformie systemu szkolnictwa wyższego uczelnie uzyskały możliwość prowadzenia studiów o profilu praktycznym; prowadzenia zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym w warunkach właściwych dla zakresu przyszłej działalności zawodowej; prowadzenia zajęć przez osoby posiadające doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią. Przyjęte przez Radę Ministrów w maju 2013 r. *Założenia projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw*, zakładają zobowiązanie uczelni nieposiadających uprawnień do realizacji studiów doktoranckich do wdrażania programów kształcenia zawodowego. Dzięki temu powstanie grupa wyspecjalizowanych w kształceniu na kierunkach praktycznych uczelni zawodowych (m.in. państwowe wyższe szkoły zawodowe, skorzystają z tego również liczne uczelnie niepubliczne), w których jakość edukacji determinować będzie praktyczne umiejętności studentów. Drugim biegunem tego systemu staną się uczelnie akademickie, w których kształcenie ściśle powiązane będzie z realizowanymi w uczelni badaniami naukowymi oraz włączeniem w nie studentów. W ten sposób system szkolnictwa wyższego składać się będzie w przyszłości z dwóch podstawowych typów uczelni: uczelni, kształcących przede wszystkim na profilu praktycznym (zawodowych), przygotowujących absolwentów do potrzeb rynku pracy, oraz uczelni, koncentrujących się na ogólnoakademickich programach kształcenia. Silny potencjał naukowo – dydaktyczny uczelni badawczych powinien pozwolić im na uczestnictwo w dużych przedsięwzięciach badawczych (temu mają służyć między innymi granty z europejskiego programu Horyzont 2020), czy też prowadzenie studiów interdyscyplinarnych o zasięgu międzynarodowym. To w uczelniach badawczych tkwi potencjał do tworzenia zaawansowanych prac wdrożeniowych na rzecz gospodarki.

**Wykres nr 26. Profile kształcenia na kierunkach studiów zgodnie z systemem POL-on<sup>218</sup>.**

---

<sup>218</sup> Według stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r. w systemie POL-on znajdowało się ponad 8,6 tys. kierunków studiów, dla których przypisany został profil kształcenia. Z tej grupy niewiele ponad 7 tys. miało profil ogólnoakademicki, a 1,5 tys. praktyczny.



Źródło: zestawienie prowadzonych studiów na kierunkach, POL-on, stan na 30 kwietnia 2013 r.

Według stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r. w systemie POL-on znajdowało się ponad 8,6 tys.<sup>219</sup> kierunków studiów, dla których przypisany został profil kształcenia. Z tej grupy ponad 7 tys. miało profil ogólnoakademicki, a ok. 1,5 tys. praktyczny. W celu zapewnienia rzetelnego przygotowania absolwentów do sprostania wymaganiom rynku pracy **konieczne jest więc ściślejsze powiązanie uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Współpraca uczelni z otoczeniem zewnętrznym, zarówno społecznym jak i gospodarczym (mimo coraz liczniejszych pozytywnych przykładów) jest wciąż niewystarczająca.** Współpraca ta powinna wpisywać się silnym akcentem w opracowywane przez uczelnie strategie rozwoju, jako trzecia misja – obok dydaktyki i badań naukowych. Szczególnie istotną rolę współpraca ta powinna odegrać w przypadku programów kształcenia o profilu praktycznym. Nowe wymagania wprowadzone nowelizacją ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* pozwalają wręcz podstawowej jednostce organizacyjnej uczelni, która prowadzi studia pierwszego stopnia o profilu praktycznym zaliczyć do minimum kadrowego (od roku akademickiego 2012/2013) w miejsce nauczyciela akademickiego posiadającego stopień naukowy doktora, dwie osoby posiadające tytuł zawodowy magistra oraz doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią w dziedzinie związanej z danym kierunkiem studiów. Co pozwoli na nabycie studentom aktualnych i realnych kompetencji wykorzystywanych w otoczeniu gospodarczym.

Kolejnym efektem postępujących stopniowo zmian w szkolnictwie wyższym jest systematyczny przyrost liczby absolwentów kierunków ścisłych i technicznych będący odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku pracy. Obserwowany bowiem pod koniec ubiegłego wieku znaczący przyrost absolwentów studiów dotyczył w znacznej mierze kierunków humanistycznych, z których niektóre stały się wręcz kierunkami „masowymi”, które wyżej od jakości oferowanej edukacji stawiały liczebność swoich absolwentów. **Obecnie gospodarka potrzebuje wysoko wykwalifikowanych absolwentów przede wszystkim w obszarze nauk ścisłych, technicznych i nauk o zdrowiu.** Ważną rolę w tym zakresie odgrywa realizacja programu kierunków zamawianych, który już przynosi wymierne rezultaty. Jednym z nich jest zmiana proporcji pomiędzy liczbą studentów szeroko rozumianych kierunków humanistycznych a kierunków technicznych, matematycznych i

<sup>219</sup> W systemie POL-on każdemu kierunkowi studiów przypisany jest określony poziom kształcenia (I stopień, II stopień albo jednolite magisterskie) oraz forma studiów (studia stacjonarne albo niestacjonarne). Oznacza to, że jeśli uczelnia prowadzi dany kierunek na studiach pierwszego i drugiego stopnia, zarówno w formie stacjonarnej, jak i niestacjonarnej, to w systemie POL-on dany kierunek na danej uczelni występował będzie czterokrotnie (studia stacjonarne I stop., studia stacjonarne II stop., studia niestacjonarne I stop. oraz studia niestacjonarne II stop.).

przyrodniczych. Tym samym odwrócona została negatywna struktura kształcenia na poziomie wyższym – popularne stają się kierunki studiów kluczowe dla rozwoju gospodarki. Absolwenci kierunków zamawianych mają najmniejsze problemy ze znalezieniem zatrudnienia - odsetek bezrobotnych z dyplomem budownictwa, informatyki czy matematyki jest dużo niższy niż ogół osób znajdujących się bez pracy w Polsce i wynosi około 5%.<sup>220</sup>

**Tabela nr 8. Zmiana udziału podgrup kształcenia w ogólnym odsetku nowo przyjętych studentów w latach 2007 i 2011**

Podgrupa kształcenia	Udział w 2007 r.	Udział w 2011 r.	Zmiana udziału 2007-11 (w pkt proc.)
pedagogiczna	11,6%	8,8%	-2,8
humanistyczna	8,7%	8,0%	-0,7
artystyczna	1,3%	1,9%	0,6
społeczna	12,6%	10,0%	-2,6
ekonomiczna i administracyjna	23,2%	18,5%	-4,7
prawna	2,9%	2,9%	-0,1
dziennikarstwa i informacji	1,2%	1,3%	0,1
biologiczna	2,0%	1,8%	-0,2
fizyczna	1,5%	1,8%	0,3
matematyczna i statystyczna	0,7%	1,5%	0,8
informatyczna	4,7%	4,8%	0,1
medyczna	6,7%	8,1%	1,4
opieki społecznej	0,2%	0,6%	0,4
inżynieryjno-techniczna	6,6%	9,2%	2,6
produkcji i przetwórstwa	3,2%	3,9%	0,8
architektury i budownictwa	3,7%	5,0%	1,3
rolnicza, leśna i rybactwa	1,8%	1,3%	-0,5
weterynaryjna	0,2%	0,2%	0,0
usług dla ludności	4,8%	3,7%	-1,2

<sup>220</sup> Raport Bilans Kapitału Ludzkiego 2012, <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/z-dyplomem-latwiej-o-prace.html>

ochrony środowiska	1,2%	1,6%	0,4
usługi transportowe	1,0%	1,3%	0,4
ochrony i bezpieczeństwa	0,3%	3,9%	3,6

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS.

Dobre rozpoznanie potrzeb rynku pracy i systematycznie prowadzone w tym obszarze badania, mogą sprawić, iż wydłużający się w ostatnim okresie czas podjęcia pierwszej pracy bezpośrednio po ukończeniu studiów zacznie się znowu skracać. W tym celu również działające na większości uczelni **akademickie biura karier powinny posiadać odpowiednie instrumentarium aby skutecznie pomagać studentom i absolwentom we wchodzeniu na rynek pracy**, m.in. poprzez działania w zakresie doradztwa zawodowego czy też profesjonalnego poradnictwa zawodowego. Ich potencjał nie został jeszcze w pełni wykorzystany i stanowi jedno z zadań, których realizacja jest niezbędna w najbliższym czasie.

## OSOBY MŁODE

### OSOBY MŁODE NA RYNKU PRACY

Osoby młode w Europie są grupą, która od dłuższego czasu znajduje się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy - wskaźniki bezrobocia dotyczące tej grupy osób kształtują się na poziomie wyższym niż bezrobocie ogółu społeczeństwa, zarówno w Polsce, jak i w całej Unii Europejskiej. **Stopa bezrobocia dla osób poniżej 25 roku życia przeciętnie kształtuje się na ponad dwukrotnie wyższym poziomie w porównaniu do wartości stopy bezrobocia dla wszystkich aktywnych zawodowo.** Fakt, że osoby należące do grupy wiekowej 15-24 lata w dużej mierze stają się bezrobotnymi, jest obecnie istotnym problemem rynku pracy zarówno w Polsce, jak i w innych krajach UE. Bezrobocie wśród osób młodych w Unii Europejskiej jest najwyższe od dwóch dekad. Zgodnie z danymi opublikowanymi przez Eurostat, w maju 2013 roku w Unii Europejskiej bez pracy pozostawało ok. **5,5 mln osób**, które nie ukończyły 25. roku życia. W niektórych krajach - m.in. w Grecji i Hiszpanii - stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15-24 lata przekroczyła już znacząco 50% (odpowiednio 62,9% oraz 55,8% wg danych Eurostat z maja 2013 r.). Tymczasem najniższy poziom bezrobocia wśród osób poniżej 25 roku życia odnotowano w Niemczech (7,6% w maju 2013 r.). Co więcej, z raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy wynika, że na koniec 2013 r. liczba młodych bezrobotnych (w wieku 15-29 lat) na całym świecie może przekroczyć 73 mln<sup>221</sup>. Z jednej strony oznacza to wielkie niewykorzystane zasoby pracy, a z drugiej strony – poważny kryzys społeczny, który nie powinien się utrzymywać. Jeśli obecne tendencje nie zostaną szybko odwrócone, dzisiejszy poziom bezrobocia ludzi młodych może zagrozić długoterminowym perspektywom ich zatrudnienia, co będzie miało poważne konsekwencje dla przyszłego wzrostu gospodarczego i spójności społecznej.

W Polsce w maju 2013 roku około 408 tys. osób, które nie ukończyły 25 roku życia pozostawało bez pracy<sup>222</sup>. Stopa bezrobocia w tej grupie wiekowej kształtowała się na poziomie **27,4%**<sup>223</sup> (dla porównania średnia stopa bezrobocia w Unii Europejskiej wśród osób poniżej 25 roku życia wynosiła

<sup>221</sup> Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk, International Labour Organisation Report, 2013.

<sup>222</sup> Eurostat, źródło:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm011&plugin=1>.

<sup>223</sup> Eurostat, źródło:

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do;jsessionid=9ea7d07e30e3be8c702929db44208db0c75e79cb2763.e34MbxSahmMa40LbNiMbxMbNgNe0>.

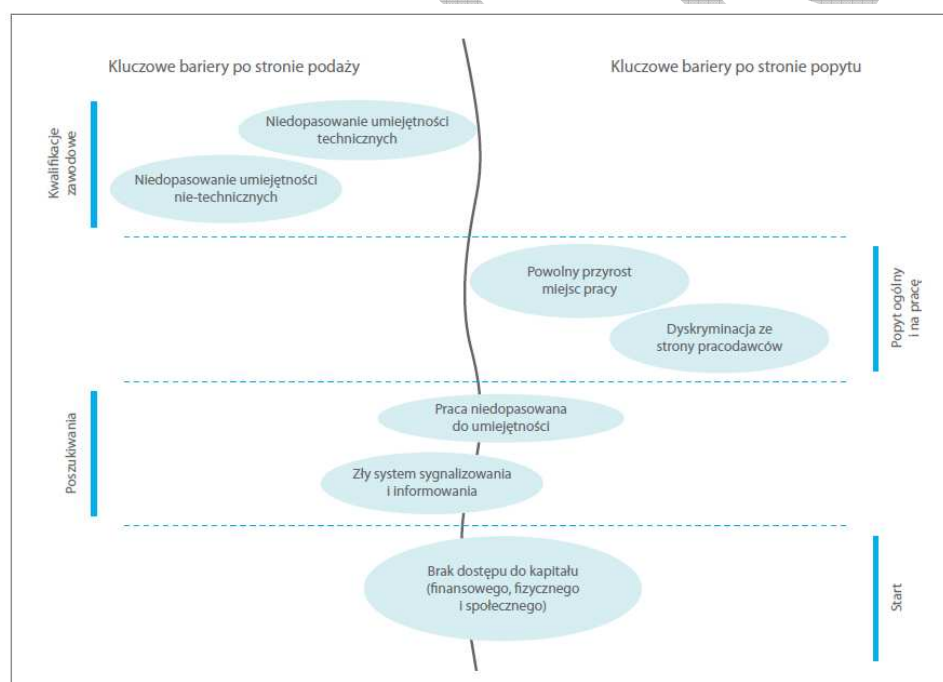


wtedy 23,1%). Na koniec roku 2012, spośród wszystkich osób zarejestrowanych w urzędach pracy aż 19,9% stanowiły osoby poniżej 25 roku życia.

Wśród osób młodych wskaźnik zatrudnienia na koniec 2012 r. wyniósł 24,7%, i w porównaniu do ostatniego kwartału 2011 r. nie zmienił się. Ponadto, według danych na koniec 2012 roku wskaźnik aktywności zawodowej osób młodych w Polsce kształtował się na poziomie jedynie 34%<sup>224</sup>. Oznacza to, że w IV kwartale 2012 r. biernych zawodowo było 3 030 tys. młodych ludzi w wieku 15-24 lata - stanowili oni 22,2% wszystkich biernych zawodowo w Polsce (13 656 tys. osób). Należy jednak pamiętać, że przywołane wskaźniki dotyczą wszystkich osób młodych, tj. w wieku 15-24 lata - w grupie tej znajdują się również osoby, które nie rozpoczęły procesu poszukiwania zatrudnienia ze względu na kontynuowanie nauki. Wysoki poziom bierności zawodowej młodzieży wynika więc w dużej mierze z przedłużania wejścia na rynek pracy przez osoby młode z uwagi na fakt, że osoby te uczestniczą wciąż w procesie kształcenia. W związku z tym warto zwrócić uwagę, że co prawda wskaźniki opisujące sytuację osób młodych są niekorzystne, jednak nie oddają one w pełni położenia młodzieży na rynku pracy.

Równocześnie warto podkreślić, że wśród osób w wieku poniżej 25 roku życia, które zdobyły zatrudnienie, ma ono głównie charakter tymczasowy - umowy na czas nieokreślony stanowią zdecydowaną mniejszość (20%) – przeważa zatrudnianie na czas określony (42,2% młodych w Polsce pracuje na podstawie takiej umowy) lub w oparciu o inne umowy krótkookresowe<sup>225</sup>.

#### Wykres nr 27. Kluczowe bariery na rynku pracy dla młodzieży.



Źródło: *Global Employment Trends for Youth*, ILO Report 2010, s. 54.

Jak wskazują analizy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)<sup>226</sup>, przyczyn niedopasowania osób młodych do rynku pracy jest wiele, zostały one zarysowane na powyższym schemacie. Przede wszystkim jest to podkreślana często kwestia niedopasowania umiejętności poszukiwanych przez pracodawców i tych, posiadanych przez potencjalnych pracowników. Dysharmonia pojawia się w

<sup>224</sup> Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2012 r., MPiPS, 2012.

<sup>225</sup> J. Czapiński, wstępne wyniki Diagnozy społecznej 2013, Warszawa, 2013.

<sup>226</sup> *Global Employment Trends for Youth*, International Labour Organisation Report, 2010.

szczegółności między umiejętnościami technicznymi („twardymi”) oraz nietechnicznymi („miękkimi”, czyli emocjonalnymi i społecznymi). Drugi rodzaj barier dotyczy oczekiwań związanych z pracą i sytuacją na rynku pracy – są to ograniczenia ilości miejsc pracy, zmiana nastawień wobec pracy, dyskryminujące praktyki pracodawcy wobec młodzieży, która przez brak doświadczenia otrzymuje gorsze oferty pracy lub w pierwszej kolejności podlega zwolnieniom. Kolejny obszar wiąże się z praktyką poszukiwania pracy i dotyczy nieefektywnie działających systemów rozpoznawania kompetencji w relacjach pracownik – rynek pracy (pracodawca). Chodzi tu, z jednej strony, o nieumiejętność sygnalizowania przez pracodawcę jego własnych oczekiwań (czego konsekwencją są błędne decyzje młodych dotyczące rodzaju podejmowanej pracy i ich nieoptymalna alokacja na rynku pracy), z drugiej zaś słaby system informowania pracodawców o kwalifikacjach potencjalnego pracownika. Najczęściej dostępne sygnały (świadectwa, certyfikaty, dyplomy) bez wyszczególnienia zdobytych umiejętności niezbyt dużo znaczą, co skutkuje ich dewaluacją i wzrostem znaczenia pozamerytorycznych kryteriów rekrutacji. Ostatnim rodzajem barier wskazanym przez MOP są problemy związane z tworzeniem miejsc pracy i rozwijaniem własnej działalności jako alternatywy dla deficytów klasycznego zatrudnienia.

W prowadzonych analizach szczególnie podkreślany jest **fakt wysokiej liczby młodych bezrobotnych z wykształceniem wyższym**. Należy jednak podkreślić, że wśród młodych bezrobotnych odsetek osób z dyplomem szkoły wyższej pozostaje wyższy niż wśród starszych bezrobotnych głównie ze względu na fakt, że młodzi częściej niż ich rodzice czy dziadkowie kończą studia (w roku akademickim 2011/2012 w 460 szkołach wyższych kształciło się prawie 1,8 mln osób<sup>227</sup>). Jednocześnie należy zauważyć, że każdego roku bardzo wysoka liczba osób uzyskuje wykształcenie wyższe, często na „łatwych” kierunkach, bez perspektyw na znalezienie zatrudnienia. Ta sytuacja staje się szczególnie problematyczna, gdy na stosunkowo małym, lokalnym rynku kształci się cała rzesza np. pedagogów, a miejsc pracy w tym zawodzie wystarcza dla nieznaczącej części absolwentów. Pozostali, ci najbardziej mobilni, wyjeżdżają w poszukiwaniu zatrudnienia, niejednokrotnie również za granicę, inni decydują się na pracę w innym zawodzie, nawet poniżej posiadanych kwalifikacji, jeszcze inni rejestrują się w urzędzie pracy.

Dane GUS (z 2012 r.) wskazują, że **osoby młode pozostają bez pracy średnio 8 miesięcy** - dominują osoby poszukujące pracy od 1 do 3 miesięcy – 115,3 tys. osób (27,2% ogółu bezrobotnych do 25 roku życia) oraz od 3 do 6 miesięcy – 100,6 tys. osób (23,7%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby poszukujące pracy powyżej 24 miesięcy – 32,4 tys. osób (7,6%). Co więcej, na koniec 2012 r. **wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych do 25 roku życia najliczniejszą populację stanowiły osoby bez stażu pracy – 219 tys. (aż 51,7% młodych bezrobotnych)**, następnie bezrobotni ze stażem pracy od 1 do 5 lat – 103 tys. osób (24,4%) oraz do 1 roku – 98 tys. osób (23%)<sup>228</sup>. Często jedyną szansą na zdobycie przez osoby młode doświadczenia i nowych kwalifikacji są staże oraz przygotowanie zawodowe.

**Ok. 50,6% młodych bezrobotnych mieszka na wsi<sup>229</sup>**, co oznacza, że głównym problemem tej grupy może być znalezienie zatrudnienia w najbliższej okolicy i bariery związane z poszukiwaniem pracy w dalszej odległości. Z publikowanych przez GUS danych wynika, że w 2010 r. co czwarta pracująca osoba pracowała poza swoją gminą, ale jedynie 2% pracowało w innym województwie, a 0,6% w innym kraju<sup>230</sup>. Zatem Polacy stosunkowo rzadko decydują się na pracę w innym województwie, **mobilność siły roboczej jest stosunkowo niska, co z pewnością ogranicza możliwości znalezienia zatrudnienia i wpływa na poziom bezrobocia**. W związku z czym, należy podejmować działania,

---

<sup>227</sup> Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r., GUS, Warszawa, 2012.

<sup>228</sup> Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2012 r., MPiPS, 2012.

<sup>229</sup> Młodzi w liczbach, MPiPS, 2012.

<sup>230</sup> Dojazdy do pracy w 2010 r. na podstawie BAEL, GUS, 2011.

mające na celu przezwyciężenie głównych barier w poszukiwaniu zatrudnienia poza miejscem zamieszkania, jakimi są przede wszystkim wysokie koszty dojazdu lub zakwaterowania (koszt zakupu/wynajmu mieszkania oraz problem niedostatecznie rozwiniętej infrastruktury transportowej), czasem także konieczność zapewnienia opieki nad dzieckiem czy przeniesienia całej rodziny.

Dla oceny sytuacji młodych na rynku pracy w Polsce użyteczną kategorią okazuje się tzw. **NEETs** (ang. *not in employment, education and training*), szczególnie w ostatnim czasie postrzegana jako poważny problem Unii Europejskiej, generujący wysokie koszty społeczne. **W Polsce, wskaźnik NEET w 2012 r. osiągnął poziom 11,8%**, przy czym wciąż był on o około 1,5% niższy niż średnia unijna. W grupie tej w Polsce przeważają kobiety w stosunku do mężczyzn zwłaszcza w przedziale wiekowym 25-29 lat – odpowiednio 31,7 % do 17% co może być związane z wycofaniem się kobiet z aktywności edukacyjnej i zawodowej na skutek podejmowania obowiązków rodzicielskich. Występowanie tej kategorii, która nie przejawia aktywności zarówno zawodowej, jak i na polu kształcenia, stanowi poważny problem – NEETs podlegają szczególnie wysokiemu ryzyku społecznej ekskluzji, pozostając poza układem instytucji pozwalających na nabywanie bądź aktualizację niezbędnych na rynku pracy kwalifikacji i umiejętności, a także innych kompetencji społecznych i obywatelskich. W Europie jako główne czynniki ryzyka wystąpienia tego rodzaju życiowej bierności w kategorii wiekowej 15-24 wskazuje się niepełnosprawność (zwiększa ryzyko o 40%), pochodzenie migracyjne (ryzyko większe aż o 70%), niski poziom wykształcenia, zamieszkanie na obszarach peryferyjnych czy niski poziom dochodów gospodarstwa domowego – wydaje się jednak, że tego rodzaju uwarunkowania niekoniecznie dotyczą Polski. Urzędy pracy powinny zbierać informacje o losach absolwentów tak, aby w większym stopniu możliwa była identyfikacja i minimalizacja ryzyka występowania osób pozostających poza systemem edukacji i rynkiem pracy. Zjawisko NEET generuje bowiem duże koszty nie tylko dla państwa, które musi utrzymywać młodych, nieaktywnych, pobierających zasiłki, ale również dla wszystkich tych, którzy tę grupę tworzą. Dla nich konsekwencje mogą być bardzo poważne, gdyż bierność w młodości może skutkować tym, że osoby te nie będą potrafiły odnaleźć się na rynku pracy w późniejszym, dojrzałym życiu. W tej sytuacji najważniejsze jest, aby czas przebywania bez pracy lub innej formy aktywności był jak najkrótszy, ponieważ w przeciwnym wypadku grozi im trwałe wykluczenie.

