



**Protokół Nr 1/15
z posiedzenia Podkomitetu Monitorującego
Program Operacyjny Kapitał Ludzki Województwa Lubelskiego
w dniu 29 października 2015 r.**

Miejsce posiedzenia: Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, ul. Czechowska 19.

W posiedzeniu udział wzięło 5 członków oraz 2 stałych zastępców członków Podkomitetu Monitorującego PO KL (PKM PO KL). Do głosowania uprawnionych było 7 obecnych spośród 20, którym takie prawo przysługuje (lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów w Podkomitecie stanowi **Załącznik Nr 1** do protokołu, lista gości – **Załącznik Nr 2**).

Ad. 1. Na podstawie pisemnego upoważnienia Przewodniczącego Podkomitetu Pana Krzysztofa Grabczuka obrady otworzyła i prowadziła **Pani Iwona Nakielska** – Członek Podkomitetu, Dyrektor Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie (upoważnienie – **Załącznik Nr 3**), która na wstępie powitała obecnych, a wśród nich **Panią Joannę Orłowską** – przedstawiciela Instytucji Zarządzającej – Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju.

Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.

Pani Iwona Nakielska stwierdziła na sali brak wymaganego kworum (min.10 osób) i zaproponowała przeprowadzenie obrad wg porządku przesłanego wraz z zaproszeniem, ale bez podejmowania rozstrzygnięć w formie uchwał - **Załącznik Nr 4**.

Proponowany porządek obrad:

1. Otwarcie i prowadzenie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Raport końcowy badania ewaluacyjnego pn. „**Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim**”:
 - a) Prezentacja raportu końcowego – przedstawiciel wykonawcy badania Pracowni Badań i Doradztwa “Re-Source” Korczyński Sarapata sp.j.;
 - b) Dyskusja;
 - c) Podjęcie uchwały w sprawie wdrażania rekomendacji z badania.



- d) Raport końcowy badania ewaluacyjnego pn. „**Ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego**”.
 - e) Prezentacja raportu końcowego – przedstawiciel wykonawcy badania WYG PSDB Sp. z o.o.;
 - f) Dyskusja;
 - g) Podjęcie uchwały w sprawie wdrażania rekomendacji z badania.
4. Informacja nt stanu wdrażania priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Województwa Lubelskiego 2007 – 2013 (wg danych na dzień 30.09.2015 r.) – Pan Rafał Sobiech; Z-ca Dyrektora Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego UMWL w Lublinie.
5. Sprawy różne. Wolne wnioski.
6. Zakończenie posiedzenia.

Uwag nie wniesiono.

Ad. 3.a. Raport końcowy badania ewaluacyjnego pn. „**Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim**” przedstawił Pan Michał Korczyński – przedstawiciel wykonawcy badania Pracowni Badań i Doradztwa “Re-Source” Korczyński Sarapata sp.j. Wydruk raportu stanowi **Załącznik nr 5**.

Pan Korczyński przedstawił prezentację multimedialną, której wydruk stanowi **Załącznik nr 6**.

Głównym celem badania była ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim. Głównemu celowi badania podporządkowana została realizacja czterech celów szczegółowych: (1) ocena sytuacji demograficznej w województwie lubelskim pod kątem sytuacji osób starszych; (2) diagnoza głównych potrzeb, zagrożeń oraz barier na rynku pracy osób starszych w województwie lubelskim; (3) ocena skuteczności i efektywności wsparcia skierowanego do osób starszych w ramach komponentu regionalnego PO KL; (4) zdiagnozowanie działań, mających na celu podtrzymanie aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy.

W trakcie wystąpienia omówione zostały – metodologia badania, ocena sytuacji w obszarze demografii oraz rynku pracy w woj. lubelskim pod kątem sytuacji osób starszych, diagnoza potrzeb, zagrożeń oraz barier na rynku pracy, ocena skuteczności i efektywności wsparcia oraz główne rekomendacje.

Na zakończenie wystąpienia Ekspert przedstawił rekomendacje płynące z badania:

1. Działania podejmowane na rzecz podniesienia poziomu kwalifikacji osób z grupy 50+ powinny być projektowane w sposób, który jednocześnie uwzględniac będzie problemy wspólne dla całej tej kategorii (relatywnie niski poziom wykształcenia i kwalifikacji), jak i problemy o charakterze specyficznym dla wybranych podgrup tej kategorii.