**Przeciwdziałanie zjawisku NEET jest zatem jednym z istotnych wyzwań dla systemu edukacji i rynku pracy w Polsce.** Wstępne wyniki badania PIAAC w krajach OECD, przedstawione w strategii „*Better Skills, Better Jobs, Better Lives*” wyraźnie wskazują, że w przypadku osób młodych (w wieku 16-24 lata) które pozostają w edukacji lub/i w zatrudnieniu, wraz z wiekiem następuje przyrost kompetencji, gromadzonych w wyniku formalnego bądź pozaformalnego i nieformalnego (na przykład w miejscu pracy) procesu uczenia się. Natomiast w przypadku osób z grupy NEET, wraz z wiekiem następuje regresja posiadanych kompetencji. Szczególnie absolwenci zasadniczych szkół zawodowych są zagrożeni bezrobociem - wielu z nich nie uczestniczy w jakimkolwiek kształceniu, tym samym jest to najliczniejsza grupa wśród NEET. W 2010 r. wśród osób w wieku 18-30 lat z wykształceniem zasadniczym zawodowym stosunek liczby osób niepracujących i nieuczących się (NEET) do liczby osób pracujących wynosił 48%, w porównaniu do nieco ponad 30% procent w przypadku osób z wykształceniem średnim (zarówno ogólnokształcącym – 32%, jak i technicznym – 33%) oraz 16% w przypadku osób z wykształceniem zawodowym. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych również cechują się najdłuższym okresem poszukiwania pracy<sup>231</sup>. W przypadku tego typu szkół należy jednak podkreślić, że wskazana sytuacja dotyczy przede wszystkim szkół niedostosowanych wystarczająco do zachodzących zmian technologicznych i gospodarczych oraz placówek, które kształcą osoby młode w dużej mierze na kierunkach, na które nie ma zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy.

---

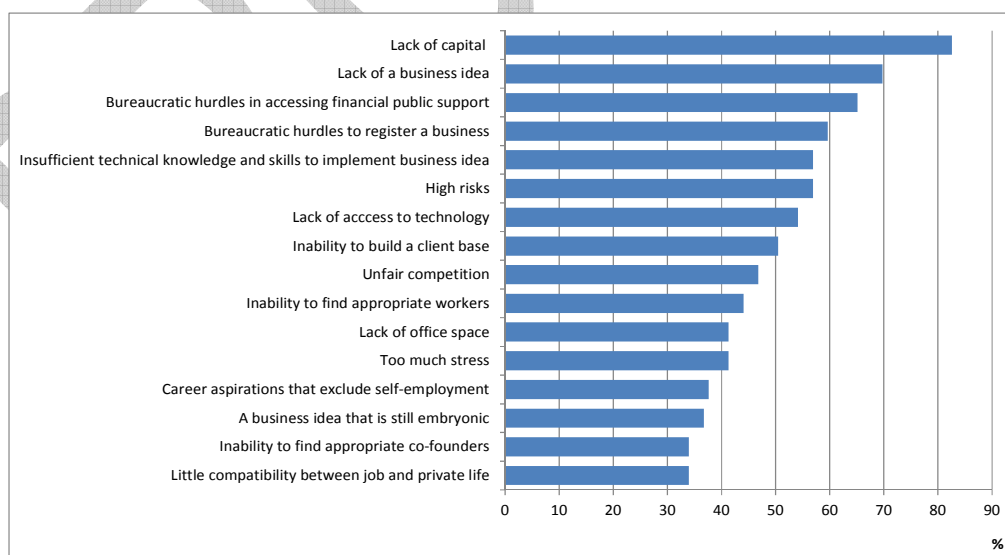
<sup>231</sup> Raport o stanie edukacji 2011, Instytut Badań Edukacyjnych, 2012.

Przechodzenie od edukacji do zatrudnienia jest trudnym procesem, na który wpływ mają złożone i niekorzystne dla młodzieży trendy demograficzne i makroekonomiczne. Mimo że społeczeństwo się starzeje, a młodzież jest coraz lepiej wykształcona, wskaźniki bezrobocia, aktywności zawodowej i zatrudnienia są o wiele bardziej korzystne dla osób dorosłych. Jednym z powodów takiej sytuacji jest rozbieżność między umiejętnościami nabytymi podczas edukacji a wymaganiami rynku pracy. Pracodawcy są wymagający i pomimo posiadania przez osobę bezrobotną wykształcenia, poszukują osób doświadczonych. To właśnie **brak doświadczenia zawodowego jest najczęściej podnoszonym argumentem w kontekście bezrobocia młodych osób**. Należy zatem dokładać starań aby start zawodowy młodych ludzi nie rozpoczynał się w urzędzie pracy, a jeśli już to nastąpi, by ich czas poszukiwania zatrudnienia był jak najkrótszy. Tworzone i wdrażane instrumenty aktywnej polityki rynku pracy względem młodych muszą być jednak dopasowane do potrzeb tej grupy, aby były bardziej efektywne. **Wsparcie dla takich osób powinno koncentrować się wokół staży zawodowych, umożliwiających przede wszystkim zdobycie doświadczenia i umiejętności koniecznych do wykonywania danej pracy**. Ponadto, szkolenia i kursy zawodowe, w kierunkach wskazywanych jako zawody deficytowe, wobec których istnieje zainteresowanie ze strony pracodawców, pozwolą osobom młodym uzyskać lub uzupełnić kwalifikacje zawodowe.

## PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ OSÓB MŁODYCH

Jedynie niewielka część osób młodych funkcjonuje na rynku pracy w roli przedsiębiorców. Nawet najbardziej otwarci na nią studenci i absolwenci szkół wyższych twierdzą, że w polskich warunkach zakładanie własnej firmy obciążone jest zbyt dużym ryzykiem, któremu sami mogą nie podołać. Wśród młodych Polaków jedynie 6% mężczyzn i 2% kobiet deklaruje posiadanie tego rodzaju doświadczenia<sup>232</sup>. Co więcej, przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy to jedna z niżej ocenianych przez samych młodych kompetencji własnych. Może to świadczyć nie tyle o braku zainteresowania młodych prowadzeniem własnej firmy, co o **braku odpowiedniego otoczenia, dogodnych procedur i kapitału początkowego**. Jak wskazuje poniższy wykres, najczęściej osoby młode wskazują właśnie na brak kapitału jako największą przeszkodę w rozpoczęciu działalności gospodarczej (ponad 80% wskazań).

Wykres nr 28. Główne trudności dla rozpoczynania działalności gospodarczej



Źródło: Supporting Entrepreneurship in Poland, raport OECD, 2013.

<sup>232</sup> Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów, Deloitte, 2013.

Często zdarza się, że samodzielne zgromadzenie środków wystarczających na rozpoczęcie działalności gospodarczej jest dla osób młodych barierą nie do pokonania, tymczasem kredyty oferowane przez banki są atrakcyjne jedynie dla tych przedsiębiorców, których firmy już przynoszą zyski. Przeszkodę stanowi również fakt, że banki wolą udzielać kredytów przedsiębiorcom, którzy wykażą, na podstawie swoich sprawozdań finansowych, że ryzyko niespłacenia kredytu jest minimalne. Dlatego też niechętnie udzielają kredytów młodym przedsiębiorcom lub warunki, na których świadczą to wsparcie są dla nich mało atrakcyjne. W tym zakresie **alternatywą dla osób młodych może stać się wsparcie w postaci instrumentów zwrotnych** świadczone w celu ułatwienia im procesu rozpoczynania własnej działalności gospodarczej.

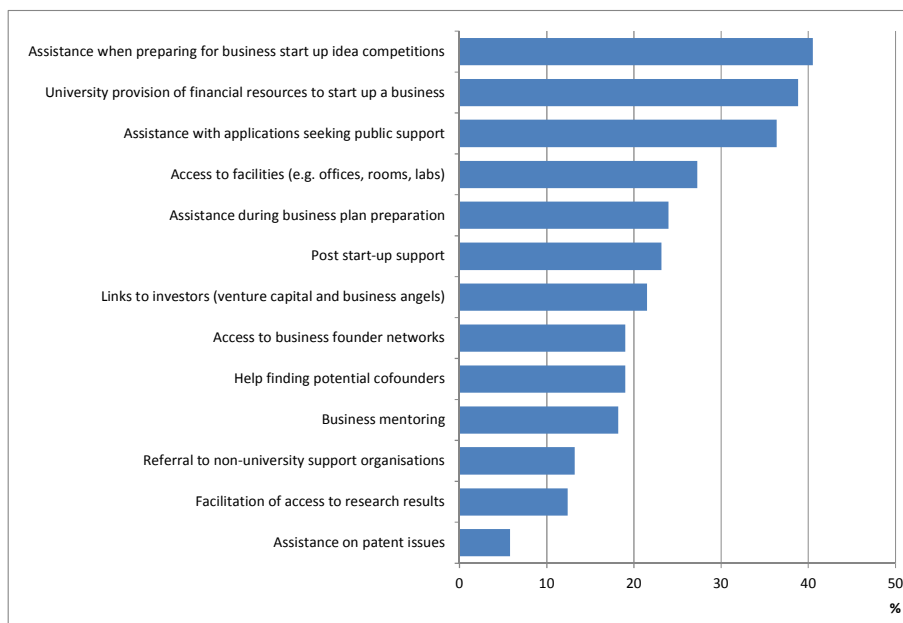
W okresie spowolnienia gospodarczego i braku wystarczającej liczby miejsc pracy, dużą szansą dla młodzieży wchodzącej na rynek pracy może być właśnie podjęcie decyzji o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej, a tym samym stworzenie sobie (w późniejszym okresie również innym) miejsca pracy. Aby tak się stało, **przedsiębiorczość musi się stać jednym z ważnych elementów strategii placówek kształcenia**. Braki kompetencyjne osób młodych w obszarze przedsiębiorczości wynikają w głównej mierze z obecnego systemu kształcenia. Formowanie postaw przedsiębiorczych powinno się rozpoczynać na etapie szkoły podstawowej poprzez stosowanie jak największej ilości zajęć praktycznych z uczniami. Natomiast kluczową rolę w procesie kreowania postaw przedsiębiorczych mogą odegrać szkoły wyższe. Obecnie szkoły i uczelnie nie kształtują w młodych ludziach postaw przedsiębiorczych, skupiając się jedynie na przekazaniu pewnego zakresu wiedzy teoretycznej. Brakuje kształtowania w młodych ludziach takich cech, jak otwarcie na ryzyko, pracowitość, kreatywność czy dyscyplina, które są niezbędne podczas zakładania i prowadzenia własnej firmy. Tymczasem kształcenie w zakresie przedsiębiorczości powinno stanowić jeden z głównych celów placówek kształcenia. Absolwenci powinni posiadać wiedzę i umiejętności z obszaru prowadzenia własnego przedsiębiorstwa w realiach rynkowych i administracyjnych, nawiązywania współpracy z partnerami, promowania własnych pomysłów, dysponowania środkami materialnymi oraz analizowania ryzyka.

Osoby młode bardzo krytycznie oceniają jakość usług wsparcia przedsiębiorczości oferowanych przez szkoły – tylko 3% uważa, że usługi te są na bardzo dobrym poziomie, a jedynie 14%, że są wystarczające i odpowiednie<sup>233</sup>. Poniższy wykres wskazuje rodzaje usług, które zdaniem osób młodych wymagają największej poprawy. W szczególności osoby młode chciałyby mieć możliwość uczestniczenia w konkursach dotyczących pomysłu na firmę, łatwiejszego kontaktowania się z inwestorami, a także możliwość otrzymania wsparcia przy ubieganiu się o pomoc publiczną – to wszystko sugeruje, że osoby młode potrzebują w największym stopniu wsparcia organizacyjnego przy zakładaniu działalności gospodarczej.

**Wykres nr 29. Usługi świadczone przez szkoły wyższe, które zdaniem studentów wymagają udoskonalenia**

---

<sup>233</sup> Supporting Entrepreneurship in Poland, raport OECD, 2013.



Źródło: Supporting Entrepreneurship in Poland, raport OECD, 2013.

Poza trudnościami z zapewnieniem zaplecza materialnego, barierą w rozwijaniu własnego biznesu jest również brak przygotowania merytorycznego osób młodych. Grupa ta charakteryzuje się niskim poziomem wiedzy w zakresie przedsiębiorczości – osoby w wieku 18-23 lata **to grupa wiekowa najstąbiej poinformowana w zakresie możliwości podjęcia własnej działalności gospodarczej**<sup>234</sup>. Wyobrażenia młodych ludzi dotyczące przedsiębiorczości nie zawsze odpowiadają rzeczywistości. Co więcej, widoczny jest duży stopień niesamodzielności i bezradności potencjalnych przedsiębiorców, którym pomogłoby doświadczenie kogoś starszego, a najbardziej przydatna byłaby pomoc doświadczonego przedsiębiorcy.

Warto podkreślić, że **konieczność zwiększania kreatywności i aktywności gospodarczej dotyczy zarówno uczniów/studentów, jak i pracowników naukowych**. W odniesieniu do uczniów/studentów działania powinny opierać się przede wszystkim na intensyfikacji wykorzystania metod aktywizujących ich, położenie większego nacisku na niezależność i logikę myślenia, umiejętność kojarzenia faktów, rozwiązywania problemów, a także promowanie aktywności osób młodych (np. łączenie pracy zarobkowej z nauką). Ważne, aby wprowadzenie kształtowania postaw przedsiębiorczych nie ograniczało się jedynie do studentów kierunków ekonomicznych. Ponadto, niezwykle istotne jest, aby zarówno uczniowie, jak i studenci mieli kontakt z praktykami, tj. osobami, które prowadzą działalność gospodarczą. W przypadku kadry naukowej należy podjąć działania w celu promowania, a nie dyskredytowania postaw przedsiębiorczych wśród pracowników naukowych, w postaci ich zaangażowania w procesy gospodarcze. Również dużo uwagi należy poświęcić akademickim inkubatorom przedsiębiorczości (i innym tego typu jednostkom), których sprawna i aktywna działalność może odegrać istotną rolę w powodzeniu studentów jako przedsiębiorców.

## WPŁYW EDUKACJI NA SYTUACJĘ ZAWODOWĄ OSÓB MŁODYCH

W kontekście sytuacji osób młodych na rynku pracy szczególnej uwagi wymaga oferta programowa szkół i uczelni. Uczniowie mają niewielką wiedzę na temat doradztwa i oferty systemu edukacji, a swoich wyborów edukacyjnych i zawodowych niekiedy dokonują przypadkowo. Mimo że dane z badań PISA wskazują poprawę jakości kształcenia w Polsce, niepokojące jest że już na etapie

<sup>234</sup> Badanie kwestionariuszowe przeprowadzone w ramach Narodowego Programu Przedsiębiorczości na zlecenie PARP, IBC GROUP, 2012.

wczesnego nauczania polscy uczniowie dość dobrze radzą sobie z zadaniami wymagającymi mechanicznego zastosowania posiadanej wiedzy i umiejętności, gorzej natomiast radzą sobie w sytuacjach wymagających refleksyjnego i twórczego funkcjonowanie w sferze języka czy wykorzystywania złożonych umiejętności matematycznych.

Ze względu na zachodzące przemiany demograficzne właściwie na każdym etapie nauczania, począwszy od szkoły podstawowej, widoczny jest stopniowy spadek liczby uczniów. W latach 2005-2010 liczba uczniów w szkołach podstawowych i gimnazjach spadła łącznie o 734 tysiące (w tym o 402 tys. w szkołach podstawowych i 332 tys. w gimnazjach). Redukcja liczby uczniów wpłynęła również na spadek liczby szkół (w analogicznym okresie ubyło 658 szkół podstawowych, przy wzroście liczby gimnazjów o 231 placówek)<sup>235</sup>. Mimo to, w ciągu ostatnich 20 lat kilkakrotnie wzrosła liczba studentów w Polsce, jednocześnie proporcja liczby studentów studiujących na różnych kierunkach w niewystarczającym stopniu odpowiada potrzebom gospodarki i społeczeństwa. Wzrost liczby studentów nastąpił przede wszystkim na coraz bardziej masowych kierunkach, które realizują akademickie w założeniu treści kształcenia. Niektórzy studenci otrzymują wykształcenie o nie zawsze satysfakcjonującej jakości, z drugiej strony istnieje niedobór programów kształcenia o charakterze rzetelnie zawodowym, realizowanych w ścisłym związku z praktyką gospodarczą.

Warto również zwrócić uwagę na występujące zróżnicowanie w aspiracjach edukacyjnych i zawodowych chłopców i dziewcząt w Polsce, które wskazują na występujący proces różnicowania się tych aspiracji ze względu na płeć już na etapie kończenia gimnazjum. Wiedzy na ten temat dostarczają wyniki badania PISA, przedstawione przez OECD<sup>236</sup>. W Polsce dziewczęta częściej niż chłopcy planują pracę w zawodach specjalistów i kadry zarządzającej – różnica pomiędzy płciami w tym zakresie jest dwukrotnie wyższa niż średnia w krajach OECD. Jednocześnie, dziewczęta znacznie rzadziej niż chłopcy planują karierę zawodową związaną z nauką bądź związaną z zawodami inżynierskimi i technicznymi – różnica aspiracji w Polsce w tym obszarze jest szczególnie wysoka w porównaniu do średniej OECD. Dziewczęta częściej natomiast widzą swoją przyszłość w zawodach związanych z usługami oraz sektorem ochrony zdrowia.

Młodzież opuszczająca szkoły jest wyposażona w pewien zasób wiedzy teoretycznej, która w zetknięciu z rynkiem pracy bardzo często okazuje się niewystarczająca do znalezienia zatrudnienia. Dotyczy to zarówno szkół gimnazjalnych, ponadpodstawowych o profilu ogólnym czy zawodowym, ale również kształcenia na wyższym poziomie – **według danych GUS na koniec II kwartału 2012 r. 216,1 tys. bezrobotnych to osoby z wyższym wykształceniem, co stanowi aż 11% ogółu bezrobotnych.** W sytuacji gdy coraz więcej młodych ludzi posiada dyplom uczelni również dobrze wykształcone osoby częściej swój start na rynku pracy rozpoczynają od rejestracji w urzędach pracy. Poziom wykształcenia ma jednak wpływ na sytuację na rynku pracy, co potwierdza krótszy czas pozostawania bez pracy osób z wykształceniem wyższym.

Ponadto, wyniki analiz prowadzonych przez GUS<sup>237</sup> wskazują, że **osoby z wykształceniem wyższym oraz zasadniczym zawodowym najczęściej podejmowały pierwszą pracę zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.** Tymczasem, osoby z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym częściej jako pierwszą podejmowały pracę, która odbiegała znacznie od zawodu wyuczonego. Ponad 2/3 zbiorowości osób, dla których pierwsza praca była niezgodna z zawodem wyuczonym (2364 tys. osób) nie znalazło pracy w swoim zawodzie (67,0%). Co piąta osoba – 20,9% – wybrała ofertę lepiej płatną, 8,0% nie chciało pracować w swoim zawodzie, a 4,1% – wybrało lepsze warunki pozapłacowe. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni nie mogły znaleźć pracy w swoim zawodzie (72,0% wobec 63,0%), natomiast mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety wybierali

---

<sup>235</sup> Raport o stanie edukacji 2011, Instytut Badań Edukacyjnych, 2012.

<sup>236</sup> Education at a Glance 2012, OECD, 2012.

<sup>237</sup> Wejście ludzi młodych na rynek pracy, GUS, 2010 r.

jako pierwszą pracę – ofertę lepiej płatną (25,1% wobec 16,0%). Co więcej, wśród osób młodych najczęstszym sposobem znalezienia pierwszej pracy po zakończeniu edukacji okazało się poszukiwanie zatrudnienia bezpośrednio u pracodawcy (37,8%) oraz za pośrednictwem rodziny i przyjaciół (28,8%).

Badania wskazują również, że co prawda praca jako wartość zajmuje w życiu młodych Polaków dość wysokie miejsce, ale nie tak ważne jak rodzina, zdrowie czy własny rozwój. Według wyników badania studentów i absolwentów<sup>238</sup> **osoby młode w Polsce są aktywne, jeśli chodzi o działania zmierzające do zdobycia przez nich cennych doświadczeń zawodowych** – prawie 40% z nich w trakcie badania pracowało lub odbywało praktyki (respondenci to w 81% osoby studiujące, a 19% to młodzi absolwenci). Równocześnie, 90% badanych deklaruowało odbycie jakiejś formy praktyk lub podjęcie pracy zawodowej w trakcie studiów, jednak niewielka część badanych zdobyła doświadczenie uznawane za najcenniejsze, tzn. pracę lub praktyki zagraniczne lub prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Większość deklaruje również, że zdobyte doświadczenie nie jest zbieżne z ich wykształceniem, a także zawodem, który planują wykonywać w przyszłości, podczas gdy zdecydowana większość badanych osób chce pracować w obszarze bezpośrednio związanym z kierunkiem studiów (82%). **Jednocześnie, studenci nisko oceniają przygotowanie ich przez uczelnie do przyszłych obowiązków zawodowych oraz procesu poszukiwania pracy.**

**Absolwentom polskich szkół brakuje przede wszystkim praktycznych umiejętności potrzebnych na rynku pracy.** Polscy uczniowie mają problemy z zadaniami, w których trzeba się wykazać samodzielnością myślenia, formułowaniem własnych wniosków i szukaniem nowych rozwiązań. W konsekwencji może to obniżać ich szanse na sukces na rynku pracy oraz rzutować na ich umiejętności jako pracowników. Tymczasem badania „Bilans kapitału ludzkiego” PARP z 2011 roku potwierdzają, że pracodawcy wymagają od kandydatów konkretnych kompetencji – aż 62% z nich twierdzi, że ich pracownik musi mieć świetnie rozwinięte umiejętności miękkie, czyli np. zdolność do samoorganizacji, umiejętności interpersonalne, a tego nie da się nauczyć w szkole, trzeba doświadczyć pracy z ludźmi, żeby ukształtować w sobie taką cechę. Również badanie przeprowadzone w 2011 r.<sup>239</sup> potwierdza, że na liście najważniejszych kompetencji oczekiwanych od absolwentów znalazły się – poza znajomością języków obcych – kompetencje miękkie. Kompetencje te można uznać za uniwersalne i oczekiwane od każdego absolwenta szkoły. Na liście najbardziej pożądanych kompetencji i kwalifikacji nie znalazła się tzw. wiedza „twarda”/zawodowa, czyli ten rodzaj wiedzy, w który w największym stopniu wyposażane są osoby młode podczas procesu kształcenia. Tymczasem na poniższym wykresie przedstawiono listę najwyżej cenionych przez pracodawców kompetencji wraz z oceną posiadania każdej z tych kompetencji przez większość absolwentów zatrudnionych w ostatnich paru latach w badanych firmach. **Luka między najbardziej oczekiwanymi a posiadanymi kompetencjami jest w większości przypadków bardzo znacząca i niekorzystna dla absolwentów.** Największe rozbieżności dotyczą: umiejętności określania i uzasadniania priorytetów, umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem oraz efektywnej komunikacji.

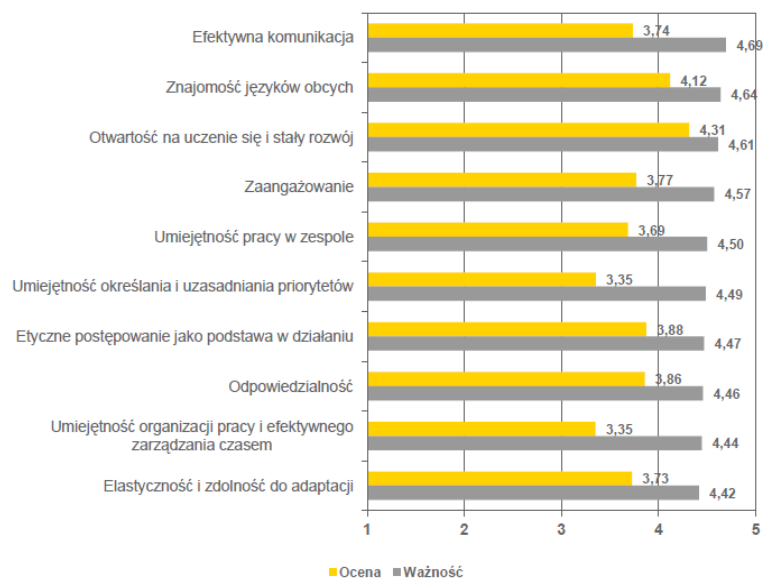
**Wykres nr 30. Kompetencje najważniejsze dla badanych pracodawców vs ocena ich posiadania przez absolwentów.**

---

<sup>238</sup> Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów, Deloitte, 2013.

<sup>239</sup> *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*, SGH, Amerykańska Izba Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, 2012.





Źródło: Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy, SGH, Amerykańska Izba Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, 2012.

Dlatego też poza zdobywaniem doświadczenia i konkretnych umiejętności **konieczne jest kształtowanie wśród osób młodych tzw. kompetencji miękkich** – np. szkolenia z autoprezentacji, umiejętności pisania CV, aktywnego poszukiwania pracy czy diagnozowania własnej wiedzy mogą się dla nich okazać bardzo użyteczne. Ponadto, wszystkim formom wsparcia osób młodych, wchodzących na rynek pracy powinno towarzyszyć wsparcie w postaci usług doradczych o wysokiej jakości oraz opracowania indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego dla każdej osoby bezrobotnej w celu zwiększenia trwałości świadczonej pomocy.

## Spis tabel i wykresów do Diagnozy

### Tabele:

1. Tabela nr 1. Osoby w wieku 18-69 lat według uczestnictwa w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym oraz poziomu wykształcenia, 2011
2. Tabela nr 2. Liczba absolwentów kierunku pielęgniarstwo i położnictwo (licencjat).
3. Tabela nr 3. Wskaźnik Ease of Doing Business w Polsce w latach 2011-2012 i jego zmiany
4. Tabela nr 4. Prognozowana zmiana liczby dzieci i młodzieży w wieku 6-17 lat w latach 2010-2020
5. Tabela nr 5. Wyniki badania PISA w Polsce w latach 2000-2009
6. Tabela nr 6. Współczynnik skolaryzacji netto w szkolnictwie wyższym w Polsce w latach 1990-2011
7. Tabela nr 7. Prognozowana liczba studentów (w tysiącach) w Polsce w latach 2012-2035
8. Tabela nr 8. Zmiana udziału podgrup kształcenia w ogólnym odsetku nowo przyjętych studentów w latach 2007 i 2011

### Wykresy:

1. Wykres nr 1. Zatrudnienie w ROPS, PCPR, OPS
2. Wykres nr 2. Udział w edukacji (formalnej i nieformalnej) w krajach OECD osób w wieku 25-64 lata w 2007 r.
3. Wykres nr 3. Przyczyny niepowodzenia ustawicznego szkolenia zawodowego w 2010 r. wg wielkości firm
4. Wykres nr 4. Udział w edukacji ustawicznej w krajach transformacji, które weszły do UE osób w wieku 25-64 lata
5. Wykres nr 5. Udział w kształceniu ustawicznym w Polsce wg grup wiekowych i płci w latach 2001-2011
6. Wykres nr 6. Osoby w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu (w %)
7. Wykres nr 7. Udział w nieformalnej edukacji pozaformalnej (NFE) (w %) oraz udział w niej edukacji związanej z pracą
8. Wykres nr 8. Ogólne roczne koszty finansowanego przez pracodawcę kształcenia pozaniefORMALNEGO (% PKB)
9. Wykres nr 9. Pozostałe formy prowadzenia szkoleń w przedsiębiorstwach w 2010 r.
10. Wykres nr 10. Przeciętne trwanie życia oraz przeciętne trwanie życia w zdrowiu w krajach OECD według płci (średnia dla lat 2008-2010)
11. Wykres nr 11. Współczynniki zgonów wg przyczyn w Polsce (na 100 tys. ludności, 1980-2010)
12. Wykres nr 12. Prognozowana roczna stopa wzrostu liczby ludności wg grup wieku (w %, 2011-2030)
13. Wykres nr 13. Udział osób deklarujących odczuwanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy problemów zdrowotnych powiązanych z pracą zawodową w liczbie pracujących
14. Wykres nr 14. Lekarze na 1000 ludności, wybrane kraje UE (2000-2010)
15. Wykres nr 15. Pielęgniarki na 1000 ludności, wybrane kraje UE (2000-2010)
16. Wykres nr 16. Wpływ spraw do sądów w Polsce według danych Ministerstwa Sprawiedliwości
17. Wykres nr 17. Liczba sędziów na 100 tyś. Mieszkańców w 2010 roku
18. Wykres nr 18. Kadra urzędnicza w przeliczeniu na jednego sędziego w 2010 roku.
19. Wykres nr 19. Liczba prokuratorów w przeliczeniu na 100 tyś. obywateli.
20. Wykres nr 20. Ankiety badające zadowolenie z pracy wymiaru sprawiedliwości w państwach Rady Europy.
21. Wykres nr 21. Międzyszkolne zróżnicowanie wyników egzaminu gimnazjalnego w latach 2002-2011, część humanistyczna

22. Wykres nr 22. Zmiana udziału studentów studiów stacjonarnych na uczelniach publicznych, niestacjonarnych na uczelniach niepublicznych oraz studentów uczelni niepublicznych w ogólnej liczbie studentów w latach 1989-2011
23. Wykres nr 23. Liczba doktorantów na uczelniach publicznych w Polsce w latach 2007, 2009, 2011 (kolejnym latom odpowiadają kolejne trzy słupki dla każdego typu uczelni)
24. Wykres nr 24. Odsetek studentów-cudzoziemców na polskich uczelniach w latach 2004-11
25. Wykres nr 25. Liczba studentów wyjeżdżających z Polski i przyjeżdżających do Polski w ramach programu Erasmus
26. Wykres nr 26. Profile kształcenia na kierunkach studiów zgodnie z systemem POL-on
27. Wykres nr 27. Kluczowe bariery na rynku pracy dla młodzieży
28. Wykres nr 28. Główne trudności dla rozpoczynania działalności gospodarczej
29. Wykres nr 29. Usługi świadczone przez szkoły wyższe, które zdaniem studentów wymagają udoskonalenia
30. Wykres nr 30. Kompetencje najważniejsze dla badanych pracodawców vs ocena ich posiadania przez absolwentów

PROJEKT

## ANALIZA DOKUMENTÓW STRATEGICZNYCH

### Obszar zatrudnienia

Kluczowe dokumenty strategiczne dotyczące obszaru zatrudnienia to: Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Strategia Rozwoju Kraju 2020 oraz Krajowy Program Reform. Dokumenty te wskazują najbardziej istotne z punktu widzenia zwiększenia konkurencyjności rynku pracy cele i wyzwania w obszarze zatrudnienia. Dodatkowo, w trakcie formułowania kierunków interwencji EFS w obszarze adaptacyjności niezbędne jest uwzględnienie zaleceń i rekomendacji wynikających z dokumentów opracowanych przez Komisję Europejską, w tym m.in. w ramach Strategii Europa 2020, Country Specific Recommendations, warunkowości ex-ante.

Część dokumentów wskazuje na potrzebę reformy rynku pracy, w tym zasad funkcjonowania instytucji rynku pracy. Dokumenty te w sposób kompleksowy opisują propozycje przedsięwzięć i założeń, które miałyby wpłynąć na poprawę sytuacji na rynku pracy oraz lepsze dopasowanie instytucji rynku pracy do zmian zachodzących na nim. Pozostałe dokumenty w sposób szczegółowy identyfikują kwestie szczególnie problemowe, takie jak wsparcie osób młodych, czy godzenie życia zawodowego i prywatnego.

Działania podejmowane w ramach krajowego programu operacyjnego EFS w obszarze zatrudnienia będą elementem uzupełniającym w stosunku do działań podejmowanych w ramach polityki krajowej, które mają na celu osiągnięcie celu założonego w Strategii Europa 2020, a więc wskaźnika zatrudnienia na poziomie 71%.

Podstawowe przedsięwzięcia w obszarze zatrudnienia, jakie powinny zostać uruchomione w obszarze zatrudnienia zostały zidentyfikowane w Krajowym Programie Reform. KPR koncentruje się na doskonaleniu aktywnej polityki rynku pracy, w tym doskonaleniu usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz uczestnictwa w sieci EURES. Dokument, jako istotny element wskazuje monitorowanie efektywności polityki rynku pracy i integracji społecznej. Strategia Rozwoju Kraju rozszerza te zadania o wizję kompleksowej reformy instytucji rynku pracy obejmującej odejście od traktowania działań rejestracyjnych i związanych z wypłatą świadczeń, jako podstawowej funkcji PSZ na rzecz aktywnego pośrednictwa pracy. Usługi aktywizacyjne powinny być oddzielone od części odpowiedzialnej za rejestrację bezrobotnych i redystrybucję zasiłków. Wymaga to zredefiniowania zasad i wypracowania nowego modelu współpracy z pracodawcami, którzy dysponują najbardziej wiarygodnymi informacjami na temat popytu na pracę, jak również z innymi instytucjami rynku pracy, tak publicznymi, jak i tymi działającymi w sektorze prywatnym. Istotnym elementem zmian systemowych będzie zsynchronizowanie działalności publicznych służb zatrudnienia i służb pomocy społecznej.

Zagadnienia związane ze zmianami w obszarze zatrudnienia znalazły się również w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego, która uwzględnia działania obejmujące wdrażanie elastycznych form zatrudnienia, w tym telepracy, poprawę dostępności do pomocy udzielanej przez publiczne służby zatrudnienia oraz inne podmioty dla osób zainteresowanych poprawą swojej sytuacji na rynku pracy, zwiększenie jakości i efektywności świadczonych usług, a także zwiększenie dostępności zindywidualizowanych usług rynku pracy przeznaczonych dla bezrobotnych o najmniejszych szansach znalezienia pracy poprzez opracowanie systemowych zmian dotyczących finansowania aktywizacji bezrobotnych. Działania te powinny obejmować przesuwanie efektywnego wieku dezaktywacji zawodowej, co przyczyni się do wykorzystywania potencjału osób starszych. Positionpaper rozwija tą propozycję wskazując na potrzebę opracowanie odpowiadających na indywidualne potrzeby, aktywnych i profilaktycznych instrumentów rynku pracy służących zwiększeniu wskaźnika zatrudnienia osób starszych, a także opracowanie i promowanie innowacyjnych i przyjaznych dla osób

starszych warunków pracy i form organizacji pracy w celu dłuższego utrzymania zatrudnienia starszych pracowników. W celu lepszego wykorzystania dostępnych instrumentów niezbędne jest stworzenie jednolitego systemu prognozowania i monitorowania popytu na pracę.

Dokumenty wskazują również szczegółowe zagadnienia, które wymagają interwencji w omawianym obszarze. Zgodnie z Zaleceniami Rady (Country Specific Recommendations) Polska musi podjąć przedsięwzięcia, które w sposób szczególny koncentrują się na zmniejszeniu bezrobocia wśród osób młodych.

W związku z powyższym szczególnie istotne jest zwiększenie dostępności programów praktyk zawodowych i uczenia się w miejscu pracy oraz podniesienie jakości szkoleń zawodowych. Kwestia ta została także poruszona w Stanowisku służb Komisji w sprawie opracowania umowy o partnerstwie i

programów w Polsce na lata 2014–2020 (positionpaper), który wskazuje na potrzebę wprowadzenia "gwarancji dla młodzieży" obejmujących stworzenie systemów oferujących możliwości dalszego kształcenia, szkolenia (przekwalifikowania) lub działań aktywizacyjnych każdej młodej osobie, która nie pracuje, nie kształci się i nie szkoli, w ciągu 4 miesięcy od zakończenia nauki oraz zwiększenie mobilności pracowników. Kwestia lepszego transferu pomiędzy strefą edukacji i rynku pracy została także poruszona w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego, która wskazuje, iż wsparcie osób młodych w znalezieniu pierwszej pracy pozwoli na szybsze usamodzielnienie się młodych osób i zapewni im większą niż obecnie satysfakcję z podejmowania pierwszej pracy. W tym celu niezbędne jest zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia odpowiadającego na zmieniające się potrzeby rynku pracy, a także stworzenie efektywnego systemu przejścia z edukacji (kształcenia i szkolenia) do zatrudnienia.

CSR wskazuje również na potrzebę zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy poprzez udoskonalenie systemu opieki nad dziećmi. To samo zadanie wskazuje positionpaper określając, iż wsparcie dla kobiet powinno obejmować poszerzenie oferty wysokiej jakości, trwałych i przystępnych cenowo usług opieki nad dziećmi w celu zwiększenia wskaźnika zatrudnienia kobiet. Krajowy Program Reform wskazuje na potrzebę wsparcia działań na rzecz godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn, w tym rozwój różnych form wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, wsparcie rozwiązań obejmujących dostęp do różnych form opieki nad dziećmi, wychowanie przedszkolne, działania promocyjne oraz wsparcie działań organizacji pozarządowych. Z kolei Strategia Rozwoju Kraju wskazuje to zagadnienie, jako element zwiększania aktywności zawodowej osób, dla których opieka nad dziećmi może stanowić barierę w powrocie na rynek pracy. Szczegółowo kwestię tą opisuje Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, która wskazuje sposób realizacji przedsięwzięcia polegającego na ułatwianiu godzenia pracy z indywidualnymi potrzebami człowieka (na różnych etapach życia), w tym w zakresie łączenia aktywności zawodowej z opieką nad dziećmi oraz dorosłymi osobami zależnymi, m.in. przez stosowanie elastycznych rozwiązań w zakresie czasu pracy oraz telepracy; rozwój form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3; połączenie systemu opieki nad dziećmi 0-3 i systemu przedszkolnego; rozwój systemu usług adresowanych do niesamodzielnych osób starszych, w tym rozwój opieki długookresowej; możliwość sprawowania przez rodziców bezpośredniej opieki nad małym dzieckiem bez konieczności rezygnowania z pracy oraz zapewnienia minimalnego poziomu bezpieczeństwa emerytalnego w związku ze sprawowaniem przez rodziców bezpośredniej opieki nad małym dzieckiem przez niektóre grupy zawodowe (np. osoby samozatrudnione).

Podjęte przedsięwzięcia muszą być umiejscowione w kontekście spełnienia warunków ex-ante. Warunki te przewidują, że służby zatrudnienia będą miały możliwość zapewnienia zindywidualizowanych usług oraz aktywnych i zapobiegawczych środków rynku pracy na wczesnym etapie, które nadają priorytet osobom z najbardziej wrażliwych grup społecznych, a jednocześnie będą otwarte dla wszystkich osób poszukujących pracy. Służby zatrudnienia muszą utworzyć formalne lub nieformalne ustalenia dotyczące współpracy z odpowiednimi zainteresowanymi podmiotami.

## **Obszar włączenia społecznego i ubóstwa**

Kluczowymi dokumentami na poziomie europejskim stanowiącymi podstawę wyznaczenia kierunków interwencji EFS w obszarze włączenia społecznego i ubóstwa są Strategia Europa 2020 oraz zalecenia Rady UE (Country Specific Recommendations). Strategia Europa 2020 wskazuje na konieczność obniżenia do 2020 roku liczby osób żyjących w ubóstwie lub zagrożonych wykluczeniem społecznym o 20 mln osób. Dla Polski oznacza to konieczność zmniejszenia liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o co najmniej 1,5 mln osób w stosunku do poziomu z 2010 r. Z kolei Country Specific Recommendations zwraca uwagę na wysoki odsetek ubóstwa osób pracujących w Polsce i wskazuje na konieczność ograniczenia skali tego zjawiska w naszym kraju.

Zapisy polskich dokumentów strategicznych wskazują cele, priorytety i kierunki publicznej interwencji w perspektywie do 2020 roku, które mają zapewnić realizację celów związanych redukcją ubóstwa i wykluczenia społecznego wyznaczonych dla Polski.

Analizowane dokumenty strategiczne – Strategia Rozwoju Kraju, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego oraz Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego – wskazują na te aspekty obszaru włączenia społecznego, które będą wymagały szczególnej koncentracji.

Strategia Rozwoju Kraju jako jeden z kierunków interwencji wskazuje zwiększenie aktywności osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz zmniejszenie ubóstwa w grupach najbardziej nim zagrożonych. Osiągnięcie tego celu wymaga zmian w systemie świadczeń społecznych w celu stymulowania aktywności zawodowej i zwiększenie opłacalności pracy wobec opłacalności korzystania z transferów socjalnych. Potrzeba przebudowy systemu jest wskazana jako niezbędna także dla lepszego adresowania i dostosowania transferów socjalnych do potrzeb osób ubogich, wykluczonych i zagrożonych społecznym wykluczeniem. Jednocześnie zgodnie z Strategią Rozwoju Kraju interwencja publiczna ma być skoncentrowana na działaniach aktywizujących, nastawionych na wzrost zatrudnienia i poprawę dostępu do usług publicznych, w tym w szczególności pozwalających na powrót na rynek pracy. SRK jako ważny obszar interwencji wskazuje sektor ekonomii społecznej, która ma być rozwijana przede wszystkim poprzez tworzenie sprzyjających warunków legislacyjnych i finansowych.

Zgodnie ze Strategią Rozwoju Kapitału Ludzkiego interwencja publiczna ma być skierowana na przygotowanie reformy publicznych służb zatrudnienia (poprawa efektywności urzędów pracy i rozwój instrumentów aktywizacji), a także integrację usług świadczonych przez urzędy pracy i inne służby społeczne. SRKL wskazuje na potrzebę wzmacniania potencjału instytucji publicznych w tym w zakresie współpracy podmiotów publicznych i niepublicznych. SRKL jako obszar interwencji wskazuje również rozwój aktywnych i innowacyjnych form pomocy osobom zagrożonym i wykluczonym społecznie oraz rozbudowę narzędzi zapewniających osobom wykluczonym dostęp do usług publicznych pozwalających na powrót na rynek pracy. Za innowacyjne narzędzie wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym rząd uznaje ekonomię społeczną. Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego uznaje więc ekonomię społeczną za ważny obszar koncentracji wsparcia. Zgodnie z SRKS interwencja w obszarze ekonomii społecznej będzie skoncentrowana na wdrożeniu systemowych rozwiązań, umożliwiających funkcjonowanie na zasadach partnerstwa publiczno-społecznego akredytowanych instytucji, wspierających infrastrukturalnie przedsiębiorczość społeczną (ośrodki wsparcia ekonomii społecznej) w zakresie usług, szkoleń i doradztwa, a także na przygotowaniu i wdrożeniu zwrotnych mechanizmów finansowania przedsiębiorstw społecznych

Jako grupę szczególnie narażoną na ubóstwo SRK i SRKL wskazuje zwłaszcza dzieci, osoby starsze i osoby niepełnosprawne.

Wg polskich dokumentów strategicznych interwencja będzie koncentrować się także na budowie systemu wsparcia dla osób niesamodzielnych (w tym osób starszych), a także na tworzeniu warunków do rozwoju „srebrnej gospodarki” oraz aktywności zawodowej i społecznej seniorów. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych za kluczowe uznano poprawę dostępu do usług publicznych oraz wzmacnianie aktywności zawodowej tych osób. SRKL zwraca uwagę na potrzebę wzmocnienia

profilaktyki w polityce społecznej, zapobiegającej wykluczeniu lub pogłębianiu się wykluczenia, w tym w odniesieniu do dzieci i rodzin wykluczonych społecznie, zagrożonych wykluczeniem społecznym i dotkniętych ubóstwem.

Kluczowymi dokumentami wyznaczającymi kierunki interwencji EFS są również dokumenty programowe: Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji oraz Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej<sup>240</sup>. Obydwa dokumenty stanowią podstawę dla wypełnienia przez Polskę warunków ex-ante w zakresie aktywnej integracji sprzyjającej zatrudnieniu oraz w zakresie inkluzyjnej przedsiębiorczości.

### **Obszar adaptacyjności przedsiębiorstw i pracowników**

Kluczowe dokumenty strategiczne dotyczące obszaru adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw to: Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki (SIEG), Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Strategia Rozwoju Kraju 2020 oraz Krajowy Program Reform. Dokumenty te wskazują najbardziej istotne z punktu widzenia konkurencyjnego rozwoju kraju cele i wyzwania w obszarze adaptacyjności przedsiębiorstw i pracowników. Dodatkowo, w trakcie formułowania kierunków interwencji EFS w obszarze adaptacyjności niezbędne jest uwzględnienie zaleceń i rekomendacji wynikających z dokumentów opracowanych przez Komisję Europejską, w tym m.in. w ramach Strategii Europa 2020, Country Specific Recommendations, warunkowości ex-ante.

Dokumenty te wskazują w pierwszej kolejności uwagę na potrzebę rozwoju kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwach i promocję postaw przedsiębiorczych w społeczeństwie (KPR). Wspieranie kreatywności społeczeństwa i gospodarki powinno odbywać się przede wszystkim poprzez zmianę modelu nauczania na wszystkich poziomach edukacji, w tym oparcie nauczania na efektach uczenia się oraz wsparcie dla innowacyjnych rozwiązań w gospodarce.

Z jednej strony niezbędne jest lepsze dostosowanie programów nauczania do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy oraz zwiększanie zaangażowania podmiotów gospodarczych i społecznych w procesy kształcenia i szkolenia (SIEG), wprowadzenie zintegrowanego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego świadczonego przez współpracujące instytucje systemu oświaty i rynku pracy (Strategia Rozwoju Kraju), z drugiej zaś upowszechnienie uczenia się dorosłych, w tym oparciu o kształcenie praktyczne (zwłaszcza uczenie się w pracy) oraz lepsze dopasowanie szkoleń dorosłych do potrzeb społeczno-gospodarczych (SEIG).

Proces edukacyjny powinien w większym stopniu niż obecnie koncentrować się na budowaniu trwałych i efektywnych powiązań pomiędzy sferą edukacji i biznesu, co pozwoli na uspołnienienie programów nauczania oraz oczekiwań pracodawców. Konieczne jest zatem stworzenie możliwości lepszej współpracy między szkołami zawodowymi a przedsiębiorcami (SRK), a także podniesienie poziomu i dostosowanie do oczekiwań pracodawców modelu szkolnictwa zawodowego (SIEG).

Istotnym aspektem podkreślanym w większości dokumentów strategicznych dotyczących obszaru adaptacyjności jest również podniesienie jakości kształcenia ustawicznego oraz dostosowanie go do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw i pracowników. System uczenia i kształcenia osób dorosłych powinien być w większym stopniu oparty na podejściu popytowym oraz uwzględniać mechanizmy pozwalające na zapewnienie jakości świadczonych usług. Komisja Europejska w opracowanym przez siebie dokumencie Position Paper zwraca uwagę, że poprawa dostępności uczenia się przez całe życie, podnoszenie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i lepsze dopasowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy powinno odbywać się m.in. poprzez:

---

<sup>240</sup> Dokumenty są obecnie w trakcie opracowania. Zakres interwencji ustalany jest na podstawie projektów tych dokumentów

- modernizacja systemu szkolenia zawodowego (w tym przez inwestowanie w infrastrukturę), zwiększenie jego atrakcyjności, poprawa zdolności reagowania na potrzeby w zakresie umiejętności i zawodów deficytowych oraz podniesienie jakości kształcenia i wdrożenie systemów zapewnienia jakości;
- opracowanie i wdrożenie zrównoważonych modeli współpracy między przedsiębiorstwami, szkołami i instytucjami rynku pracy;
- doskonalenie kompetencji nauczycieli, instruktorów i kadry kierowniczej w szkołach zawodowych w celu poprawy jakości kształcenia i szkolenia zawodowego;
- wprowadzenie elastycznych ścieżek kształcenia między wszystkimi poziomami kształcenia zawodowego.

SRK zwraca również uwagę na potrzebę zapewnienia możliwości potwierdzenia kompetencji uzyskanych w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Wiąże się to z budową krajowego systemu kwalifikacji, obejmującego system walidacji nabytych kompetencji. Kwestia ta, tj. budowa krajowego systemu kwalifikacji jako części europejskiej przestrzeni uczenia się przez całe życie (European Area of Lifelong Learning) spójnego z założeniami Europejskiej Ramy Kwalifikacji, została wskazana również w SIEG. Rozwiązanie to umożliwi lepszą porównywalność kwalifikacji oraz zwiększy możliwości potwierdzania efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) uzyskanych w ramach edukacji pozaformalnej i w drodze uczenia się nieformalnego, tj. niezależnie od miejsca, formy i czasu uczenia się.

### **Obszar zdrowia**

Z analizy dokumentów strategicznych obowiązujących na szczeblu Unii Europejskiej jak i dokumentów krajowych wynika potrzeba realizacji działań na kluczowych obszarach w zakresie zdrowia, które są niezbędne do podjęcia w celu wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym i w celu przeciwdziałania negatywnym zjawiskom demograficznym.