2. W ramach planowania i realizowania działań dotyczących programów polityki zdrowotnej (Działanie 10.3) należy w sposób szczególny uwzględnić specyfikę potrzeb i ograniczeń grupy 50+, w przypadku której występuje szczególne zagrożenie negatywnym oddziaływaniem czynników zdrowotnych na aktywność zawodową.

3. Należy podjąć działania zorientowane na przezwycięzenie – występujących w grupie 50+ oraz w sektorze przedsiębiorstw – świadomościowych barier dotyczących rozwijania kwalifikacji przez osoby w wieku 50 i więcej lat oraz ich zatrudniania przez lubelskie firmy

4. By zapewnić adekwatność i skuteczność wsparcia adresowanego w ramach RPO WL 2014-2020 do osób starszych, projektowanie i wdrażanie instrumentów pomocowych skierowanych do tej kategorii musi uwzględniać istniejące – obiektywne i subiektywne – ograniczenia związane z podejmowaniem różnych form aktywności zawodowej przez osoby starsze.

5. W celu zapewnienia odpowiedniej skali wsparcia dla grupy 50+ oraz adekwatności jego charakteru do potrzeb, możliwości i ograniczeń tej grupy docelowej należy – przed uruchomieniem w kolejnych latach naborów projektów dla wymienionych Działań – przeanalizować skuteczność zastosowanych kryteriów w kierunkowaniu wsparcia dla osób z grupy 50+ i rozważyć wprowadzenie określonych modyfikacji do katalogu kryteriów sformułowanych w „Ramowym planie działań w części dotyczącej kryteriów wyboru projektów na rok 2015”, stanowiącym załącznik 4 do „Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych RPO WL 2014 – 2020” (wersja z dn. 7 lipca 2015 r.) .

Ad. 3 b. Raport końcowy badania ewaluacyjnego pn. „Ocena działań -... Dyskusja. Nawiązując do wyników badania członków PKM - **Pan Henryk Łucjan** zwrócił uwagę na problemy grupy osób 50+. Stwierdził, że w procesie edukacji i uczenia się mogą nieco odstawać od pozostałych. Jednocześnie zauważył, że wzrosło bezrobocie w grupie wiekowej 50+ i nie jest jasne, czy wynika ten fakt z tego, że ludzie dłużej żyją, czy z tego, że nie mają pracy. Wreszcie odniósł się do subsydiowanego zatrudnienia jako formy aktywizacji osób w grupie 50+. Staże głównie przeznaczone są dla osób młodszych, mniej doświadczonych oraz starszych o niższych kwalifikacjach. Jeśli jednak staż proponuje się osobie dojrzałej o znacznym doświadczeniu zawodowym, to taka propozycja może być dla niej ujmą. Dodatkowo jest to forma wspomagana niską wartością wynagrodzenia. Być może należałoby wprowadzić dodatkowy instrument, aby subsydiowane zatrudnienie było formą dodatku do płacy minimalnej w zakładzie pracy – tak, aby stanowiła ona do 50% płacy minimalnej, co gwarantowałoby dobrą pracę i w miarę godziwe wynagrodzenie nie poniżające osoby doświadczonej. Pan Łucjan zwrócił także uwagę, że osoby w grupie 50+ często mają za sobą 15-20 letni staż pracy, mogły kilka razy zmieniać swoje kwalifikacje i stanowią wartościowy kapitał, który należałoby wykorzystać. Przyznał jednocześnie, że struktura wielkości przedsiębiorstw w naszym województwie i ogólna kondycja małych firm nie sprzyja dbałości o pracowników. W jego opinii przedsiębiorcy działający na małą skalę nie doceniają pracowników i potrzeby podnoszenia ich kwalifikacji. Z tego względu należy właściwie kształtować postawę nowych przedsiębiorców, także korzystających z dotacji, którzy często uważają, że nie potrzebują szkoleń, a tylko dotacje.

Głos w dyskusji zabrała również **Pani Ewa Kiernicka** – przedstawicielka organizacji pracowników w PKM, która zgodziła się, że powszechnie obserwuje się brak kultury ze strony pracodawców w kontekście traktowania pracowników. Przyznała, że panuje również niska świadomość w zakresie potrzeby podnoszenia kwalifikacji grupy pracowników starszych.