Potrzeba realizacji działań z zakresu **profilaktyki i promowania zdrowego stylu życia** jest podkreślana w większości dokumentów. W Stanowisku służb Komisji w sprawie opracowania umowy o partnerstwie i programów w POLSCE na lata 2014–2020 (Position Paper) podkreślana jest możliwość zaangażowania funduszy WRF w **przedłużenie zdrowszego życia zawodowego poprzez opracowanie działań na rzecz promowania zdrowego stylu życia oraz zajęcie się kwestią czynników ryzyka związanych ze zdrowiem**. Na poziomie krajowym Strategia Rozwoju Kraju 2020 przewiduje działania z zakresu zdrowia publicznego (**precyzyjnie adresowana profilaktyka, kampanie informacyjne i popularyzacyjne**) realizowane na różnych poziomach (szkoła, praca, media) w zakresie chorób krążenia i nowotworów. Dokument podkreśla również wagę promowania i wspierania działań o charakterze prozdrowotnym i profilaktycznym w odniesieniu do chorób zawodowych i cywilizacyjnych. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL) wskazuje na konieczność działań w zakresie zmniejszenia liczby zachorowań i przedwczesnych zgonów **poprzez zintensyfikowanie działań profilaktycznych i leczniczych skoncentrowanych na najbardziej istotnych z punktu widzenia zachorowalności i śmiertelności jednostkach chorobowych**. Równolegle należy dążyć do zmniejszenia liczby wypadków w pracy i chorób zawodowych poprzez wzrost poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym rozwój kultury **bezpieczeństwa i realizację programów profilaktycznych ukierunkowanych na zapobieganie chorobom zawodowym**.



Kolejnym bardzo istotnym kierunkiem działań jest **wspieranie podwyższenia kwalifikacji i dostosowania umiejętności kadr ochrony zdrowia**. Działania te wynikają z zaleceń KE wyrażonych w Position Paper. Stanowią one odpowiedź przede wszystkim na zachodzące zmiany demograficzne, które będą w przyszłości znacząco zwiększały zapotrzebowanie na usługi zdrowotne. Konieczność działań w tym zakresie jest również uwzględniona w krajowych dokumentach strategicznych. Główne wyzwania w tym zakresie definiuje SRKL. Jako element działań służących poprawie efektywności systemu opieki zdrowotnej oraz zdrowia obywateli przewiduje m.in.: **dostosowanie modelu kształcenia kadr medycznych do potrzeb systemu ochrony zdrowia** oraz poprawienie kompetencji pacjentów i personelu medycznego w zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych w ochronie zdrowia.

Zwiększanie jakości i dostępności usług społecznych, w tym zdrowotnych jest kolejnym obszarem interwencji ujmowanym w dokumentach strategicznych. Position Paper KE zaleca **zwiększenie dostępności wysokiej jakości świadczeń zdrowotnych w oparciu o jasną strategię**, przy uwzględnieniu przejścia z opieki instytucjonalnej na opiekę środowiskową, w celu zmniejszenia nierówności w dostępie do usług zdrowotnych (związanych zarówno z określonymi grupami społecznymi, jak i różnicami terytorialnymi). Na poziomie krajowym, w ramach SRKL, aspekt tych działań jest ujmowany w kontekście wyzwań demograficznych. Wskazuje się na konieczność **wydłużenia okresu aktywności zawodowej i zapewnienie efektywnego funkcjonowania osób starszych**; zwiększenia **dostępności do wysokiej jakości świadczeń zdrowotnych w zakresie opieki nad matką i dzieckiem**; zwiększenia **dostępności do ambulatoryjnych i szpitalnych świadczeń zdrowotnych w zakresie geriatry** oraz **rozwój systemu usług adresowanych do osób niesamodzielnych i ich rodzin, w tym rozwój opieki długoterminowej**. Działania związane z jakością systemu ochrony zdrowia są ujęte w Strategii Sprawne Państwo. dotyczy zagwarantowania **efektywnego systemu ochrony zdrowia**. Główne działania w tym zakresie mają dotyczyć poprawy **dostępności do świadczeń zdrowotnych oraz poprawy zarządzania systemem opieki zdrowotnej i informacją medyczną**. W tym zakresie przewiduje się między innymi: **realizację działań związanych np. z tworzeniem nowoczesnych form ochrony zdrowia dla osób starszych**. Ważnym elementem jest ponadto poprawa **jakości i bezpieczeństwa świadczeń zdrowotnych**, która może być osiągnięta m.in. poprzez rozwijanie systemu akredytacji w ochronie zdrowia.

Dla obszaru zdrowia zostały wyznaczone dwa warunki ex-ante:

- **8.4. Aktywne i zdrowe starzenie się: Została opracowana polityka dotycząca aktywnego starzenia się, zgodnie z wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia.**
- **9.3. Zdrowie: Istnienie krajowych lub regionalnych strategicznych ram polityki zdrowotnej w zakresie określonym w art. 168 TFUE, gwarantujących stabilność ekonomiczną.**

### **Obszar dobrego rządzenia**

W ramach przeprowadzonej analizy dokumentów określających strategiczne uwarunkowania wsparcia w latach 2014-2020 w zakresie celu tematycznego 11 - Wzmocnienie potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji publicznej dokonano przeglądu następujących dokumentów:

- Stanowisko służb Komisji w sprawie opracowania umowy o partnerstwie i programów w POLSCE na lata 2014–2020 (Positionpaper)

- Założenia umowy partnerstwa
- Krajowy Program Reform
- Zalecenie Rady w sprawie krajowego programu reform Polski z 2012 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na lata 2012-2015
- Strategia Rozwoju Kraju 2020 Aktywne Społeczeństwo, Konkurencyjna Gospodarka, Sprawne Państwo
- Strategia Sprawne Państwo 2020
- Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki Dynamiczna Polska 2020
- Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary Wiejskie
- Rekomendacje Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju - Public Governance Review of Poland: Implementing Strategic-State Capability
- Rekomendacje sieci EFS: Facing the challenge how to effectively support public administration reforms by ESF funds
- Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020

W oparciu o zapisy wskazanych powyżej dokumentów zostały zdiagnozowane cztery obszary uznane za kluczowe w kontekście dalszej reformy administracji publicznej w Polsce. Wyniki analizy zostały przedstawione z zastosowaniem tego podziału.

I. *Poprawa procesu stanowienia prawa, jakości regulacji oraz warunków prowadzenia działalności gospodarczej*

Analiza dokumentów określających strategiczne uwarunkowania dla wsparcia reformy administracji publicznej w latach 2014-2020 jako priorytetowy obszar interwencji wskazuje poprawę jakości regulacji (zarówno samego prawa jak i procesów jego stanowienia).

W odniesieniu do jakości regulacji podnoszony jest postulat dotyczący spójnego, przejrzystego i prostego ustawodawstwa, sprzyjającego rozwojowi przedsiębiorczości i nienakładającego na przedsiębiorców restrykcyjnych obciążeń administracyjnych. Działania uproszczeniowe powinny obejmować w szczególności obszary kluczowe dla perspektyw rozwoju małych i średnich przedsiębiorstwa, jak np.: dostęp do kapitału.

Poprawa otoczenia prawnego biznesu wymaga dalszej reformy procesu stanowienia prawa. W tym kontekście za kluczowe zostało uznane szersze włączenie interesariuszy w ten proces, podniesienie poziomu debaty publicznej oraz jakości dialogu społecznego i obywatelskiego, rozbudowa procedur i praktyk konsultacji społecznych.

Krajowy Program Reform podkreśla znaczenie prac nad zwiększeniem transparentności procesu legislacyjnego poprzez efektywne wspieranie procedury związanej z opiniowaniem projektów aktów prawnych, wprowadzenie jasnych reguł zasięgania opinii oraz uporządkowanie stanu prawnego w tym zakresie.

Równolegle podnoszona jest konieczność dalszego usprawniania funkcjonowania rozwiązań umożliwiających prowadzenie polityk w oparciu o dowody analityczne. W tym kontekście ważne jest aby Ocena Skutków Regulacji była utożsamiana z procesem analitycznym, który rozpoczyna prace nad projektem interwencji publicznej i jednocześnie wskazuje, w oparciu o obiektywne przesłanki, jaka jest najlepsza forma interwencji, a zarazem tworzone prawo powinno być poddawane okresowym przeglądom (monitoring ex-post) pod kątem weryfikacji, czy właściwie spełnia swoją rolę.

## *II. Poprawa skuteczności oraz ułatwianie dostępu do wymiaru sprawiedliwości, w szczególności dla przedsiębiorstw*

Zgodnie z dokumentem *Positionpaper* należy podjąć działania ukierunkowane na poprawę dostępu do wymiaru sprawiedliwości, jak również poprawę skuteczności i jakości sądownictwa (w tym procedur pisemnych, drobnych roszczeń, postępowań upadłościowych i wykonywania orzeczeń). Na konieczność poprawy sytuacji w tym obszarze wskazują również krajowe dokumenty strategiczne. Krajowy Program Reform wśród obszarów, w których konieczne jest podjęcie działań usprawniających wymienia uproszczenia procedur sądowych – w tym prawo upadłościowe i naprawcze, pozasądowe rozwiązywanie sporów oraz arbitraż. Rada UE w Zaleceniach w sprawie Krajowego Programu Reform (CSR) wydanych w 2012 roku za jedną z najważniejszych kwestii wymagających podjęcia reform uznała uproszczenie procedur prawnych związanych z egzekwowaniem umów. Kwestia usprawniania wymiaru sprawiedliwości została wskazana jako jeden z priorytetowych kierunków interwencji publicznej w Strategii Rozwoju Kraju 2020. W dokumencie tym zaproponowano podjęcie następujących działań:

- kompleksowa reforma funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości (zmiana sposobu zarządzania sądami, zwiększenie efektywności współpracy oraz koordynacji działań sądów powszechnych z innymi organami mającymi wpływ na funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości, usprawnienie procedur sądowych, sukcesywne zwiększanie dostępności do orzeczeń sądowych, zwiększanie możliwości rozwiązywania sporów w drodze pozasądowej, przy pomocy profesjonalnych pełnomocników);
- zmiany w systemie organizacyjno-proceduralnym prokuratury;
- zapewnienie lepszego dostępu do informacji prawnej i usług prawniczych.

Rozwinięcie tych zapisów zostało odzwierciedlone i uszczegółowione w ramach celu 6 Skuteczny wymiar sprawiedliwości i prokuratura Strategii Sprawne Państwo.

## *III. Usprawnienie procesu monitorowania wykonywania usług publicznych oraz doskonalenie jakości świadczenia usług administracyjnych istotnych z punktu widzenia prowadzenia działalności gospodarczej*

Krajowy Program Reform podkreśla znaczenie otoczenia prawnego i instytucjonalnego, jako fundamentalnego czynnika decydującego o powstawaniu, rozwoju przedsiębiorstw, a także ich innowacyjności i pozycji konkurencyjnej. W tym kontekście dokument zwraca uwagę na konieczność skrócenia czasu trwania postępowań administracyjnych celem likwidacji barier dla procesów inwestycyjnych i pogłębienia zaufania obywateli do organów państwa.

Niezbędne jest wsparcie procesu zmian instytucjonalnych i prawnych w kluczowych dla funkcjonowania gospodarki obszarach. Konieczne jest również podniesienie oraz właściwe ukierunkowanie aktywności instytucji publicznych prowadzące do zwiększenia ich orientacji na potrzeby społeczne, celem do osiągnięcia oraz na efekty podejmowanych działań oraz zapewnienie zadowalającej dostępności i jakości usług publicznych.

Poprawa efektywności i sprawności administracji rządowej i samorządowej może zostać osiągnięta poprzez wprowadzenie nowoczesnych metod zarządzania, monitorowanie świadczonych usług, czy też wzmocnienie zaplecza analitycznego i eksperckiego.

## *IV. Poprawa zarządzania strategicznego i finansowego na wszystkich szczeblach zarządzania państwem*

Priorytetem krajowego programowania strategicznego jest odejście od polityki resortowej i przyjęcie spójnej koncepcji rozwoju. Kluczowym w tym procesie jest realizacja celów rozwojowych kraju przy zachowaniu dyscypliny budżetowej.

Wdrożenie budżetu zadaniowego oraz stosowanie Wieloletniego Planu Finansowego Państwa będzie służyć zwiększeniu efektywności zarządzania i wydatkowania środków publicznych oraz wiarygodności i przejrzystości polityki fiskalnej poprzez powiązanie wydatków ze średnio- i długookresowymi priorytetami rządu.

Ponadto podejmowane działania obok wprowadzania nowoczesnych metod zarządzania strategicznego, w tym finansowego powinny koncentrować się wokół promowania współpracy administracji publicznej z obywatelami, w tym partnerami społecznymi i gospodarczymi, organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorcami z wykorzystaniem skutecznych i efektywnych narzędzi i form prowadzenia dialogu społecznego.

### **Obszar edukacji**

Wskazane w diagnozie wyzwania, przed którymi stoi system edukacji znajdują odzwierciedlenie w krajowych i unijnych dokumentach strategicznych.

Cele wyznaczone na poziomie unijnym w **Strategii Europa 2020** wskazują na konieczność zmniejszenia odsetka osób przedwcześnie kończących naukę do poziomu poniżej 10%. Jednocześnie w **Stanowisku służb Komisji w sprawie opracowania umowy partnerstwa i programów na lata 2014-2020** Komisja Europejska podkreśliła, iż fundusze WRS powinny zostać skoncentrowane na priorytetach i celach, odzwierciedlających specyficzne dla Polski wyzwania. Do tych wyzwań należy zaliczyć promowanie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji, kształcenia podstawowego i średniego, a także poprawę dostępności uczenia się przez całe życie, podnoszenie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i lepsze dopasowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy. Osiągnięcie tak zdefiniowanych celów powinno zostać zagwarantowane poprzez inwestycję w poprawę jakości systemu edukacji, w tym lepsze dopasowanie systemów kształcenia na wszystkich poziomach edukacyjnych do potrzeb rynku pracy, modernizację systemu szkolenia zawodowego oraz wdrożenie zrównoważonych modeli współpracy między przedsiębiorstwami, szkołami i instytucjami rynku pracy. Działania w powyższym zakresie realizują zalecenia KE zawarte w **Country Specific Recommendations**, zgodnie z którymi strona polska zobowiązana została do wzmocnienia wysiłków na rzecz lepszego dopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy i podniesienia jakości nauczania.

Na poziomie krajowym kluczowymi dokumentami określającymi główne wyzwania rozwoju edukacji oraz wskazującymi cele do osiągnięcia w tym obszarze są przede wszystkim: **Krajowy Program Reform, Strategia Rozwoju Kraju, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Strategia Rozwoju kapitału Społecznego** oraz **Perspektywa Uczenia się przez całe życie**. Określone w ww. dokumentach uwarunkowania strategiczne wskazują przede wszystkim na konieczność podnoszenia jakości i efektywności usług edukacyjnych. Powinno się to odbywać poprzez kontynuację wdrażania reformy programowej kształcenia ogólnego czy też opracowanie kompleksowego systemu pracy z uczniem zdolnym (KPR). Zgodnie z zapisami **Strategii Rozwoju Kraju 2020** osiągnięcia tak zdefiniowanego celu będzie możliwe dzięki doskonaleniu programów nauczania. Jednocześnie **Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego** wskazuje na konieczność zindywidualizowania i odschematyzowania kształcenia w szkołach, placówkach oświatowych i uczelniach oraz ukierunkowania kształcenia na zdobywanie kompetencji kluczowych.

Istotnym dla rozwoju polskiej edukacji wyzwaniem jest lepsze dopasowanie kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach do potrzeb gospodarczych i społecznych. **Perspektywa uczenia się przez całe życie** definiuje szereg działań, których realizacja powinna przyczynić się do osiągnięcia tak zdefiniowanego celu, w tym przede wszystkim:

- rozwój elastycznych form oraz treści kształcenia i szkolenia zawodowego,
- rozwój współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego ze szkołami wyższymi.

- wzmocnienie zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe młodzieży oraz w podnoszenie kompetencji i podwyższanie kwalifikacji pracowników i poszukujących pracy
- tworzenie nowych programów kształcenia i szkolenia opartego na praktyce.
- modernizowanie systemu oceny osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym.
- rozwijanie poradnictwa edukacyjnego i zawodowego przez całe życie (lifelong guidance).

Kolejnym wyzwaniem, zdefiniowanym we wszystkich ww. dokumentach strategicznych jest zwiększenie inwestycji w obszar uczenia się dorosłych (KPR, SRK, SRKL oraz PLLL). Działanie to powinno przyczynić się do upowszechnienia uczenia się przez całe życie zwłaszcza wśród osób dorosłych. Najważniejszym działaniem umożliwiającym osiągnięcie tak zdefiniowanego celu jest stworzenie przejrzystego i spójnego krajowego systemu kwalifikacji, w tym wprowadzenie procedur oceny i potwierdzania osiągnięć uczących się pod kątem efektów uczenia się, uporządkowanie i rozwój systemu uznawania kompetencji nabytych poza edukacją formalną (system walidacji) oraz wdrożenie systemów gromadzenia i transferu osiągnięć edukacyjnych, spójnych z systemami europejskimi.

### **Obszar szkolnictwa wyższego**

Wyzwania w obszarze szkolnictwa wyższego zostały szczegółowo wskazane w strategicznych dokumentach krajowych oraz UE. Strategia Europa 2020 w zakresie szkolnictwa wyższego zakłada, że **co najmniej 40% osób w wieku 30-34 powinno mieć wykształcenie wyższe**. Krajowy Program Reform w zakresie szkolnictwa wyższego, odnosząc się do celów wskazanych w Strategii Europa 2020, ustanawia jeszcze bardziej ambitne założenia - przewiduje, że **do 2020 r. odsetek osób z wykształceniem wyższym w wieku 30-34 lata w Polsce osiągnie poziom 45%**.

**W większości dokumentów, w tym np. w Zaleceniach Rady UE dla Polski wskazywana jest potrzeba dopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy i podniesienie jakości nauczania.** Kwestie te precyzuje Position Paper Komisji Europejskiej (Stanowisko służb Komisji w sprawie opracowania umowy o partnerstwie i programów w POLSCE na lata 2014–2020) wskazując na możliwość interwencji funduszy WRF w zakresie szkolnictwa wyższego poprzez **dostosowanie programów i struktury wydziałów uniwersyteckich do bardziej rozwiniętego systemu identyfikacji potrzeb rynku pracy; zwiększenie odsetka pracowników szkolnictwa wyższego uczestniczących w szkoleniu ustawicznym w celu poprawy jakości nauczania, w szczególności w prywatnych placówkach szkolnictwa wyższego oraz wprowadzenie specyficznych działań w celu poprawy partnerstwa między placówkami edukacji a przedsiębiorstwami.**

**Dokumenty krajowe również wskazują na konieczność realizacji działań odpowiadających na powyżej zdefiniowane wyzwania.**

Konieczność poprawy jakości kształcenia w szkołach wyższych, a także powiązania oferty szkół wyższych z potrzebami rynku pracy są wskazane w Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010-2020, Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego, a także Perspektywie Uczenia się przez całe życie.

SRKL wskazuje na konieczność działań w ramach dwóch celów. Po pierwsze w kontekście prozatrudnieniowej roli szkolnictwa wyższego zakłada się zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia odpowiadającego na zmieniające się potrzeby rynku pracy, a także stworzenie efektywnego systemu przejścia z edukacji (kształcenia i szkolenia) do zatrudnienia. Ma to być wspierane również dzięki dostosowaniu nauki i kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy przez zacieśnianie współpracy przedsiębiorstw ze sferą edukacji oraz umożliwienie studentom praktycznej nauki w przedsiębiorstwach w ramach bardziej rozwiniętego systemu praktyk zawodowych i staży. Z kolei w zakresie poprawy jakości kształcenia Strategia przewiduje m.in.:

poprawę jakości kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz rozwój kreatywności i innowacyjności osób uczących się; zwiększanie zaangażowania podmiotów gospodarczych i społecznych w procesy kształcenia i szkolenia; poprawę jakości edukacji na poziomie wyższym w warunkach jej masowości; rozwój krajowego systemu kwalifikacji oraz systemu walidacji ( w tym potwierdzania kompetencji nabytych również poza obszarem edukacji formalnej) i systemów gromadzenia i transferu osiągnięć edukacyjnych; Rozszerzanie stosowania narzędzi cyfrowych w kształceniu i szkoleniu; rozwijanie poradnictwa edukacyjno-zawodowego ułatwiającego poruszanie się wśród zindywidualizowanych ofert kształcenia i szkolenia; upowszechnianie postaw przedsiębiorczych wśród uczniów i studentów szkół wyższych oraz wspieranie przedsiębiorczości młodych, w tym przedsiębiorczości społecznej.

Uzupełnienie koncepcji realizacji działań w obszarze szkolnictwa wyższego zostało zaprezentowane w Strategii Perspektywa Uczenia się Przez Całe Życie. Poza elementami zbieżnymi w wyżej opisanymi w SRKL, Strategia LLL wskazuje dodatkowo na takie elementy jak np. upowszechnienie modelu indywidualnego toku kształcenia na studiach wyższych; dostosowywanie systemów oceniania kompetencji osób do promowania kreatywności i innowacyjności oraz przygotowywanie nauczycieli akademickich do stosowania metod i form organizacyjnych sprzyjających kreatywności i innowacyjności. Ponadto istotnymi elementami jest wprowadzanie elastycznych form kształcenia wyższego, dostosowanych do większej aktywności zawodowej studentów poniżej 25 roku życia oraz do aktywności osób w zaawansowanych etapach kariery oraz rozwijanie form tzw. trzeciej misji uczelni – profesjonalnych usług na rzecz firm, urzędów i innych instytucji publicznych oraz organizacji społecznych. W kontekście prac nad instrumentem systematyzowania kwalifikacji z różnych sektorów w Polsce i porównywania ich z kwalifikacjami w państwach UE (**Krajowe Ramy Kwalifikacji**) podkreślana jest potrzeba wypracowania właściwego systemu walidacji. Istotne jest zatem **otwarcie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego na ocenę i potwierdzanie efektów uczenia się innego niż formalne**, w tym na podstawie doświadczenia zawodowego.

Dla obszaru szkolnictwa wyższego kluczowe jest spełnienie warunku ex-ante: **10.2. - Istnienie krajowych lub regionalnych strategicznych ram polityki na rzecz zwiększania poziomu osiągnięcia wykształcenia na poziomie wyższym, jakości i efektywności w zakresie określonym w art. 165 TFUE.**

## **STRATEGICZNA OCENA ODDZIAŁYWANIA NA ŚRODOWISKO**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój został zwolniony przez Głównego Inspektora Sanitarnego oraz Generalną Inspekcję Ochrony Środowiska z dokonania oceny oddziaływania na środowisko.

## **DOTYCHCZASOWE WSPARCIE Z EFS**

### **1. Pomoc w latach 2004-2006**

W latach 2004–2006 wsparcie funduszy strukturalnych UE dla rozwoju zasobów ludzkich było realizowane w ramach trzech różnych programów:

- Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) - alokacja w wysokości blisko 1,5 mld EUR. Celem SPO RZL współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny była budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy. Do końca okresu wdrażania Programu wsparciem objęto m.in. 78,2 tys. osób bezrobotnych i 15 tys. osób niepełnosprawnych. Ponad 56 tys. osób otrzymało jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, a prawie 122 tys. objęto wsparciem poprzez subsydiowanie wydatków związanych z zatrudnieniem u przedsiębiorcy. Jednocześnie zakup blisko 250 tys. nowych komputerów obniżył liczbę uczniów „przypadających” na jeden

komputer z dostępem do Internetu z 42 do 12, co wpłynęło na zmniejszenie zagrożenia cyfrowym wykluczeniem. Ważnym rezultatem SPO RZL jest także zapewnienie zaplecza edukacyjnego dla tysięcy dzieci poprzez utworzenie ponad 800 ośrodków wychowania przedszkolnego na obszarach wiejskich w całej Polsce.

- Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) - alokacja w wysokości 466,3 mln EUR. Celem ZPORR współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego było tworzenie warunków wzrostu konkurencyjności regionów oraz przeciwdziałanie marginalizacji niektórych obszarów w taki sposób, aby sprzyjać długofalowemu rozwojowi gospodarczemu kraju, jego spójności ekonomicznej, społecznej i terytorialnej oraz integracji z Unią Europejską. Do końca realizacji Programu z oferowanych szkoleń skorzystało ponad 840 tys. osób, a ponad 700 tys. studentów objęto stypendiami. Dodatkowo utworzono ponad 9 tys. nowych mikroprzedsiębiorstw.
- Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (PIW EQUAL) – alokacja w wysokości 133,9 mln EUR. PIW EQUAL był częścią strategii Unii Europejskiej mającej na celu tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy oraz zapewnienia, by nikogo nie pozbawiono do nich dostępu. Jako Inicjatywa Wspólnotowa finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego, EQUAL był platformą umożliwiającą poszukiwanie i uczenie się nowych sposobów osiągania celów polityki Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Procesu Integracji Społecznej. Ze wsparcia w ramach Inicjatywy skorzystało ponad 48,8 tys. osób, w tym osób wykluczonych społecznie, niepełnosprawnych, mieszkańców obszarów wiejskich i obszarów reprivatyzowanych, pracowników 44+, przestępców i byłych przestępców, przestępców młodocianych, bezdomnych, ubiegających się o azyl i migrantów. Wśród przykładowych efektów PIW EQUAL w Polsce należy ponadto wymienić: upowszechnianie głównych zasad EQUAL (innowacyjności, ponadnarodowości i partnerstwa w systemie wdrażania EFS); adaptację rezultatów EQUAL do polityki krajowej – wpływ głównych wyników na prawo (projekt ustawy o przedsiębiorstwach społecznych), co pomogło w stworzeniu instrumentów kształtowania rządowego programu „50+ Solidarność pokolenia”; ukształtowanie zaleceń Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, odnoszących się do zawodu asystenta dla osób niepełnosprawnych; ostateczne wdrożenie wyników społecznej i zawodowej reintegracji kobiet – ofiar handlu ludźmi w Krajowym Programie Zwalczenia i Zapobiegania Handlu Ludźmi; stworzenie 67 przedsiębiorstw społecznych i 29 organizacji, które powstały by wspierać rozwój sektora ekonomii społecznej oraz wypracowanie alternatywnych form opieki nad dziećmi i przyczynienie się do zmniejszenia nierówności w upowszechnieniu edukacji przedszkolnej.

Łącznie wydatkowano z EFS ponad 2 mld EUR (bez Pomocy Technicznej). W ramach wszystkich trzech programów operacyjnych realizowano blisko 8,8 tys. projektów, w których udział wzięło ponad 2,8 mln beneficjentów ostatecznych. Ogromna ich większość została wsparta w SPO RZL (ponad 1,6 mln osób), w ramach Priorytetu 2. ZPORR wsparto ogółem ponad 1,1 mln osób, a dzięki PIW EQUAL pomoc otrzymało 48,8 tys. odbiorców.

Podsumowując interwencję Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce w latach 2004–2006, warto zwrócić uwagę przede wszystkim na jej kluczowe znaczenie w tworzeniu i udostępnianiu nowych możliwości – dotychczas nie występujących na taką skalę w zakresie rozwoju zasobów ludzkich. Wydatkowanie całej dostępnej alokacji finansowej (w niektórych Priorytetach nawet z nadkontraktacją) i uzyskanie dzięki temu znaczących rezultatów udzielonego wsparcia, częstokroć przekraczających wielokrotnie ich planowane wartości jest dowodem ogromnego zainteresowania i chęci uczestnictwa w inicjatywach współfinansowanych z EFS.

Programy i projekty finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego nie tylko spowodowały zmiany u uczestników projektów ale także zapoczątkowały debatę narodową na nowe,

istotne tematy takie jak: edukacja przedszkolna, dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy, poziom zatrudnienia kobiet, trudności napotymane przez osoby po 50. roku życia, integracja osób niepełnosprawnych, polityka migracyjna. Zaowocowały one też wprowadzaniem licznych rozwiązań i programów, mających na celu podejmowanie trudnych wyzwań z zakresu szeroko pojętej polityki społecznej (np. "Program Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+").

EFS zwiększył zakres i zainicjował nowe trendy w ramach polityki społecznej i rynku pracy, a także przeprowadził znaczącą zmianę jakościową, tak w funkcjonowaniu struktur państwa, jak i w życiu zawodowym pojedynczych ludzi. Oprócz widocznych rezultatów w postaci zwiększonej liczby miejsc pracy, wyższych kwalifikacji zawodowych czy liczby osób kończących szkolenia, uzyskano szereg rezultatów „miękkich”. Dzięki EFS, zatrudnienie i jego możliwości zostały znacząco zwiększone, a prawie 80% uczestników projektów aktywizacyjnych stwierdziło, że nabrali pewności siebie i łatwiej im będzie poszukiwać zatrudnienia. Ocena wsparcia udzielonego uczestnikom projektów była pozytywna w 75%, a prawie wszyscy jednomyślnie poleciliby ją innym osobom (91%).

Analiza interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2004-2006, dostarcza dowodów na ogólny wzrost zatrudnienia i poprawę szans na jego utrzymanie, umacnianie się spójności ekonomicznej i społecznej regionów i redukcję rozbieżności między poziomem rozwoju poszczególnych obszarów – w tym w szczególności między miastem a obszarami wiejskimi. Bazując na efektach realizacji programów współfinansowanych z EFS, należy podkreślić ich kluczowy wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy w Polsce, przejawiający się zarówno w poprawie wskaźników makroekonomicznych (np. poziom zatrudnienia, większy dostęp do kształcenia i szkoleń) jak i poprawie jakości życia społecznego, lepszym funkcjonowaniu administracji publicznej, czy lepiej funkcjonujących mechanizmach partycypacji społecznej, będących fundamentem rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Jednocześnie, ułatwianie dostosowania się do zmian następujących w gospodarce, poprawa jakości i produktywności pracy, a także wkład w rozwój wysokiej jakości edukacji i kształcenia w każdym okresie życia powodują, że inwestycje w kapitał ludzki przyczyniły się do rozwoju kapitału społecznego i poprawienia jakości życia wszystkich mieszkańców – nie tylko tych którzy skorzystali bezpośrednio ze wsparcia w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

## **2. Pomoc w latach 2007-2013**

W latach 2007-2013 wdrażany jest w Polsce jeden program operacyjny współfinansowany ze środków EFS. Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) realizuje cel główny Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007–2013 (NSRO), wpisując się przede wszystkim w drugi cel horyzontalny,

tj. *poprawę jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej*. PO KL realizuje ten cel za pośrednictwem celu głównego Programu, jakim jest *wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej*.

Cel główny PO KL osiągany jest poprzez realizację poniższych celów strategicznych:

1. *podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo,*
2. *zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego,*
3. *poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce,*
4. *upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy,*



5. *zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa,*
6. *wzrost spójności terytorialnej.*

PO KL finansowany jest w 85% z EFS oraz w 15% ze środków krajowych. Na realizację Programu przewidziano niemal 11,8 mld EUR, w tym wkład finansowy EFS stanowi 10 mld EUR. Alokacja wykorzystywana jest w ramach dziesięciu Priorytetów realizowanych równolegle na poziomie centralnym (Priorytety I-V, X) oraz regionalnym (Priorytety VI-IX):

- Priorytet I: *Zatrudnienie i integracja społeczna,*
- Priorytet II: *Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących,*
- Priorytet III: *Wysoka jakość systemu oświaty,*
- Priorytet IV: *Szkolnictwo wyższe i nauka,*
- Priorytet V: *Dobre rządzenie,*
- Priorytet VI: *Rynek pracy otwarty dla wszystkich,*
- Priorytet VII: *Promocja integracji społecznej,*
- Priorytet VIII: *Regionalne kadry gospodarki,*
- Priorytet IX: *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach,*
- Priorytet X: *Pomoc techniczna.*

#### **Zatrudnienie i integracja społeczna**

W PO KL działania poświęcone aktywizacji zawodowej i integracji społecznej realizowane są zarówno na poziomie ogólnokrajowym – Priorytet I *Zatrudnienie i integracja społeczna* oraz wdrażane w komponencie regionalnym – Priorytet VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* i Priorytet VII *Promocja integracji społecznej*.

Wsparcie w Priorytecie I ma na celu wzmocnienie kadr publicznych służb zatrudnienia oraz instytucji systemu pomocy społecznej m.in. poprzez stworzenie spójnego systemu kwalifikacji. Wysoko wykwalifikowane kadry mają realizować kompleksowe i skuteczne działania na rzecz osób wykluczonych społecznie posiadających ograniczony dostęp do rynku pracy. Celem aktywizacji zawodowej i społecznej połączono aktywne instrumenty rynku pracy oraz narzędzia wspomagające proces integracji społecznej. Od 2012 r. wprowadzono również realizację przedsięwzięć na rzecz ekonomii społecznej poprzez wykorzystanie zwrotnych instrumentów finansowych (Działanie 1.4) oraz działań wspierających powrót na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem/wychowaniem dzieci poprzez m.in. wsparcie tworzenia i funkcjonowania żłobków i klubów dziecięcych (Działanie 1.5). Środki przeznaczone na realizację Priorytetu I wyniosły blisko 506,2 mln EUR, w tym dofinansowanie 430,3 mln EUR.

Do końca 2012 r. w ramach działań dotyczących modernizacji publicznych służb zatrudnienia, kwalifikacje podniosło 7,5 tys. kluczowych pracowników tych instytucji. Tematyka prowadzonych szkoleń była różnorodna i dotyczyła zarówno umiejętności miękkich, jak i zagadnień specjalistycznych. Realizowane szkolenia związane były z zajmowanym stanowiskiem i wykonywanymi obowiązkami. Ponadto, 357 instytucji PSZ uczestniczyło w projektach mających na celu wdrożenie standardów usług. Z kolei w przypadku działań wzmacniających potencjał instytucji pomocy i integracji społecznej przeszkolonych zostało blisko 4,5 tys. pracowników. W ramach realizowanych działań m.in. przeprowadzono szkolenia pilotażowe z zakresu stosowania nowatorskich metod pracy, czy dotyczące efektywnego wykorzystania wolontariatu w aktywizacji osób wykluczonych społecznie.

W odniesieniu do działań zwiększających zasięg oddziaływania aktywnych polityk rynku pracy, udział w projektach zakończyło 97,3 tys. osób z grup wymagających szczególnego wsparcia. Wśród wspartych osób znajdowało się 51,9 tys. więźniów oraz 27,2 tys. osób młodych podopiecznych ochotniczych hufców pracy. Udział w projektach zakończyło również 2,1 tys. wychowanków zakładów poprawczych i schronisk dla nieletnich oraz 6,1 tys. osób niepełnosprawnych. Natomiast w zakresie projektów wspierających społeczność romską, objęto wsparciem 3,4 tys. Romów. Wyniki badania ewaluacyjnego wskazują, iż dzięki wsparciu EFS blisko 21% uczestników w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie podjęło zatrudnienie.

W obszarze integracji społecznej wsparcie realizowane jest także na poziomie Priorytetu VII *Promocja integracji społecznej*, które ma na celu ułatwienie dostępu do rynku pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym oraz rozwój sektora ekonomii społecznej. W ramach Priorytetu przewidziano również małe granty finansowe na rozwój oddolnych inicjatyw społecznych, działania na rzecz wzmocnienia kadr instytucji pomocy i integracji społecznej oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości społecznej. Na realizację Priorytetu VII przeznaczono środki w wysokości 1,6 mld EUR, w tym 1,4 mld EUR dofinansowania.

W wyniku działań skierowanych do kadr instytucji pomocy społecznej, kwalifikacje podniosło 21,2 tys. pracowników socjalnych. Tematyka szkoleń była ściśle związana z problemami społecznymi występującymi w danym regionie. Natomiast dzięki projektom systemowym realizowanym przez ośrodki pomocy społecznej na rzecz poprawy dostępu do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, udział w działaniach z zakresu aktywnej integracji zakończyło blisko 229 tys. klientów pomocy społecznej. Jednocześnie, wsparciem w postaci kontraktu socjalnego objęto 271,5 tys. osób. Wyniki badań ewaluacyjnych wskazują na istotny efekt wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, jakim jest podjęcie zatrudnienia przez 21% osób w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

W odniesieniu do działań wzmacniających sektor ekonomii społecznej, warto zwrócić uwagę na ponad 7,7 tys. podmiotów ekonomii społecznej wspartych za pośrednictwem instytucji ekonomii społecznej. Jednocześnie, w ramach instytucji ekonomii społecznej wsparcie otrzymało ponad 111,7 tys. osób. Dzięki przyznaniu środków finansowych na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej, do końca 2012 r. utworzono 131 podmiotów ekonomii społecznej.

Celem Priorytetu VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych i biernych zawodowo, m.in. poprzez szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne. Poszczególne formy wsparcia realizowane w ramach Priorytetu kierowane są przede wszystkim do osób mających największe trudności z wejściem lub utrzymaniem się na lokalnym rynku pracy, tj. m.in. osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, mieszkańców obszarów wiejskich, osób młodych do 25. roku życia oraz osób powyżej 50. roku życia. W Priorytecie przewidziano również wsparcie mające na celu rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia w postaci bezzwrotnych dotacji oraz preferencyjnych pożyczek, ułatwiających rozpoczęcie działalności gospodarczej. Ponadto, w celu podwyższenia jakości usług świadczonych na rzecz osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w Priorytecie VI PO KL realizowane jest wsparcie w postaci dofinansowania do zatrudnienia kluczowego personelu oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych (poprzez m.in. kursy, szkolenia, studia podyplomowe) pracowników publicznych i niepublicznych podmiotów świadczących usługi na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Na realizację Priorytetu VI PO KL przeznaczono środki w wysokości ponad 2,4 mld EUR, w tym alokacja z Europejskiego Funduszu Społecznego wynosi 2 mld EUR.

Do końca 2012 r. dzięki wsparciu uzyskanemu w ramach Priorytetu, bezzwrotne dotacje na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało blisko 150 tys. osób, wśród których było: ok. 59 tys. kobiet, 27 tys. osób w wieku 15-24 lata, 13 tys. osób w wieku 50-64 lata oraz 40 tys. długotrwale bezrobotnych. Ponadto, do końca 2012 r. ponad 6,6 tys. kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia

zakończyło uczestnictwo w szkoleniach realizowanych w systemie pozaszkolnym, istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy.

Przeprowadzone dotychczas badania ewaluacyjne potwierdzają skuteczność i efektywność podejmowanych działań na rzecz osób bezrobotnych. Jak pokazują ich wyniki, co druga osoba bezrobotna (56%) znajduje pracę w okresie 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projekcie PO KL. Blisko dwie trzecie bezrobotnych uczestników projektów, które podjęły pracę w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie dostrzega wpływ projektu współfinansowanego ze środków EFS na znalezienie zatrudnienia. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują również, iż dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej są skutecznym sposobem zapewnienia wzrostu zatrudnienia, a w kontekście efektywności zatrudnieniowej najskuteczniejszą formą wsparcia (w pół roku po przyznaniu dotacji pracuje 97% osób). Środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej prowadzą nie tylko do samozatrudnienia uczestników projektów PO KL, ale również do tworzenia miejsc pracy w przedsiębiorstwach przez nich założonych. Tym samym, w przypadku nowopowstałych firm można mówić o pośrednim efekcie zatrudnieniowym, polegającym na tworzeniu dodatkowych – stałych lub tymczasowych – miejsc pracy. Warto również podkreślić, iż jak pokazują wyniki badań, wśród osób, które otrzymały bezzwrotne dotacje w Priorytecie VI, 7-10% pół roku po zakończeniu udziału w projekcie zatrudnia już stałych pracowników.

### **Adaptacyjność**

Wsparcie poświęcone poprawie adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw jest realizowane w ramach komponentu centralnego Programu – w Priorytecie II *Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących* PO KL oraz w komponentie regionalnym w Priorytecie VIII *Regionalne kadry gospodarki*.

Głównym celem Priorytetu II jest rozwój zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących. Wsparcie realizowane w Priorytecie II ukierunkowane jest na podnoszenie kompetencji pracowników i kadr przedsiębiorstw, dostosowanie systemu szkoleń do potrzeb gospodarki oraz wzrost jakości usług świadczonych na rzecz firm i osób pracujących. W obszarze zdrowia działania podejmowane w Priorytecie II mają na celu wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawę funkcjonowania systemu ochrony zdrowia. Środki przeznaczone na realizację obszaru wynoszą ponad 790,5 mln EUR, w tym wkład wspólnotowy to blisko 671,9 mln EUR.

Od początku realizacji PO KL udział w projektach w ramach Priorytetu II zakończyło ponad 360 tys. pracowników przedsiębiorstw. Według badań, przeprowadzonych wśród pracowników przedsiębiorstw, którzy skorzystali ze szkoleń, co czwarty odczuł poprawę swojej sytuacji, mierzoną wzrostem dochodów z zatrudnienia, większość osób uważa je za pomocne, a ponad 3/4 wykorzystuje w swojej pracy wiedzę i umiejętności zdobyte w projekcie. Również badania prowadzone na zlecenie PARP wskazują na pozytywną ocenę szkoleń. Ponad 87% ich uczestników wskazało, że dzięki szkoleniu zdobyli nową wiedzę lub umiejętności, a 95% poleciłoby takie szkolenie innym osobom na podobnym stanowisku pracy. Projekty w ramach Priorytetu II przyczyniły się także do wsparcia pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji (zmiany gospodarczej) poprzez umożliwienie pracownikom podniesienie posiadanych umiejętności oraz zdobycie nowych kwalifikacji. Jednym z istotnych efektów działań podejmowanych na rzecz adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw jest rozwój Krajowego Systemu Usług (KSU) przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. KSU stanowi sieć około 200 współpracujących ze sobą organizacji, które świadczą kompleksowe usługi (doradcze, informacyjne, szkoleniowe i finansowe) na rzecz mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorców oraz osób podejmujących działalność gospodarczą. Do końca 2012 roku z usług świadczonych w akredytowanych instytucjach (tj. Punktach Konsultacyjnych KSU) skorzystało ponad 218,8 tys. przedsiębiorstw i osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą.

W ramach Priorytetu II realizowane są również projekty związane z obszarem zdrowia. Dotychczas wypracowano 12 programów profilaktycznych oraz programów wspierających powrót do pracy, które objęły swoim zakresem blisko połowę wszystkich chorób zawodowych. Jednocześnie wsparto kwalifikacje i umiejętności personelu medycznego poprzez m.in. organizację studiów pomostowych dla pielęgniarek, organizację cykli kursów dla lekarzy deficytowych specjalizacji.

Celem Priorytetu VIII *Regionalne kadry gospodarki* PO KL jest rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej oraz poprawa funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą. Alokacja finansowa przeznaczona na realizację Priorytetu VIII wynosi ponad 1,6 mld EUR, w tym dofinansowanie z EFS – 1,4 mld EUR.

Projekty realizowane w Priorytecie VIII przyczyniają się do podniesienia i dostosowania kwalifikacji i umiejętności osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki. Wsparciem w Priorytecie objęto ponad 76,1 tys. przedsiębiorstw. Warto zwrócić uwagę, iż zgodnie ze zmianami wprowadzonymi podczas przeglądu śródkresowego od 1 stycznia 2012 r. nastąpiła koncentracja wsparcia w Priorytecie VIII wyłącznie na mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach (MMŚP). Wprowadzenie zmian było uzasadnione wynikami badań ewaluacyjnych, które pokazały, że MMŚP mają trudniejszy dostęp do szkoleń ze względu na ograniczony potencjał organizacyjno-finansowy oraz napotykają na największe bariery związane z inwestowaniem w rozwój kwalifikacji pracowników. Udział w projektach szkoleniowych zakończyło blisko 666 tys. pracujących osób dorosłych, w tym 103,2 tys. pracowników w wieku powyżej 50 roku życia. Jak wskazują badania odsetek pracowników, których wynagrodzenia wzrosły w okresie do 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie w Priorytecie VIII ukształtował się na poziomie 24,7%, w tym w przypadku kobiet wyniósł 20,4%, natomiast w przypadku mężczyzn – 29,9%. Wyniki badania wskazują również, iż zdaniem 80 proc. badanych dzięki projektowi stali się bardziej cennymi pracownikami.

Biorąc pod uwagę projekty realizowane w zakresie przewidywania i zarządzania zmianami zachodzącymi w gospodarce wsparcie uzyskało ponad 3 tys. przedsiębiorstw. Jednocześnie działaniami szybkiego reagowania objęto blisko 10,2 tys. pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach oraz ponad 8,2 tys. osób zwolnionych.

Projekty realizowane w Priorytecie VIII miały również wpływ na rozwój gospodarczy regionów poprzez zwiększenie transferu wiedzy i wzmocnienie powiązań pracowników przedsiębiorstw oraz jednostek naukowych w sektorach o strategicznym znaczeniu dla regionu. Głównymi odbiorcami wsparcia w tym zakresie były uczelnie, jednostki naukowe, pracownicy naukowcy, pracownicy przedsiębiorstw i doktoranci. W ramach współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw 27,7 tys. osób zostało objętych wsparciem w zakresie rozpoczynania własnej działalności gospodarczej typu spin off lub spin out. Ponadto blisko 2 tys. pracowników naukowych oraz ponad 1 tys. pracowników przedsiębiorstw ukończyło udział w stażach lub szkoleniach praktycznych w przedsiębiorstwach lub jednostkach naukowych.

### **Edukacja**

Wdrażanie działań ukierunkowanych na rzecz zwiększenia dostępu do edukacji oraz podwyższenia jej jakości poprzez lepsze powiązanie z gospodarką i rynkiem pracy, odbywa się na poziomie centralnym w Priorytecie III *Wysoka jakość systemu oświaty* oraz na poziomie regionalnym w Priorytecie IX *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach*.

Cele Priorytetu III realizowane są poprzez wdrażanie komplementarnych działań ukierunkowanych na usprawnienie monitoringu i ewaluacji systemu oświaty, upowszechnianie kształcenia zorientowanego na efekty nauczania i uczenia się oraz stworzenie Krajowego Systemu Kwalifikacji i upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie. Od 2012 r. w Priorytecie uwzględniono dodatkowo działania służące poprawie jakości doskonalenia nauczycieli, spójnego z rozwojem szkół w obszarach, które wymagają szczególnego wsparcia. Środki przeznaczone na realizację Priorytetu III wynoszą ponad 793,7 mln EUR, w tym wkład wspólnotowy to 674,7 mln EUR.

Projekty realizowane w Priorytecie III przyczyniły się do przygotowania i wdrożenia reform systemu oświaty. Przy wsparciu projektów systemowych przygotowano i wprowadzono do szkół nową podstawę programową kształcenia ogólnego opartą na jasno zdefiniowanych efektach uczenia się. Ponadto umożliwiono szkołom podejmowanie decyzji w sprawie sposobów osiągnięcia założonych efektów, czyli wyboru programów nauczania i metod dydaktycznych. Jednocześnie trwa proces weryfikacji podstaw programowych, w wyniku którego 207 podstaw programowych na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej objęto przeglądem w celu lepszego ich zorientowania na potrzeby rynku pracy.

W zakresie działań na rzecz reformy kształcenia zawodowego wypracowano zmiany w strukturze szkolnictwa zawodowego – od 1 września 2012 r. wprowadzono zmodyfikowaną klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego, zmianę struktury szkolnictwa zawodowego, modernizację podstawy programowej kształcenia w zawodach oraz modernizację egzaminów zawodowych. Przeprowadzona reforma daje m.in. możliwość bardziej elastycznego uzyskania lub uzupełniania przez osoby dorosłe kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, w tym kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Zmiany w systemie kształcenia zawodowego objęły również modernizację systemu egzaminów zewnętrznych. Nastąpiło ujednoczenie wymagań w zakresie kształcenia i egzaminowania oraz zwiększenie aspektu praktycznego egzaminu zawodowego w technikum.

W obszarze realizacji zadań na rzecz opracowania i wdrożenia Krajowego Systemu Kwalifikacji, do końca 2012 r. przypisano 32 kwalifikacje do poziomów w Polskich Ramach Kwalifikacji. Zakończono prace nad projektem raportu referencyjnego, który został przyjęty przez Komitet Sterujący ds. Krajowych Ram Kwalifikacji. Jeśli chodzi o postęp prac nad krajowym rejestrem kwalifikacji, który zgodnie z założeniami ma zawierać informacje nt. dostępnych w Polsce kwalifikacji, sposobów nadawania i walidowania kwalifikacji w tym wymagania dotyczące efektów uczenia się, w listopadzie 2012 r. ukończono prace nad koncepcją rejestru. W ramach prowadzonych prac równocześnie powstały wstępne założenia merytoryczne, instytucjonalne i organizacyjne prowadzenia rejestru.