Pan Michał Korczyński dopowiedział, że w momencie kiedy pracownik jest zatrudniany, wtedy pracodawca bardziej pozytywnie postrzega starszego pracownika. Wynika to z faktu, że osoby 50+ są konkretną siłą roboczą, która daje wymierne korzyści i nie ma tu absencji chorobowej i braku przydatności pracownika itd. Jeśli zaś przedsiębiorca nie zatrudniał

takiego pracownika, wtedy bazuje na stereotypach i przekonać można go tylko dając mu realne korzyści z zatrudniania tej grupy pracowników.

Przewodnicząca obradom **Pani Iwona Nakielska** dodała, że jak wynika z badania ludzie starsi bardziej świadomie dobierają sobie formę podnoszenia kwalifikacji, mając sprecyzowane plany na przyszłość. Są to formy bardziej przemyślane i adekwatne, które mają czemuś służyć, inaczej niż osoba młoda, które gromadzi certyfikaty i buduje doświadczenie. Takie podejście jest bardziej efektywne.

Pan Michał Korczyński stwierdził, że otwartą kwestią pozostaje dostępność odpowiednich, dopasowanych do potrzeb szkoleń. W przypadku grupy 50+ często wystarczyłoby jedno szkolenie, aby np. osoba, która zajmuje się księgowością miała szkolenie z programu z którym radzi sobie gorzej, ale poza tym posiada gigantyczną wiedzę wynikającą z doświadczenia. Wysyłanie takiej osoby na różne szkolenia, które nie są powiązane ze zdobytą wiedzą jest bezcelowe a sama osoba zainteresowana oddala się od rynku pracy, wraz z przyrostem form podnoszenia kwalifikacji, bo nadal nie pracuje-wiedza ulega dezaktualizacji, a wsparcie, które otrzymuje, tej wiedzy nie przybliży.

Pan Rafał Sobiech Z-ca Dyrektora Departamentu Wdrażania EFS zwrócił uwagę, że wiele zależy od tego jaki jest rynek pracy. Czasami mówi się o rynku pracodawców, a innym razem o rynku pracy pracowników. Wydaje się, że grupa 50+ jest pierwszą ofiarą, jeżeli szala przechyla się na stronę rynku pracy pracodawców. Wtedy to oni mogą wybierać pracowników i dyktują warunki. Jeżeli zaś szala skłania się ku pracownikom, to pracodawcy muszą dostosować się do warunków braku młodych pracowników (którzy wyjeżdżają lub wybierają lepsze oferty) i kierują ofertę do ludzi starszych w grupie 50+. Muszą ponieść nakłady, żeby dostosować stanowisko, czy też samych pracowników do potrzeb. Wszystkie ułatwienia, które pozwalają lepiej działać przedsiębiorcom i zmniejszają ich obciążenia, będą z korzyścią dla osób 50+.

Prowadząca obrady **Pani Iwona Nakielska** przypomniała, że w nowym okresie programowania grupa 50+ jest traktowana priorytetowo we wszystkich działaniach.

Ad. 3. c. Podjęcie uchwały w sprawie wdrażania rekomendacji z badania.

Pani Iwona Nakielska stwierdziła, że w związku z brakiem niezbędnego kworum głosowanie odbędzie się w trybie obiegowym.

Projekt uchwały nr 1/2015 PKM PO KL w sprawie wdrażania rekomendacji z badania ewaluacyjnego pn. „Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim” stanowi **Załącznik nr 7**.

Ad. 4.a. Prezentacja raportu końcowego „Ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego”.

Wydruk raportu stanowi **Załącznik nr 8**.