Kontynuowane są prace nad doskonaleniem koncepcji Edukacyjnej Wartości Dodanej. Obliczono i udostępniono wskaźnik EWD dla gimnazjów, w 2011 r. również dla szkół maturalnych. Jednocześnie w ramach działań realizowanych na rzecz podniesienia systemu jakości kształcenia i doskonalenia nauczycieli 66 szkół wyższych i kolegiów nauczycielskich zrealizowało nowe formy i zasady kształcenia nauczycieli, m.in. w ramach studiów podyplomowych, studiów zawodowych lub praktyk studenckich. Ponadto 50 placówek prowadzących doskonalenie nauczycieli otrzymało wsparcie celem uzyskania akredytacji.

Projekty realizowane w Priorytecie IX wpływają na wyrównywanie szans edukacyjnych, podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, podniesienie kwalifikacji kadr systemu oświaty oraz upowszechnienie kształcenia się osób dorosłych. Środki przeznaczone na realizację obszaru wynoszą – ponad 1,98 mld EUR, w tym wkład wspólnotowy to blisko 1,68 mld EUR.

W ramach projektów przyczyniających się do zmniejszenia nierówności w upowszechnieniu edukacji, szczególnie pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi, do końca 2012 r. wsparciem objęto ponad 3,8 tys. ośrodków wychowania przedszkolnego, a blisko 123 tys. dzieci w wieku 3-5 lat na obszarach wiejskich (23,2% dzieci w tej grupie wiekowej na wsi) uczestniczyło w różnych formach edukacji przedszkolnej. Informacje zebrane z poszczególnych województw dotyczące trwałości utworzonych przedszkoli pokazują, że 86,4% wszystkich ośrodków edukacji przedszkolnej wspartych w ramach zakończonych projektów nadal funkcjonuje po zakończeniu realizacji projektów. W kontekście realizacji działań w obszarze edukacji przedszkolnej w PO KL warto również zwrócić uwagę na jakościowy wymiar udzielonego wsparcia. Wyniki przeprowadzanych badań ewaluacyjnych wskazują, że w przypadku dzieci objętych wsparciem odnotowano rozwój poznawczy, rozwój mowy, wzrost kompetencji społecznych i psychologicznych oraz większą ciekawość i otwartość na nowe środowiska. Jeśli chodzi o rodziców, którzy również są odbiorcami działań w tym obszarze, nastąpiło zwiększenie świadomości dotyczącej roli edukacji przedszkolnej, zwiększenie kompetencji wychowawczych oraz

wzrost poziomu aktywizacji zawodowej. Dzięki środkom EFS nastąpiło również podniesienie poziomu jakości kształcenia ogólnego.

W wyniku realizacji projektów konkursowych w kompetencji regionalnym, do końca 2012 r. 10,7 tys. szkół prowadzących kształcenie ogólne zrealizowało projekty rozwojowe, w tym 4,8 tys. w przypadku szkół zlokalizowanych na obszarach miejskich oraz ponad 5,9 tys. w odniesieniu do szkół na wsi. Dodatkowo wsparciem objęto ponad 3 tys. szkół podstawowych w zakresie indywidualizacji procesu nauczania ukierunkowanym na dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym dzieci wybitnie zdolne, niepełnosprawne i przewlekle chore. Dzięki realizacji tej formy wsparcia nastąpiło uświadomienie dyrektorom i nauczycielom szkół podstawowych wagi myślenia o edukacji w kategoriach produktu, a nie wyłącznie procesu kształcenia. Dodatkowo w wielu szkołach możliwe było przeprowadzenie zajęć wymagających współpracy specjalistów (logopedów, psychologów), które z różnych przyczyn nie odbyłyby się poza projektem. Dużą popularnością cieszyły się także zajęcia rozwijające zainteresowania, które stanowiły alternatywę dla lokalnej oferty domów kultury, czy innych placówek prowadzących zajęcia dla uczniów chcących poszerzać swoje zainteresowania. Ponadto realizacja projektu doskonale wpisała się w potrzeby badanych szkół, w tym w szczególności poprzez możliwość dostosowania rodzaju zajęć do indywidualnych potrzeb uczniów, możliwość prowadzenia zajęć dydaktycznych w małych grupach oraz zakupienia i korzystania ze specjalistycznego sprzętu i pomocy dydaktycznych.

W ramach działań na rzecz podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego, do końca 2012 r. blisko 3,3 tys. szkół i placówek kształcenia zawodowego wdrożyło programy rozwojowe ukierunkowane na zmniejszenie dysproporcji w osiągnięciach uczniów w trakcie procesu kształcenia oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia zawodowego. Przeprowadzone ewaluacje wskazują, że większość projektów realizowanych w tym zakresie składała się z elementu „twardego”, czyli poprawiającego zaplecze infrastrukturalne placówki edukacyjnej oraz miękkiego, tzn. bezpośrednio związanego z działaniami edukacyjnymi. Jeśli chodzi o działania „miękkie”, najbardziej popularnymi okazały się dodatkowe zajęcia pozalekcyjne lub pozaszkolne ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych oraz dodatkowe zajęcia dydaktyczne lub specjalistyczne służące zniwelowaniu dysproporcji edukacyjnych. Ponad połowa placówek wdrożyła również poradnictwo edukacyjno-zawodowe. Ponadto w zakresie wzmocnienia rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli, szczególnie na obszarach wiejskich ponad 74,5 tys. nauczycieli uczestniczyło w projektach poświęconych doskonaleniu zawodowemu w krótkich formach, w tym blisko 29,9 tys. pochodziło z obszarów wiejskich, a ponad 6 tys. to nauczyciele kształcenia zawodowego.

### ***Szkolnictwo wyższe***

Działania ukierunkowane na podwyższanie jakości funkcjonowania instytucji szkolnictwa wyższego, realizowane są zarówno poprzez tworzenie korzystnych warunków systemowo-organizacyjnych dla efektywnego zarządzania szkolnictwem wyższym, jak również poprzez wywołanie impulsów rozwojowych wpływających na dostępność i rozwój kierunków kształcenia o dużym znaczeniu dla gospodarki, realizowane są w Priorytecie IV *Szkolnictwo wyższe i nauka* PO KL. Alokacja finansowa przeznaczona na realizację Priorytetu IV wynosi 985,4 mln EUR, w tym dofinansowanie z EFS – 837,6 mln EUR.

Jednym z celów wsparcia oferowanego w obszarze szkolnictwa wyższego jest wzmocnienie powiązań pomiędzy uczelnią a środowiskiem pracodawców, w ramach realizowanych przez uczelnie programów rozwojowych. Do końca 2012 r. uczelnie wdrożyły 240 programów koncentrujących się m.in.

na przygotowaniu i realizacji nowych kierunków studiów magisterskich, studiów podyplomowych i studiów doktoranckich lub specjalności na istniejących kierunkach, dostosowaniu programów na istniejących kierunkach studiów do potrzeb rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy, współpracy uczelni

z pracodawcami, wdrażaniu modeli zarządzania jakością w uczelni. Programy rozwojowe pozwoliły

przede wszystkim na ulepszanie systemów kształcenia, rozwijania ich pod kątem wymogów stawianych przez sektor naukowy i rynek pracy. Jednocześnie elementem obligatoryjnym programów od 2012 r. stały się praktyczne elementy kształcenia (staże i praktyki), które dotychczas ukończyło ponad 34,5 tys. studentów, niemniej szacuje się, że do końca 2013 r. udział w stażach zakończy 67 tys. osób. Wyniki zrealizowanego wśród przedstawicieli szkół wyższych badania ewaluacyjnego wskazują na powszechne w ostatnich pięciu latach doświadczenie uczelni we współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie staży i praktyk. Ponadto większość respondentów deklaruje wspólne projekty naukowo-badawcze zrealizowane w ciągu ostatnich lat z przedsiębiorcami, bądź dla przedsiębiorców. Jednocześnie, w zakresie działań prowadzonych na rzecz dostosowania kształcenia do potrzeb gospodarki i rynku pracy, od 2012 r. wprowadzono obowiązkową współpracę z pracodawcami w zakresie tworzenia programu kształcenia i jego realizacji. Dodatkowo do programu kształcenia wprowadzone zostały elementy przedsiębiorczości, w szczególności na tych kierunkach, które do tej pory tego nie przewidywały.

Wyniki badań ewaluacyjnych wykazały, że jednym z najważniejszych problemów polskiego systemu kształcenia i szkoleń było jego niepełne dostosowanie do potrzeb rynku pracy. Pomimo znacznego wzrostu liczby osób z wyższym wykształceniem, ich szanse zatrudnienia były ograniczone ze względu na niedopasowanie zdobytych umiejętności do potrzeb rynku pracy. Oznacza to, że system szkolnictwa wyższego nie był odpowiednio powiązany z otoczeniem biznesowym i rynkiem pracy. Stąd jednym z wyzwań PO KL było stymulowanie wzrostu liczby absolwentów kierunków ścisłych poprzez zamawiane kształcenie, tak aby dostosować ich liczbę do potrzeb rynku pracy. W Priorytecie IV realizowane są projekty obejmujące m.in. tworzenie programów stypendialnych dla tzw. kierunków zamawianych, wdrażanie programów wyrównawczych oraz nowych lub zmienionych programów kształcenia. Mechanizm wsparcia dla kierunków zamawianych ma zatem służyć głównie podniesieniu atrakcyjności kształcenia na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych. Do końca 2012 r. w Programie ponad 62,5 tys. studentów rozpoczęło studia na kierunkach zamawianych przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego takich jak automatyka i robotyka, biotechnologia, budownictwo, inżynieria środowiska, mechanika i budowa maszyn czy informatyka (łącznie 16 kierunków zamawianych). Jak pokazują dane Głównego Urzędu Statystycznego, systematycznie wzrasta zainteresowanie młodzieży studiami na kierunkach matematycznych, technicznych i przyrodniczych (SMT). Dodatkowo, o wzroście zainteresowania kierunkami SMT może świadczyć odsetek kandydatów na ww. kierunki w odniesieniu do kandydatów na studia wyższe ogółem. Wskaźnik ten wzrósł z 25,1% w 2007 r. do poziomu 31,5%. Warto również podkreślić, że najczęściej wybieranym kierunkiem studiów w roku akademickim 2012/2013 była informatyka – kierunek ten chciało studiować blisko 31 tysięcy młodych ludzi. Jednocześnie wśród 20 najchętniej wybieranych przez kandydatów kierunków studiów aż siedem było z listy kierunków zamawianych. Dane te potwierdzają, że interwencja PO KL posłużyła do zmiany proporcji pomiędzy liczbą studentów szeroko rozumianych kierunków humanistycznych a kierunków technicznych, matematycznych i przyrodniczych, na korzyść kierunków zamawianych oraz przywracaniu równowagi pomiędzy oboma gałęziami szkolnictwa wyższego.

Opracowane analizy wskazują na spójność systemu wsparcia PO KL z kierunkami rozwoju polskiej gospodarki oraz dalszą konieczność zwiększania potencjału zatrudnialności absolwentów – większy nacisk kładzie się na praktyczny profil absolwenta przy zachowaniu szerokiej, uniwersalnej podstawy programowej w ramach poszczególnych obszarów kształcenia. Działania realizowane w ramach PO KL powinny także wnieść wartość dodaną w zakresie opracowania systemowych rozwiązań podnoszenia kompetencji kadry dydaktycznej w zakresie orientacji rynkowej poszczególnych przedmiotów nauczania. Realizacja tego komponentu jako elementu obligatoryjnego może zapewnić trwałą rezultat nawet po zakończeniu działań projektowych. Zdobyte podczas dwóch lat trwania projektu doświadczenie praktyczne kadry dydaktycznej w zakresie oczekiwań rynku pracy wobec absolwenta i jego niezbędnych umiejętności „od razu” w pierwszym miejscu pracy nie zdezaktualizuje się w latach kolejnych.

Wsparcie systemowe w Priorytecie IV PO KL przewiduje także analizę stanu polskiego szkolnictwa wyższego, wskazanie deficytów oraz wypracowanie efektywnych narzędzi zarządzania i zapewnienia wysokiej jakości kształcenia. Tym samym projekty realizowane w Priorytecie IV przyczyniły się do przygotowania i wdrożenia reform nauki i szkolnictwa wyższego. Realizowane działania wpisywały się zarówno w założenia reformy tworzącej nowy system nauki pod wspólnym hasłem Budujemy na Wiedzy – Reforma Nauki dla Rozwoju Polski (w tym w szczególności w zakresie działań na rzecz projakościowego finansowania instytucji naukowych, efektywniejszego wykorzystania środków na badania i lepszej współpracy nauki z gospodarką), jak również w założenia reformy szkolnictwa wyższego w ramach pakietu Partnerstwo dla Wiedzy, którego efektem jest znowelizowana ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz niektórych innych ustaw. Celem przeprowadzonej reformy było zwiększenie konkurencyjności szkolnictwa wyższego poprzez zapewnienie absolwentom polskich uczelni wysokiej jakości kompetencji dostosowanych do potrzeb rynku pracy. Dzięki realizacji projektów systemowych w Priorytecie IV PO KL przyspieszono prace nad wdrożeniem reformy szkolnictwa wyższego poprzez sfinansowanie licznych ekspertyz m.in.: diagnozy stanu szkolnictwa wyższego w Polsce, uwarunkowań przyszłego rozwoju, pomocy materialnej dla studentów, zagadnień upadłości szkół wyższych, oceny zasobów kadrowych. Rozpoczęto również prace nad systemem umożliwiającym monitorowanie losów absolwentów szkół wyższych. Jednocześnie w ramach realizowanych projektów przygotowano szereg instrumentów i narzędzi, które zostały bezpośrednio wykorzystane do przygotowania zmian w ustawie o szkolnictwie wyższym oraz aktów wykonawczych do tej ustawy. W ramach PO KL podejmowano również działania, których celem było stworzenie globalnej bazy danych o uczelniach, jednostkach naukowych i nauce polskiej (system informacji o szkolnictwie wyższym POL-on).

#### ***Dobre rządy***

Działania ukierunkowane na zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości, m.in. poprzez modernizację systemów zarządzania w administracji publicznej, podnoszenie kompetencji kadr, wsparcie systemowe dla trzeciego sektora i rozwój dialogu społecznego realizowane są w ramach Priorytetu V PO KL Dobre rządy. Dostępna alokacja na Priorytet V PO KL wynosi 573,4 mln EUR, w tym wkład EFS – 487,4 mln EUR.

W Priorytecie V PO KL podejmowano działania służące wsparciu efektywności procesów zarządzania w administracji publicznej, w tym zarządzania finansami w aspekcie zadaniowym oraz wdrożenia budżetowania zadaniowego. Do końca 2012 r. wsparciem w zakresie poprawy standardów zarządzania objętych zostało ponad 2 tys. urzędów administracji rządowej oraz 1,4 tys. jednostek administracji samorządowej. Ponadto, 100% dysponentów środków budżetowych I i II stopnia oraz 47% dysponentów III stopnia objęto wsparciem w zakresie przygotowania i wdrożenia wieloletniego planowania budżetowego w ujęciu zadaniowym. W urzędach administracji publicznej wdrażano zarządzanie przez cele, zarządzanie przez kompetencje, zarządzanie satysfakcją klienta, zarządzanie jakością i podejście procesowe. Szczególny nacisk położono na poprawę sprawności działania administracji w sferze gospodarki, zwłaszcza dzięki wykorzystaniu technologii informacyjnych i komunikacyjnych w kontaktach z obywatelami i przedsiębiorcami. Działania Priorytetu V PO KL w powyższym obszarze należy uznać za komplementarne w stosunku do informatyzacji państwa współfinansowanej z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Wyniki badań przeprowadzonych wśród jednostek samorządu terytorialnego potwierdzają, iż wdrożone usprawnienia na ogół pozytywnie wpływały na funkcjonowanie urzędów i stanowiły silny impuls w kierunku zmiany kultury organizacyjnej na bardziej prokliencką i projakościową.

Wsparcie w Priorytecie V zostało ukierunkowane także na poprawę jakości prawa zgodnie z założeniami Krajowego Programu Reform oraz dokumentu „Lepsze prawo” Program Reformy Regulacji 2012-2015. Zgodnie z KPR inteligentny wzrost w rozumieniu Strategii Europa 2020, w tym w szczególności wzrost innowacyjności przedsiębiorstw uzależniony jest od otoczenia prawno-



legislacyjnego. Stąd konieczność zmiany systemu stanowienia prawa polegającej na wzmocnieniu zasady evidence-based policy poprzez usprawnienie systemu oceny skutków regulacji, wdrożenie zarządzania strategicznego, poprawę jakości procesu konsultacji społecznych oraz redukcję obciążeń administracyjnych. Działania podejmowane w tym obszarze w Priorytecie V przyczyniły się do opracowania 125 propozycji uproszczeń ustaw oraz uproszczenia 92 krajowych aktów prawnych w ramach dwóch ustaw deregulacyjnych, tj.: ustawy o ograniczeniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców oraz ustawy o redukcji obowiązków informacyjnych oraz o ograniczaniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców. Jednocześnie w projektach z zakresu wzmocnienia zdolności regulacyjnych zakończyło udział ponad 31,2 tys. pracowników administracji publicznej. Ponadto, do końca 2012 r. szkolenia z zakresu poprawy jakości oraz dostępności usług świadczonych na rzecz przedsiębiorców zakończyło 15,6 tys. pracowników administracji skarbowej i pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz 2,9 tys. sędziów orzekających w wydziałach gospodarczych i upadłościowo-naprawczych sądów.

Z wniosków z badań ewaluacyjnych wynika, iż szeroko zakrojona działalność szkoleniowa przyczyniła się do wzrostu wiedzy i kompetencji kadr administracji publicznej. Wzrost wiedzy i umiejętności osób zajmujących stanowiska różnego szczebla przyczynił się z kolei do poprawy funkcjonowania urzędów, w których są zatrudnione, jak również do wyższej jakości prowadzonych prac, prowadząc tym samym do lepszej obsługi przedsiębiorców czy też usprawnienia zamówień publicznych.

Kolejnym kluczowym działaniem jest wsparcie w zakresie zwiększenia sprawności wymiaru sprawiedliwości poprzez modernizację struktury organizacyjnej sądownictwa powszechnego, wdrożenie dostępnych drogą elektroniczną usług rejestrów sądowych oraz rozwiązań nakierowanych na poprawę zarządzania sprawą. Do najważniejszych efektów działań zrealizowanych w tym obszarze ze środków EFS należy zaliczyć uruchomienie Pojedynczego Punktu Kontaktowego, który dostarcza informacji dotyczących procedur i formalności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej w Polsce, wdrożenie e-sądu, który pozwala na prowadzenie niektórych rodzajów postępowań drogą elektroniczną, co w ogromnym stopniu przyspiesza obieg spraw i tempo ich zakończenia oraz uruchomienie z początkiem 2012 r. systemu elektronicznego pozwalającego na rejestrację spółki z o.o. w uproszczonym trybie (tzw. S-24). Ponadto, do końca 2012 r. w projektach z zakresu modernizacji procesów zarządzania w wymiarze sprawiedliwości zakończyło udział ponad 3 tys. osób.

Podejmowane są również działania przyczyniające się do poprawy mechanizmów partycypacji społecznej i wpływu obywateli na życie publiczne. Realizowane w Priorytecie V PO KL projekty zostały ukierunkowane na zapewnienie partnerskiego modelu współpracy administracji oraz partnerów społecznych i organizacji pozarządowych, w szczególności poprzez wzmocnianie mechanizmów konsultacyjnych i współpracy (w tym finansowej) z partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi w zakresie stanowienia i realizacji polityk publicznych i regulacji prawnych. Do końca 2012 r. blisko 9,4 tys. przedstawicieli partnerów społecznych i 12,5 tys. przedstawicieli organizacji pozarządowych zakończyło szkolenia w ww. zakresie.

## **OPIS SYSTEMU WDRAŻANIA PROGRAMU OPERACYJNEGO**

### **ZARZĄDZANIE I WDRAŻANIE**

Na podstawie art. 114 projektu CPR (Rozporządzenie PE i Rady ustanawiające wspólne przepisy dotyczące EFRR, EFS, FS, EFRROW oraz EFMR objętych zakresem WRS) za zarządzanie programem operacyjnym odpowiada Instytucja Zarządzająca (IZ), która jest jednocześnie instytucją odpowiedzialną za certyfikację środków do KE (art. 113 ust. 3 projektu CPR). Według przepisów ustawy krajowej, funkcję Instytucji Zarządzającej PO WER pełni minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego. Zgodnie z regulaminem wewnętrznym przygotowanym przez ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego obowiązki IZ pełni jednostka organizacyjna w ramach Ministerstwa Rozwoju Regionalnego - Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym. W celu realizacji funkcji związanych z certyfikacją wydatków oraz

zapewnienia rozdzielania zadań zarządczo-kontrolnych od certyfikacji w strukturze IZ wyodrębniony został wydział zajmujący się certyfikacją wydatków.

Do zarządzania i nadzoru nad wdrażaniem poszczególnych części PO WER wyznaczone zostały Instytucje Pośredniczące (IP) posiadające doświadczenie oraz niezbędny potencjał do realizacji powierzonych zadań biorąc pod uwagę zakres merytoryczny programu. Niezależnie od faktu wyznaczenia IP do pełnienia niektórych zadań w zakresie zarządzania i wdrażania PO, Instytucja Zarządzająca w dalszym ciągu ponosi pełną odpowiedzialność za prawidłową realizację Programu.

W związku z obowiązkiem wynikającym z projektu CPR oraz zgodnie z zapisami ustawy krajowej Instytucja Zarządzająca PO WER oraz wszystkie instytucje Pośredniczące, które zostały wyznaczone do realizacji części zadań IZ podlegają procesowi desygnacji.

Podmiotem udzielającym desygnacji jest Minister Rozwoju Regionalnego, wspomagany przez Komitet ds. Desygnacji, jako koordynator realizacji UP i koordynator PS w Polsce, pełniący jednocześnie funkcję PC w rozumieniu projektu CPR. Dokonywanie desygnacji następuje po ocenie spełniania kryteriów desygnacji określonych w załączniku do projektu CPR oraz doprecyzowanych w krajowej ustawie. Wszystkie instytucje uczestniczące w systemie zarządzania i wdrażania PO WER muszą gwarantować realizację kryteriów desygnacji.

Desygnacja jest procesem ciągłym, tzn. spełnianie kryteriów desygnacji jest weryfikowane podczas całego okresu realizacji PO poprzez kontrole ciągłości desygnacji realizowane w oparciu o analizę ryzyka, jak również wyniki prac IA i IZ. Udzielona desygnacja może zostać zawieszona lub wycofana w przypadku naruszenia przez IZ lub IP kryteriów desygnacji.

### **1.1.1 Instytucja Zarządzająca**

Instytucja Zarządzająca odpowiada za zarządzanie PO WER zgodnie z zasadą należytego zarządzania.

Do szczegółowych zadań Instytucji Zarządzającej PO WER należą ponadto, m.in.:

- powołanie Komitetu Monitorującego PO WER, kierowanie jego pracą i zapewnienie mu wymaganych dokumentów, umożliwiających monitorowanie wdrażania PO WER w świetle jego celów;
- przygotowanie rocznych i końcowych sprawozdań na temat realizacji PO WER i przekazywanie ich do Komisji Europejskiej po ich zatwierdzeniu przez Komitet Monitorujący;
- dokonywanie oceny postępów realizacji PO WER na podstawie sprawozdań;
- monitorowanie stopnia realizacji wskaźników oraz odchyłeń w realizacji wybranych wskaźników;
- opracowanie i udostępnienie IP oraz beneficjentom wzorów sprawozdań oraz wzorów wniosków aplikacyjnych i innych dokumentów związanych z realizacją Programu, które są istotne odpowiednio dla wykonywania ich zadań i realizacji operacji;
- przygotowanie wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków w ramach PO WER;
- zapewnienie stosowania systemu elektronicznej rejestracji i przechowywania danych dotyczących każdej operacji, które są niezbędne do monitorowania, ewaluacji, zarządzania finansowego, weryfikacji i audytu, w tym danych dotyczących poszczególnych uczestników operacji, w stosownych przypadkach; zapewnienie gromadzenia i wprowadzania do systemu i tam przechowywania ww. danych,

a w odniesieniu do danych na temat wskaźników zapewnienie ich podziału według płci tam gdzie to możliwe;

- przygotowanie kryteriów wyboru projektów, które następnie są przedkładane do akceptacji Komitetu Monitorującego, zgodnie z art. 100 ust. 2 lit. a oraz art. 114 ust. 3 lit. a projektu CPR;
- zapewnienie spełnienia wymogów określonych w art. 114 ust. 3 lit. b-g projektu CPR w odniesieniu do przebiegu wyboru operacji;
- prowadzenie kontroli realizacji PO WER, w oparciu o Roczny Plan Kontroli, w tym prowadzenie kontroli działań zleconych w IP oraz, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, kontroli na miejscu projektów;
- opracowanie procedur dla Instytucji Zarządzającej PO WER i zatwierdzanie procedur Instytucji Pośredniczących;
- zapewnienie prowadzenia przez beneficjentów, których koszty zwracane są na podstawie faktycznie poniesionych kosztów kwalifikowalnych odrębnego systemu księgowego albo odpowiedniego kodu księgowego dla wszystkich transakcji związanych z operacją, bez uszczerbku dla krajowych zasad księgowych;
- zapewnienie stosowania skutecznych i proporcjonalnych środków zwalczania nadużyć finansowych, uwzględniając stwierdzone rodzaje ryzyka;
- odzyskiwanie kwot nienależnie wypłaconych beneficjentom;
- przygotowanie raportów o nieprawidłowościach oraz przekazywanie ich do uprawnionych instytucji, zgodnie z systemem raportowania;
- ustanowienie procedur gwarantujących przechowywanie wszelkiej dokumentacji związanej z wdrażaniem PO WER, w tym dokumentów dotyczących wydatków i audytów wymaganych dla zapewnienia właściwej ścieżki audytu;
- sporządzenie poświadczenia wiarygodności dotyczące zarządzania w sprawie funkcjonowania systemu zarządzania i kontroli, legalności i prawidłowości operacji leżących u ich podstaw oraz przestrzegania zasady należytego zarządzania finansami, wraz ze sprawozdaniem zawierającym wyniki przeprowadzonych kontroli oraz wszelkie podjęte działania naprawcze;
- zapewnienie prowadzenia ewaluacji PO WER, w szczególności poprzez przygotowanie planu ewaluacji dla PO WER, prowadzenie badań ewaluacyjnych oraz koordynację działań prowadzonych przez Instytucje Pośredniczące w zakresie ewaluacji PO WER;
- przekazywanie Komisji Europejskiej rocznej i wieloletniej prognozy wydatków w ramach PO WER na bieżący i następny rok;
- opracowanie Strategii Komunikacji dla PO WER oraz nadzorowanie działań komunikacyjnych prowadzonych przez Instytucje Pośredniczące;
- zapewnienie zgodności realizacji PO WER z wymogami informowania i promocji.

**Do zadań Instytucji Zarządzającej PO WER w zakresie certyfikacji należy:**

- opracowanie i przedłożenie Komisji Europejskiej poświadczonych deklaracji wydatków i wniosków o płatność w ramach Programu; poświadczanie, że deklaracja wydatków jest dokładna, wynika z wiarygodnych systemów księgowych i jest oparta na weryfikowalnej dokumentacji uzupełniającej i była przedmiotem weryfikacji przeprowadzonych przez IZ;

- sporządzanie i przekazywanie rocznych sprawozdań finansowych do KE;
- poświadczanie kompletności, dokładności i prawdziwości przedłożonych rocznych sprawozdań finansowych oraz poświadczanie, że wydatki ujęte w sprawozdaniach finansowych są zgodne z obowiązującymi przepisami unijnymi i krajowymi oraz zostały poniesione w związku z operacjami wybranymi do finansowania zgodnie z kryteriami mającymi zastosowanie do programu operacyjnego i zgodnie z przepisami unijnymi i krajowymi;
- zapewnienie funkcjonowania systemu, w którym rejestruje się i przechowuje, w formie elektronicznej, dokumentację księgową w odniesieniu do każdej operacji, zdolny do obsługi wszystkich danych wymaganych do sporządzenia wniosków o płatność i rocznych sprawozdań finansowych, w tym rozliczeń kwot podlegających odzyskaniu, kwot odzyskanych i kwot wycofanych po anulowaniu całości lub części wkładu na rzecz operacji lub programu operacyjnego;
- uwzględnianie do celów poświadczania wydatków, odpowiednich informacji na temat procedur i weryfikacji prowadzonych w związku z wydatkami zawartymi w deklaracjach wydatków;
- uwzględnianie, do celów poświadczania wydatków, wyników wszystkich kontroli/audytów przeprowadzonych przez IA lub na jej odpowiedzialność;
- utrzymywanie w formie elektronicznej zapisów księgowych dotyczących wydatków zadeklarowanych do Komisji Europejskiej oraz odpowiadającego im wkładu publicznego wypłaconego na rzecz beneficjentów;
- prowadzenie rozliczeń kwot podlegających odzyskaniu i kwot wycofanych po anulowaniu całości lub części wkładu na rzecz operacji. Kwoty odzyskane są zwracane do budżetu ogólnego Unii przed zamknięciem programu operacyjnego poprzez potrącenie ich z następnego zestawienia wydatków;
- uwzględnianie, do celów poświadczania wydatków, informacji o wykrytych nieprawidłowościach w programie operacyjnym.

### 1.1.2. Instytucje Pośredniczące

Instytucja Zarządzająca PO WER deleguje część zadań do Instytucji Pośredniczących. Dokonując takiej delegacji, Instytucja Zarządzająca PO WER zachowuje jednak całkowitą odpowiedzialność za całość realizacji Programu. Jednocześnie nie jest możliwe delegowanie do IP zadań w zakresie certyfikacji. Biorąc pod uwagę doświadczenia wynikające z wdrażania PO KL oraz wielkość środków finansowych w PO WER Instytucja Zarządzająca podjęła decyzję o spłaszczeniu struktury instytucjonalnej w PO WER i w związku z tym przewiduje się tylko jeden poziom delegacji zadań do Instytucji Pośredniczących.

Delegacja odbywa się w drodze odpowiedniego porozumienia/umowy, które określa:

- zadania i zakres odpowiedzialności Instytucji Pośredniczącej;
- sposób monitorowania i kontrolowania przez Instytucję Zarządzającą wykonywanych przez Instytucję Pośredniczącą zadań.

Instytucje Pośredniczące muszą gwarantować realizację kryteriów desygnacji.

Wstępna lista Instytucji Pośredniczących dla Programu zakłada że funkcję tę będą pełniły następujące instytucje:

- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPIPS);

- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP);
- Ministerstwo Zdrowia (MZ);
- Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji (MAiC)/Kancelaria Prezesa Rady Ministrów (KPRM);
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN);
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNISZW)/Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBIR);
- Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP).

Wyjątek stanowią działania przewidziane w ramach Priorytetów inwestycyjnych dotyczących innowacji społecznych i współpracy ponadnarodowej, gdzie nadzór będzie sprawowany bezpośrednio przez Instytucję Zarządzającą Programem, która będzie wybierała operatorów, którym może powierzyć część zadań o charakterze finansowo-administracyjno-technicznym.

Działania związane z realizacją Osi Priorytetowej IV Pomoc techniczna będą również koordynowane bezpośrednio przez Instytucję Zarządzającą Programem.

Główne zadania Instytucji Pośredniczących w ramach PO WER to:

- zarządzanie poszczególnymi częściami PO WER. Instytucja Pośrednicząca ponosi odpowiedzialność za prawidłowe wdrażanie PO WER, a za powstałe nieprawidłowości odpowiada przed Instytucją Zarządzającą PO WER;
- przygotowanie na podstawie dokumentów opracowanych przez IZ szczegółowych kryteriów wyboru projektów;

Instytucja Pośrednicząca odpowiada w szczególności za:

- dokonywanie wyboru proponowanych do realizacji projektów w ramach PO WER;
- zapewnienie, że wybór projektów do finansowania następuje zgodnie z kryteriami stosowanymi dla PO WER i wymogami określonymi w art. 114 ust. 3 projektu CPR oraz że projekty te są zgodne z odpowiednimi zasadami wspólnotowymi i krajowymi przez cały okres ich realizacji;
- podejmowanie decyzji o współfinansowaniu wybranego do realizacji projektu oraz podpisywanie umów z beneficjentami;
- zapewnienie stosowania przez beneficjentów oraz wszystkie instytucje zaangażowane w realizację PO WER, których koszty zwracane są na podstawie faktycznie poniesionych kosztów odrębnych systemów księgowania lub odpowiednich kodów księgowych dla wszystkich operacji finansowych związanych z projektem;
- prowadzenie systemu rejestrowania i przechowywania w formie elektronicznej szczegółowych rejestrów księgowych dla każdego projektu oraz gromadzenia danych niezbędnych dla zarządzania finansowego, monitoringu, weryfikacji, audytów i oceny;
- prowadzenie elektronicznego systemu monitorowania realizacji części PO WER;
- rozliczanie umów z beneficjentami zgodnie z przyjętymi procedurami i dokonywanie płatności, w tym przygotowywanie deklaracji i poświadczenia wydatków i przekazywanie ich do Instytucji Zarządzającej PO WER;

- przekazywanie Instytucji Zarządzającej PO WER wszystkich niezbędnych informacji o procedurach i weryfikacjach prowadzonych w związku z wydatkami, dla potrzeb certyfikacji;
- monitorowanie postępów realizacji umów o dofinansowanie projektów;
- monitorowanie stopnia realizacji wskaźników oraz odchyłeń w realizacji wybranych wskaźników;
- prowadzenie kontroli realizowanych projektów (weryfikację dostarczenia współfinansowanych produktów i usług oraz tego, że wydatki zadeklarowane przez beneficjentów zostały faktycznie poniesione i są zgodne z odpowiednimi zasadami wspólnotowymi i krajowymi);
- opracowanie rocznej i wieloletniej prognozy wydatków i przekazanie do Instytucji Zarządzającej PO WER;
- przygotowanie rocznych i końcowych sprawozdań z realizacji wdrażanej części PO WER i przekazanie ich do Instytucji Zarządzającej PO WER;
- realizacja działań ewaluacyjnych, zgodnie z procedurami określonymi przez Instytucję Zarządzającą PO WER;
- odzyskiwanie kwot nienależnie wypłaconych beneficjentom;
- prowadzenie działań promocyjnych i informacyjnych;
- zapewnienie zgodności realizacji działań z wymogami informowania i promocji w ramach PO WER;
- przechowywanie wszelkiej dokumentacji związanej z wdrażaniem PO WER, w tym dokumentów dotyczących wydatków i audytów wymaganych dla zapewnienia właściwej ścieżki audytu.

## ZARZĄDZANIE FINANSOWE

### Przepływy finansowe między KE a krajem członkowskim:

Komisja Europejska przekazuje środki Europejskiego Funduszu Społecznego na finansowanie programu w formie płatności zaliczkowych, płatności okresowych i płatności salda końcowego. Powyższe środki wpływają na wyodrębniony rachunek bankowy, prowadzony w euro i zarządzany przez Ministra Finansów. Z tego rachunku środki, po przewalutowaniu na złote, przekazywane są na rachunek dochodów budżetu środków europejskich na podstawie dyspozycji Ministra Finansów i stanowią dochód budżetu środków europejskich. Następnie środki przekazywane są z budżetu środków europejskich na finansowanie programu.

### Finansowanie programu:<sup>241</sup>

Na potrzeby finansowania programu w ramach budżetu państwa wyodrębniono budżet środków europejskich, z którego przekazywane są środki odpowiadające wkładowi UE. Ewentualne współfinansowanie krajowe z budżetu państwa przekazywane jest przez właściwego dysponenta części budżetowej w formie dotacji celowej.

---

<sup>241</sup> Nie dotyczy Pomocy Technicznej. Projekty Pomocy Technicznej finansowane są ze środków właściwego dysponenta części budżetowej lub w przypadku Instytucji niebędących dysponentem ze środków dotacji celowej.

Środki odpowiadające wkładowi UE trafiają do beneficjentów za pośrednictwem Banku Gospodarstwa Krajowego (Płatnik), który wypłaca je na podstawie zleceń płatności wystawianych przez instytucję podpisującą umowę o dofinansowanie z beneficjentem. Środki odpowiadające współfinansowaniu krajowemu z budżetu państwa mogą być przekazywane bezpośrednio przez właściwego dysponenta części budżetowej lub za pośrednictwem Banku Gospodarstwa Krajowego.

Płatności dokonywane na rzecz beneficjenta mogą przyjmować formę płatności zaliczkowych bądź zwrotu poniesionych przez beneficjenta wydatków.

Środki na rzecz beneficjentów są przekazywane na podstawie umowy o dofinansowanie projektu oraz wniosku beneficjenta o płatność, z uwzględnieniem wcześniejszych wypłat.

Wydatki beneficjenta ujmowane w składanym przez niego wniosku o płatność, są ujmowane przez Instytucję Pośredniczącą w deklaracjach wydatków składanych do Instytucji Zarządzającej, a następnie certyfikowane przez Instytucję Zarządzającą (pełniącą także rolę Instytucji Certyfikującej) do Komisji Europejskiej.

### **Certyfikowanie wydatków**

Beneficjent będzie przekazywał do Instytucji Pośredniczącej nie rzadziej niż raz na 3 miesiące wymagane dokumenty służące certyfikacji wydatków poniesionych na realizację projektów, tj. wnioski o płatność zawierające postęp finansowy i rzeczowy projektu. Przekazanie beneficjentowi kolejnej transzy środków w przypadku zaliczki może być uzależnione od rozliczenia określonej części otrzymanych dotychczas środków na realizację projektu.

W ustalonych okresach Instytucja Pośrednicząca na podstawie zatwierdzonych w ramach priorytetu PO WER wydatków kwalifikowalnych, będzie sporządzała poświadczenie i deklarację wydatków i przekazywała je do Instytucji Zarządzającej. Instytucja Zarządzająca na podstawie zatwierdzonych poświadczeń i deklaracji wydatków w ramach priorytetów PO WER sporządza – co najmniej raz na kwartał – poświadczenie i deklarację wydatków oraz wniosek o płatność w ramach programu i certyfikuje je do Komisji Europejskiej.

Jako podstawę certyfikacji wydatków do KE przyjęto całkowite wydatki kwalifikowalne, tj. z uwzględnieniem wydatków poniesionych ze źródeł prywatnych.

### **Procedury dotyczące uzyskanych odsetek**

Dla obsługi środków otrzymywanych z UE w ramach perspektywy finansowej 2014–2020 zostanie utrzymany podobny system rachunków bankowych jak dla perspektywy 2007–2013, czyli rachunki I poziomu – funduszowe i rachunki II poziomu – programowe.

Wszystkie rachunki bankowe, zarówno funduszowe, jak i programowe będą oprocentowane, a odsetki będą dopisywane do stanów na rachunkach. Po naliczeniu odsetek instytucja przyjmująca środki z KE będzie przekazywała odpowiednie kwoty na rachunek budżetu państwa i będą one wykorzystane na współfinansowanie krajowe.

## **PROCEDURY AUDYTU I KONTROLI**

### **Instytucja Audytowa**

Za określone w projekcie rozporządzenia CPR zadania Instytucji Audytowej odpowiada Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej, który jest instytucją niezależną od Instytucji Zarządzającej PO WER i Instytucji Pośredniczących dla PO WER. Funkcję tę pełni sekretarz lub podsekretarz stanu

w Ministerstwie Finansów, w oparciu o przepisy ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej<sup>242</sup>.

Do głównych zadań Instytucji Audytowej należy:

- zapewnienie prowadzenia audytów na podstawie stosownej próby operacji i zadeklarowanych wydatków w celu weryfikacji skutecznego funkcjonowania systemu zarządzania i kontroli PO WER zgodnie ze standardami IAS (INTOSAI, IIA, IFAC);
- przedstawienie Komisji, w terminie 8 miesięcy od przyjęcia PO WER, strategii audytu dla przeprowadzania audytów określającej metodykę kontroli, metodę doboru próby w przypadku audytów operacji oraz plan audytów w odniesieniu do bieżącego roku obrotowego i dwóch następnych lat obrotowych. Strategia audytu jest corocznie uaktualniana począwszy od 2016 r. do 2022 r. włącznie;
- sporządzenie opinii z audytu na temat rocznego sprawozdania finansowego z poprzedniego roku obrotowego, której zakres obejmuje kompletność, dokładność i prawdziwość rocznego sprawozdania finansowego, funkcjonowanie systemu zarządzania i kontroli oraz legalność i prawidłowość operacji leżących u ich podstaw;
- sporządzenie rocznego sprawozdania z kontroli, przedstawiającego główne wyniki audytów przeprowadzonych w poprzednim roku obrotowym. Sprawozdanie określa wszelkie niedociągnięcia stwierdzone w systemie zarządzania i kontroli oraz podjęte lub proponowane działania naprawcze.

#### Zadania kontrolne

Za kontrolę wdrażania PO WER oraz za przestrzeganie i stosowanie odpowiednich regulacji i zasad dotyczących implementacji programu odpowiada Instytucja Zarządzająca PO WER.

Na potrzeby wypełniania funkcji kontrolnych Instytucja Zarządzająca PO WER zapewnia realizację dwóch typów kontroli w systemie wdrażania PO WER:

- kontrolę w tych instytucjach, którym IZ zleciła realizację poszczególnych zadań oraz
- kontrolę projektów, w tym weryfikację, że zadeklarowane wydatki zostały rzeczywiście poniesione, a towary i usługi zostały dostarczone zgodnie z decyzją o dofinansowaniu oraz, czy spełniają one wymagania obowiązującego prawa unijnego i krajowego, programu operacyjnego oraz warunki wsparcia operacji.

Za przeprowadzanie kontroli realizacji zadań zleconych do IP odpowiada Instytucja Zarządzająca PO WER, która kontroluje Instytucje Pośredniczące. Wyjątek stanowią działania przewidziane w ramach Priorytetów inwestycyjnych dotyczących innowacji społecznych i współpracy ponadnarodowej, gdzie kontrola operatorów będzie dokonywana bezpośrednio przez Instytucję Zarządzającą PO WER. Kontrola zadań zleconych ma na celu sprawdzenie prawidłowości, skuteczności i zgodności z prawem procedur oraz systemu zarządzania i kontroli PO WER w danej instytucji.

Zadania dotyczące przeprowadzania kontroli na miejscu projektów Instytucja Zarządzająca oddelegowała do Instytucji Pośredniczących. Instytucje Pośredniczące są odpowiedzialne za przeprowadzanie kontroli projektów, w tym kontroli, o których mowa w art. 114 ust. 4 lit a projektu rozporządzenia CPR. Kontrole na miejscu projektów może również przeprowadzać IZ PO WER.

---

<sup>242</sup> Dz. U. z 2004 r. Nr 8, poz. 65, z późn. zm.



Kontrole na miejscu realizacji projektów mogą być przeprowadzane na próbie określonej przez Instytucję Zarządzającą w oparciu o metodologię doboru próby projektów (np. analizę ryzyka).

W zakresie kontroli realizacji PO WER Instytucja Zarządzająca podejmuje następujące działania:

- opracowanie rocznego planu kontroli dla IZ oraz przeprowadzanie kontroli realizacji zadań zleconych w Instytucjach Pośredniczących w ramach PO WER;
- współpraca z Instytucjami Pośredniczącymi w przygotowaniu planów kontroli oraz ich zatwierdzanie;
- przygotowanie dla Instytucji Pośredniczących zasad prowadzenia kontroli, w tym przeprowadzanie kontroli na miejscu;
- nadzorowanie Instytucji Pośredniczących w prowadzonych kontrolach;
- przeprowadzanie w uzasadnionych przypadkach kontroli na miejscu realizacji projektów.

## MONITOROWANIE

System monitorowania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój odbywa się zgodnie z zasadami monitorowania EFS określonymi w rozporządzeniach wspólnotowych, Wytycznych Komisji Europejskiej w zakresie monitorowania i ewaluacji Europejskiego Funduszu Społecznego oraz wytycznych MRR, które na poziomie krajowym regulują kwestie horyzontalne związane ze sprawozdawczością.

W świetle zapisów ww. dokumentów oraz dla zapewnienia właściwego osiągnięcia celów PO WER, monitorowanie interpretowane jest w dwojaki sposób. Po pierwsze, jako ciągłe i systematyczne monitorowanie danych ilościowych w ramach systemu sprawozdawczości, stanowiące istotny element procesu zarządzania Programem. Po drugie, jako proces analizowania, także przez Komitet Monitorujący, postępu w osiąganiu celów Programu, w tym poziomu realizacji wskaźników Programu lub wyselekcjonowanych do oceny jego wykonania (ang. *performance review*).

Proces monitorowania PO WER realizowany jest w szczególności w oparciu o zestaw wskaźników (produkty i rezultaty) agregowanych z poziomu projektów lub mierzonych w ramach badań ewaluacyjnych. Ze względu na charakter i cel Programu dotyczący tworzenia ram dla bardziej efektywnego budowania polityk publicznych, w ograniczonym stopniu wykorzystany został obowiązkowy dla wszystkich programów operacyjnych katalog wspólnych wskaźników kluczowych.

### System sprawozdawczości

Wzorem rozwiązania przyjętego dla perspektywy finansowej 2007-2013, dokumenty sprawozdawcze dostarczają informacji na temat występujących problemów oraz odchyień od przyjętych założeń i celów, przyczyniając się do wczesnego reagowania na występujące nieprawidłowości, stanowiąc jednocześnie punkt wyjścia do przeprowadzania badań ewaluacyjnych.

W przypadku PO WER za sporządzanie dokumentów sprawozdawczych na poziomie Programu odpowiada Instytucja Zarządzająca (IZ), która zgodnie z rozporządzeniem przedkłada do Komisji Europejskiej dwa rodzaje raportów rocznych, różniących się zakresem danych:

- sprawozdanie uproszczone – składane w latach: 2016, 2018, 2020, 2021 i 2022, zawierające informacje dotyczące postępu rzeczowego i finansowego Programu, zrealizowane działania w zakresie spełniania warunków ex-ante, opis czynników wpływających na realizację Programu wraz z podjętymi działaniami naprawczymi, postęp w przygotowaniu i wdrożeniu wspólnych planów działania (JAP)

- sprawozdanie analityczne – składane w latach: 2017, 2019, 2023 (końcowe), zawierające szczegółowe informacje i pogłębioną ocenę realizacji wszystkich elementów Programu, dodatkowe elementy dotyczące m.in. zgodności z politykami wspólnotowymi, postępu w realizacji zintegrowanego podejścia do rozwoju terytorialnego, działań ukierunkowanych na promowanie równości kobiet i mężczyzn oraz zapobieganie dyskryminacji, postępu we wdrażaniu działań ponadregionalnych i ponadnarodowych, postępu w realizacji działań w dziedzinie innowacji społecznych, rezultatów działań informacyjnych i promocyjnych. Ponadto sprawozdania składane w 2019 i 2023 r. zawierają opis dotyczący oceny postępów w realizacji celów Programu i wkładu w realizację celów Strategii Europa 2020 oraz realizacji wskaźników rezultatu długoterminowego.

Ponadto, zgodnie z rozporządzeniem ogólnym (art. 102 CPR) wymagane będzie przekazywanie dwa razy w roku (do 31 stycznia i 31 lipca) drogą elektroniczną danych dotyczących wydatków kwalifikowanych w programach, w tym w podziale na kategorie interwencji. Do informacji dołączane będą prognozy certyfikacji wydatków do KE na bieżący i kolejny rok budżetowy.

W 2019 r. zakłada się dokonanie oceny wykonania PO WER, która polegać będzie na sprawdzeniu stopnia osiągnięcia wyznaczonych wcześniej kamieni milowych (wartości pośrednich wskaźników) na poziomie poszczególnych osi priorytetowych. Podstawę dla tego procesu będą stanowić wskaźniki produktu oraz wskaźniki finansowe. Niemniej stopień osiągania kamieni milowych monitorowany będzie już od sprawozdania rocznego przedkładanego do KE w 2017 (za rok 2016).

Wyniki przeprowadzonej oceny będą miały wpływ na decyzje Komisji Europejskiej w zakresie przyznania rezerwy wykonania w ramach danej osi priorytetowej.

#### **Komitet Monitorujący**

W skład Komitetu Monitorującego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (KM PO WER) 2014-2020 będą wchodzić przedstawiciele Instytucji Zarządzającej PO WER, Instytucji Pośredniczących i przedstawiciele partnerów oraz, z głosem doradczym, przedstawiciele KE. Komitetowi Monitorującemu przewodniczy przedstawiciel Instytucji Zarządzającej PO WER.

Komitet Monitorujący czuwa nad efektywnością i jakością wdrażania PO WER na poziomie krajowym. Komitet zbiera się co najmniej dwa razy w roku i dokonuje przeglądu realizacji programu i postępów w osiąganiu jego celów. Szczegółowo analizuje wszelkie kwestie, które wpływają na wykonanie programu. Komitet wydaje opinie w sprawie wszelkich zmian programu zaproponowanych przez Instytucję Zarządzającą, wydaje zalecenia dotyczące realizacji programu i jego oceny oraz monitoruje działania podjęte w następstwie tych zaleceń.

Do jego zadań należy wypełnianie wszelkich funkcji KM określonych w *art. 100 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego przepisy ogólne dla Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego...* z dn. 6.10.2011 r., w tym rozpatruje i zatwierdza w szczególności:

- wszelkie kwestie, które mają wpływ na wykonanie programu operacyjnego,
- postępy w realizacji planu oceny oraz działań następczych podjętych w związku z ustaleniami ocen,
- realizację strategii komunikacji,
- realizację wspólnych planów działania,
- działania mające na celu promowanie równouprawnienia płci, równych szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób niepełnosprawnych,
- działania mające na celu promowanie zrównoważonego rozwoju,
- działania w ramach programu operacyjnego odnoszące się do spełnienia uwarunkowań *ex ante*,

- instrumenty finansowe.

Ponadto, Komitet monitorujący rozpatruje i zatwierdza:

- sposób i kryteria wyboru operacji,
- roczne i końcowe sprawozdania z realizacji programu,
- plan oceny dla programu operacyjnego i wszelkie zmiany planu,
- strategię komunikacji dla danego programu operacyjnego i wszelkie zmiany strategii,
- propozycje instytucji zarządzającej dotyczące wszelkich zmian programu operacyjnego.

## **EWALUACJA (OCENA)**

Ewaluacja programu operacyjnego przeprowadzana jest w celu poprawy jakości jego projektowania i realizacji, jak również w celu analizy jego efektywności, skuteczności oraz wpływu na sytuację społeczno - gospodarczą. Wpływ PO WER oceniany jest zgodnie z misją EFS również w odniesieniu do celów strategii na rzecz inteligentnego i trwałego wzrostu gospodarczego, sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Ewaluacja przeprowadzana będzie przez ekspertów zewnętrznych lub wewnętrznych, funkcjonalnie niezależnych od podmiotów odpowiedzialnych za realizację programu. Ogólne podejście do oceny jest powiązane z logiką interwencji, a w szczególności z celami szczegółowymi i długoterminowymi rezultatami, które w założeniu program ma osiągać. Jednym z podstawowych zadań oceny jest również identyfikacja efektów, które można przypisać interwencji EFS. W ramach pomocy technicznej zapewniony zostanie właściwy udział środków przeznaczonych na prowadzenie procesu ewaluacji PO WER.

### **Instytucja Zarządzająca PO WER:**

- Realizuje i koordynuje proces ewaluacji w programie;
- Współpracuje z Krajową Jednostką Ewaluacji oraz Komisją Europejską i innymi podmiotami w celu realizacji badań ewaluacyjnych dla funduszy polityki spójności;
- Prowadzi działania na rzecz budowy i wzmacniania potencjału ewaluacyjnego wśród instytucji zaangażowanych w realizację programu operacyjnego;
- Przeprowadza ocenę *ex ante*, w celu poprawy jakości projektowania programu operacyjnego; Szczegółowe wytyczne dotyczące oceny *ex ante* zostały opublikowane przez Komisję Europejską oraz Krajową Jednostkę Ewaluacji;
- Sporządza Plan ewaluacji dla programu operacyjnego, który jest przedstawiany do zatwierdzenia przez Komitet Monitorujący na jego pierwszym posiedzeniu; Szczegółowe wytyczne dotyczące Planu ewaluacji zostały opublikowane przez Komisję Europejską;
- Prowadzi badania ewaluacyjne na podstawie Planu ewaluacji, przy czym zrealizuje przynajmniej jedną ewaluację z wykorzystaniem metod kontrfaktycznych;
- Przeprowadza oceny *ad hoc*, nieprzewidziane w Planie ewaluacji, w celu dostarczenia odpowiedzi na bieżące potrzeby informacyjne;
- Co najmniej raz w okresie realizacji programu operacyjnego przeprowadza ocenę, obejmującą analizę sposobu, w jaki wsparcie z EFS przyczyniło się do osiągnięcia celów w odniesieniu do każdej osi priorytetowej programu;

- Przynajmniej dwa razy w okresie realizacji programu operacyjnego przeprowadza badanie ewaluacyjne, w celu pozyskania danych niezbędnych do wyliczenia długoterminowych wskaźników rezultatu, określających sytuację uczestników projektów w 6 miesięcy po opuszczeniu projektu;
- Gromadzi dane na potrzeby realizacji badań ewaluacyjnych oraz zapewnia odpowiedni budżet na prowadzenie procesu ewaluacji;
- Powołuje i koordynuje prace Grupy Sterującej Ewaluacją, organizując jej spotkania przynajmniej dwukrotnie w ciągu roku. Prace Grupy mogą obejmować również zagadnienia związane z ewaluacją innych programów operacyjnych;
- Opracowuje sprawozdanie podsumowujące wyniki ocen przeprowadzonych w okresie realizacji programu operacyjnego, które zawiera jakościową ocenę najważniejszych produktów i rezultatów programu;
- Współpracuje z Komisją Europejską przy przeprowadzaniu ewaluacji *ex post*, która obejmie ocenę skuteczności i efektywności pomocy oraz wkładu w realizację strategii „Europa 2020”;
- Podejmuje działania w następstwie zaleceń Komitetu Monitorującego w zakresie ocen programu;
- Udostępnia wszystkie ewaluacje opinii publicznej, m.in. poprzez umieszczenie ich w ogólnodostępnej bazie badań ewaluacyjnych oraz przekazuje je w wersji elektronicznej do Komisji Europejskiej.

#### **WYMIANA DANYCH ELEKTRONICZNYCH**

Systemy informatyczne wspierające wdrażanie programu spełniają wymogi wynikające z projektu rozporządzenia CPR. Przy tworzeniu systemów informatycznych na potrzeby programu operacyjnego zostały uwzględnione doświadczenia i wnioski płynące z okresów programowania 2004–2006 i 2007–2013.

#### **Centralny system informatyczny**

W zarządzaniu, monitoringu i sprawozdawczości, w Instytucji Zarządzającej, Instytucjach Pośredniczących oraz Instytucji Certyfikującej, wykorzystywany jest centralny system informatyczny. Minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego określa standardy w zakresie gromadzenia danych przez wszystkich uczestników systemu wdrażania funduszy europejskich w perspektywie finansowej 2014–2020, odpowiada za budowę i rozwój centralnego systemu informatycznego na podstawie ww. standardów oraz prowadzi nadzór nad tym systemem.

Centralny system informatyczny gromadzi, na poziomie kraju, dane niezbędne dla systemu zarządzania i kontroli ustanowionego dla programu operacyjnego. Dostęp do danych gromadzonych w centralnym systemie informatycznym mają wszystkie podmioty uczestniczące w procesie wdrażania, tj. beneficjenci, Instytucje Pośredniczące, Instytucja Zarządzająca, Instytucja Certyfikująca oraz Instytucja Audytowa, w zakresie niezbędnym dla prawidłowego realizowania zadań.

Centralny system informatyczny zbudowany jest w oparciu o technologię webową, tzn. dostęp do danych gromadzonych w centralnej bazie danych realizowany jest za pośrednictwem przeglądarki internetowej uruchamianej na komputerze z dostępem do publicznej sieci Internet.

Zgodnie z przyjętymi założeniami, centralny system informatyczny jest przede wszystkim systemem rejestracyjnym, tzn. gromadzi dane wprowadzane do centralnej bazy danych po wystąpieniu zdarzeń, np. po stwierdzeniu, że dostarczony wniosek spełnia wymogi formalne. System centralny obsługuje całościowo procesy od momentu podpisania umowy o dofinansowanie między beneficjentem a właściwą instytucją udzielającą wsparcia (w zakresie wniosków o dofinansowanie i procesu oceny

projektów system gromadzi jedynie minimalny zakres informacji). W szczególności system umożliwia gromadzenie danych w następującym zakresie:

- ewidencja danych dotyczących programów operacyjnych;
- obsługa cyklu życia projektu, w tym:
  - a. ewidencjonowanie wniosków aplikacyjnych,
  - b. ewidencjonowanie umów o dofinansowanie,
  - c. przygotowanie przez beneficjentów wniosków o płatność,
  - d. weryfikację i zatwierdzenie wniosku o płatność przez właściwą instytucję udzielającą wsparcia,
  - e. ewidencjonowanie danych dotyczących kontroli poszczególnych projektów,
  - f. prowadzenie rejestru kwot odzyskanych.

Ze względu na specyficzne potrzeby monitorowania i ewaluacji programu operacyjnego współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego centralny system informatyczny jest rozbudowany o moduł przetwarzający dane osobowe uczestników projektów oraz dane instytucji bezpośrednio objętych wsparciem.

#### **System Obsługi Wniosków Aplikacyjnych**

System Obsługi Wniosków Aplikacyjnych (SOWA) to lokalny system informatyczny przygotowany przez Instytucję Zarządzającą. Narzędzie umożliwia sporządzenie w formie elektronicznej wniosku o dofinansowanie realizacji projektu. SOWA umożliwia wymianę danych na temat złożonego wniosku między beneficjentem a właściwą instytucją udzielającą wsparcia, porównanie dwóch wersji wniosku o dofinansowanie a także wyposażony jest w moduł eksportu danych do centralnego systemu informatycznego.

#### **Elektroniczna wymiana danych z Komisją Europejską**

Zgodnie z art. 63 ust. 4 projektu rozporządzenia CPR wszelkie oficjalne wymiany informacji między państwem członkowskim a Komisją Europejską odbywają się z wykorzystaniem systemu elektronicznej wymiany danych stworzonego zgodnie z warunkami ustanowionymi przez Komisję w drodze aktów wykonawczych. Systemem służącym do wymiany informacji między państwem członkowskim a Komisją Europejską jest system SFC 2014.

#### **INFORMACJA I PROMOCJA**

Zgodnie z zapisami art. 106 projektu CPR Polska przygotowuje horyzontalny dokument, Strategię komunikacji polityki spójności (Strategia komunikacji PS) na lata 2014-2020 dla wszystkich programów. Celem Wspólnej Strategii jest zapewnienie skutecznej koordynacji działań prowadzonych przez poszczególne instytucje, poprzez którą wzrośnie skuteczność i efektywność działań promocyjnych i informacyjnych. Za realizację Strategii komunikacji PS odpowiadać będzie minister właściwy ds. rozwoju regionalnego. Strategia komunikacji PS zawierać będzie opis celów, działań w zakresie informacji i promocji polityki spójności oraz sposób ich wdrażania. Ponadto, Strategia komunikacji PS wskaże kompetencje oraz zakres działań informacyjnych i promocyjnych prowadzonych przez poszczególne instytucje, a także działania, które realizowane będą horyzontalnie. Strategia opracowywana jest we współpracy z Instytucjami Zarządzającymi poszczególnymi programami operacyjnymi. Dokument akceptowany będzie przez Komitet ds. Umowy Partnerskiej. Na forum Komitetu, raz do roku prezentowana będzie informacja dotycząca realizacji strategii oraz planowanych działań w kolejnym roku.

W oparciu o Strategię komunikacji PS, zgodnie z art. 106 projektu CPR Instytucja Zarządzająca opracuje dla PO WER strategię komunikacji będącą podstawą prowadzenia działań informacyjnych i promocyjnych dla PO WER, zawierającą przynajmniej następujące elementy: opis zastosowanego podejścia, w tym głównie działania informacyjne i promocyjne, jakie ma podjąć państwo członkowskie lub instytucja zarządzająca, skierowane do potencjalnych beneficjentów, beneficjentów, osób opiniotwórczych i ogółu społeczeństwa, z uwzględnieniem celów opisanych w art. 105 projektu CPR, opis materiałów, które zostaną udostępnione w formatach dostępnych dla osób niepełnosprawnych, opis sposobu, w jaki beneficjenci będą wspierani w działaniach komunikacyjnych, orientacyjny budżet na realizację strategii, ustalenia dotyczące działań informacyjnych i promocyjnych dla ogółu społeczeństwa, obejmujące stronę internetową lub portal internetowy, na którym można znaleźć takie dane, opis organów administracyjnych, w tym zasobów kadrowych, odpowiedzialnych za realizację działań informacyjnych i promocyjnych, wskazanie, w jaki sposób działania informacyjne i promocyjne będą oceniane pod względem widoczności i znajomości polityki, programów operacyjnych i operacji oraz roli odgrywanej przez fundusze i Unię Europejską, w stosownych przypadkach opis wykorzystania głównych rezultatów poprzednich programów operacyjnych oraz aktualizowane rocznie szczegóły na temat planowanych działań informacyjnych i promocyjnych, które mają być przeprowadzone. Strategia komunikacji podlega uzgodnieniom z Instytucją Koordynującą Umowę Partnerstwa oraz jej akceptacji w zakresie zgodności ze wspólną strategią komunikacji oraz wytycznymi w zakresie informacji i promocji, a następnie akceptacji Komitetu Monitorującego PO WER na pierwszym posiedzeniu po przyjęciu programu operacyjnego. Raz do roku, na forum Komitetu Monitorującego prezentowana będzie informacja dotycząca realizacji strategii oraz planowanych działań w roku następnym. W dokumencie zawarte będą elementy wymienione w punkcie 4 załącznika V do projektu CPR.

Instytucja Zarządzająca przygotowywać będzie ponadto Roczny Plan Działań o charakterze implementacyjnym.

W ramach programu zabezpieczone zostały odpowiednie środki w ramach IV osi priorytetowej Pomoc techniczna na właściwą realizację obowiązków informacyjnych i promocyjnych.

## **FINANSOWANIE PROGRAMU OPERACYJNEGO**

### **Łączone wsparcie z Funduszy**

Wydatki związane z realizacją projektów w ramach PO WER są, zgodnie z właściwymi przepisami unijnymi, współfinansowane przez Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Niemniej jednak, zgodnie z art. 88 projektu CPR Fundusze, tj. Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) i EFS mogą finansować, w sposób komplementarny i z zastrzeżeniem pułapu 10% finansowania wspólnotowego każdej osi priorytetowej programu operacyjnego, działania objęte zakresem pomocy z innego funduszu, pod warunkiem, że są one konieczne do odpowiedniej realizacji operacji i są bezpośrednio z nią powiązane.

Istnieje zatem możliwość w uzasadnionych przypadkach na poziomie projektów, poszerzenia katalogu wydatków współfinansowanych z EFS o koszty kwalifikowalne w ramach EFRR. Instytucja Zarządzająca zapewni, że dany projekt uzyskuje wsparcie z jednego PO w danym momencie. Podwójne finansowanie tej samej operacji z różnych PO jest wykluczone.

Poziom łączonego wsparcia z Funduszy będzie weryfikowany poprzez stworzenie stosownego systemu na dwóch etapach:

- 1) ubiegania się o środki EFS – wnioskodawca będzie zobowiązany do oszacowania, w części wniosku o dofinansowanie projektu dotyczącej budżetu, kosztów kwalifikujących się do wsparcia ze środków EFRR w ramach projektu; koszty te będą weryfikowane przez Instytucję Pośredniczącą podczas oceny wniosku o dofinansowanie projektu;

- 2) rozliczania środków w projekcie – beneficjent będzie zobowiązany do wykazania poziomu wydatków poniesionych w ramach łączonego wsparcia Funduszy we wniosku o płatność składanym w trakcie realizacji projektu; rozwiązanie to pozwoli Instytucjom Pośredniczącym na monitorowanie poziomu tego wsparcia zarówno pojedynczego projektu, jak i całej osi priorytetowej.

Łączenie wsparcia z Funduszy jest możliwe do zastosowania w projektach realizowanych we wszystkich Priorytetach POWER, a określony pułap finansowania wspólnotowego będzie obowiązywał na poziomie każdej osi priorytetowej programu operacyjnego, a nie projektu.

## EWALUACJA EX-ANTE

Zgodnie z wymogiem zawartym w art. 48 projektu rozporządzenia ogólnego dla funduszy Wspólnych Ram Strategicznych w okresie 2014-2020, a także wytycznymi KE i KJE<sup>243</sup>, w celu poprawy jakości Programu przeprowadzona została jego ocena szacunkowa. Głównym założeniem badania była ocena przyjętej w ramach Programu logiki interwencji i jej spójności oraz wypracowanie rekomendacji, służących lepszemu dopasowaniu wsparcia do potrzeb jego odbiorców oraz uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Wykonawca zastosował przede wszystkim analizę jakościową opartą o wywiady z interesariuszami Programu oraz ekspertami z dziedzin, będących głównymi obszarami oddziaływania Programu, tj. rynek pracy, edukacja i oświata, szkolnictwo wyższe, integracja społeczna oraz innowacyjność.

Badanie realizowane było równoległe z procesem programowania wsparcia, w związku z czym Wykonawca przeprowadził analizy kolejnych wersji projektów Programu - ocena ex-ante opiera się więc przede wszystkim na wersji Programu opracowanej w lipcu 2013 r. (była to najbardziej aktualna wersja Programu w dniu zakończenia badania). Generalnie w badaniu wskazano na adekwatne i trafne dobranie większości problemów do rozwiązania dzięki interwencji Programu w ramach poszczególnych priorytetów inwestycyjnych. Na podstawie zgromadzonej wiedzy i materiałów ewaluator sformułował rekomendacje w następujących obszarach:

1. Część diagnostyczna Programu jest ogólnie trafna w zakresie zgodności zidentyfikowanych w niej trendów społeczno-gospodarczych z faktycznymi trendami występującymi w Polsce. Szeroki zakres interwencji przewidziany w Programie Operacyjnym WER wynika z szerokiego zakresu problemów zidentyfikowanych i opisanych w ramach diagnozy społeczno-gospodarczej. Niemniej jednak zwrócono uwagę, że część diagnostyczna nie zawsze cechuje się wystarczającą kompletnością i aktualnością danych, które wykorzystano. Sytuacja ta dotyczy zwłaszcza osi priorytetowej III *Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa*, gdzie cel interwencji został określony dość ogólnikowo. O ile w wielu miejscach diagnozy trafnie zidentyfikowano istniejące wyzwania i potrzeby w zakresie współpracy ponadnarodowej, a także odnoszono się do danych międzynarodowych o charakterze porównawczym, to diagnozę należałoby jednak uzupełnić o identyfikację potrzeb w zakresie innowacji społecznych. Ewaluator wskazał na poprawną priorytetyzację wyzwań, które zostały wskazane w diagnozie społeczno-ekonomicznej, nie stwierdzono również problemów w zakresie koncentracji tematycznej zaproponowanej w Programie.
2. Analiza powiązań pomiędzy zidentyfikowanymi w diagnozie problemami, celami określonymi dla interwencji EFS, przewidzianymi działaniami Programu, a także jego spodziewanymi efektami wykazała, że należałoby poprawić wewnętrzną spójność Programu. Należy bardziej precyzyjnie i w sposób uporządkowany określić, jakie efekty mają zostać osiągnięte dzięki poszczególnym działaniom oraz opracować wartości wskaźników realizacji tych efektów.

---

<sup>243</sup> Komisji Europejskiej i Krajowej Jednostki Ewaluacji

Ewaluator zwrócił także uwagę, że dość ogólnie sformułowane cele i działania PO WER, które z jednej strony sprzyjają elastyczności w realizacji wsparcia, z drugiej jednak – stwarzają ryzyko, że sfinansowane działania nie będą tymi, które najbardziej efektywnie przyczyniłyby się do osiągnięcia zakładanych celów. Z kolei w obszarze alokacji finansowej PO WER stwierdzono, że przyjęta koncentracja środków jest adekwatna do potrzeb.

3. Aby ocenić spójność zewnętrzną Programu przeanalizowano go pod kątem komplementarności i spójności z dokumentami i strategiami na poziomie wspólnotowym i krajowym. Wyniki analizy pokazały, że w tym zakresie nie występują żadne istotne odstępstwa treści Programu od dokumentów strategicznych. Pojawiły się jedynie pojedyncze przypadki nieco zbyt wąskiej interpretacji zapisów niektórych dokumentów strategicznych, co uznane zostało jednak za działanie prawidłowe ze względu na fakt, że niezbędna jest koncentracja tematyczna, a także z uwagi na to, że EFS kwalifikuje jedynie niektóre rodzaje działań wskazanych w szerszych dokumentach strategicznych. Stwierdzono również, że cele określone w ramach priorytetów Programu są komplementarne w stosunku do założeń i wytycznych przygotowanych na poziomie wspólnotowym. Rekomendacje sformułowane w tym obszarze dotyczą jedynie konieczności doprecyzowania, ukierunkowania i wskazania relacji pomiędzy poszczególnymi celami i priorytetami, a także sformułowania spójnej wizji i efektu, jaki ma być finalnym produktem realizacji PO WER.
4. Analiza warunkowości ex-ante wykazała, że większość warunków została formalnie spełniona lub przygotowywane są obecnie odpowiednie dokumenty i programy, umożliwiające spełnienie pozostałych warunków w najbliższych kilku latach.
5. W odniesieniu do adekwatności systemu wdrażania Programu stwierdzono, że zasoby ludzkie i zdolności administracyjne poszczególnych instytucji, które mają być zaangażowane w realizację PO WER (wcześniej wdrażaniu PO KL) są adekwatne i trafnie dobrane. Na etapie przeprowadzania oceny ex-ante Programu nie udało się jednak przeanalizować tej kwestii w sposób pogłębiony, ze względu na fakt, że nie podjęto jeszcze ostatecznej decyzji o podziale obowiązków i kompetencji pomiędzy poszczególne instytucje. W trakcie realizacji badania ze względu na trwający proces programowania wsparcia, nie było również możliwe uzyskanie pełnej odpowiedzi na pytania dotyczące obciążeń administracyjnych, występujących z punktu widzenia beneficjentów Programu. Niemniej jednak, na podstawie doświadczeń z perspektywy finansowej 2007-2013 ewaluator rekomendował, aby kierunek działania w zakresie uproszczeń administracyjnych dążył do usprawniania zarówno systemu aplikowania i wyboru projektów, jak i ich monitorowania oraz rozliczania. Należy zatem zmniejszać istniejące formalności na rzecz uzyskania przez beneficjentów większej ilości czasu na prowadzenie działań merytorycznych. Ponadto, należy unikać powielania procedur i nowych regulacji w formie np. wytycznych, które wprowadzane w krótkim okresie czasu powodują znaczne obciążenia dla beneficjentów.
6. Przeprowadzona analiza wskaźników realizacji Programu pokazała, poddane analizie wskaźniki nie pozwolą na dostarczenie niezbędnych informacji na temat postępu rzeczowego Programu. W momencie badania cele, działania, wskaźniki produktu i rezultatu nie tworzyły jeszcze spójnego i logicznego obrazu interwencji, a także nie pozwalały na weryfikację możliwości osiągnięcia ich rzeczywistej realizacji. Ewaluator zalecał więc operacjonalizację wskaźników, poprzez bardziej precyzyjne określenie grup docelowych objętych wsparciem, a także sposobu pomiaru efektów, wyliczenia kosztów jednostkowych, a następnie określenia wartości docelowych.
7. Również analiza tego, w jakim zakresie Program uwzględnia i przyczynia się do realizacji celów polityk horyzontalnych doprowadziła do wniosku, że tematyka ta nie została jeszcze w pełnym stopniu uwzględniona w poddanym badaniu projekcie Programu. Wiele działań zaplanowanych początkowo do wdrożenia zostało skoncentrowanych na opracowaniu strategii, standardów czy badań, podczas gdy zabrakło działań ukierunkowanych na wypracowanie konkretnych rozwiązań systemowych w tym zakresie. W związku z tym, ewaluator rekomendował bardziej szczegółowe



opisanie działań, których wdrożenie faktycznie może przyczynić się do pozytywnej zmiany w obszarze polityk horyzontalnych.

PROJEKT



MINISTERSTWO  
ROZWOJU  
REGIONALNEGO

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