W imieniu wykonawcy badania WYG PSDB Sp. z o.o. wystąpił **Pan Adam Miller**, który powiedział, że intencją zlecenia tego badania były wyzwania dotycząca przejścia z systemu podażowego na popytowy system wspierania usług doradczych z których mogą korzystać przedsiębiorstwa, który będzie w perspektywie 2014-2020 oparty o internetową platformę Rejestr Usług Rozwojowych. Cel główny badania to ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego. Zlecający chciał się dowiedzieć jaka jest skala takiego zapotrzebowania wśród regionalnych

firm, a także czy zapotrzebowanie pozwala na możliwość osiągnięcia wskaźników przypisanych do Działania 10.1. Cele szczegółowe to:

- Ocena dotychczasowych doświadczeń przedsiębiorców w zakresie dokształcania pracowników,
- Określenie zainteresowania przedsiębiorców wsparciem w zakresie podnoszenia kompetencji/kwalifikacji pracowników w ramach usług rozwojowych w zależności od wielkości przedsiębiorstwa oraz branży definiowanej według sekcji PKD,
- Określenie branż definiowanych wg sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wpisujących się w obszary inteligentnych specjalizacji preferowanych do objęcia wsparciem w ramach usług rozwojowych

W zakresie zastosowanej metodologii znalazły się:

- Analiza danych zastanych
- Ankiety z 380 przedsiębiorstwami z sektora MŚP oraz przedsiębiorcami działającymi w ramach inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego.
- Wywiady indywidualne z przedstawicielami instytucji wspierających rozwój przedsiębiorstw i przedsiębiorczości, przedstawicielami organizacji pracodawców oraz firm działających w ramach klastrów z terenu województwa lubelskiego.
- Wywiady indywidualne z podmiotami świadczącymi usługi szkoleniowe i doradcze z województwa lubelskiego.
- 3 wywiady grupowe z przedstawicielami trzech klas wielkości podmiotów – mikro, małe i średnie.

W dalszej części wystąpienia **Pan Miller** przedstawił prezentację multimedialną, której wydruk stanowi **Załącznik nr 9**.

W kontekście rekomendacji mówca stwierdził, że wykonawca miał problem z ich formułowaniem, gdyż w momencie kiedy rozpoczęło się badanie wiele kwestii zostało przesądzonych na poziomie wyższym niż poziom regionalny, dotyczących funkcjonowania RUR, jego kształtu, terminu uruchomienia tej platformy, czy wysokości wsparcia na jednego pracownika, bądź preferencji dla określonych grup docelowych, gdzie to wytyczne ministerialne wskazują np. że mają to być osoby o niskim poziomie kwalifikacji. Z tego powodu skupiono się na rekomendacjach, które są możliwe do wdrożenia na poziomie regionalnym zaczynając od kwestii upowszechniania wiedzy na temat korzyści płynących z odpowiednio przygotowanej diagnozy potrzeb rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników.

Druga rekomendacja dotyczy weryfikacji założeń wskaźników i jeżeli będzie to zasadne zmniejszenie minimalnych wymagań dotyczących osób i środków przeznaczonych na realizację polityki rynku pracy polegającej na wsparciu priorytetowych grup pracowników należących do kategorii osób o niskim poziomie wykształcenia oraz osób powyżej 50 roku życia. Wynika to z faktu że już po pierwszych miesiącach monitorowania wskaźników może się okazać, że szansa na ich osiągnięcie jest niewielka.

Trzecia rekomendacja dotyczy aspektu świadomościowego - należy podjąć kompleksowe działania zorientowane na uświadomienie właścicielom i kadrze zarządzającej MŚP z terenu województwa lubelskiego możliwości wykorzystania Podmiotowego Systemu Finansowania

w zarządzaniu kompetencjami i kwalifikacjami pracowników. Należy także podjąć działania ukierunkowane na upowszechnienie wiedzy o RUR (www.inwestycjawkadry.pl).

Ostatnia rekomendacja dotyczyła opracowania zasad i warunków klasyfikacji przedsiębiorstw do grupy podmiotów działających w obszarze regionalnych inteligentnych specjalizacji. Według przekazanych informacji ta rekomendacja została już wdrożona.

W trakcie dyskusji **Pan Jacek Paprota** zapytał, czy wiadomym jest jak wygląda stan przygotowania do uruchomienia i szczegóły funkcjonowania RUR, gdyż kolejne terminy są niedotrzymywane, a upływa drugi rok nowego okresu programowania?

Pani Barbara Marzec – Kierownik Oddziału Monitoringu i Ewaluacji DW EFS poinformowała, że uczestniczyła 26 października 2015 r. w spotkaniu organizowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) i okazało się, że Komisja Europejska (KE) ma pewne zastrzeżenia co do założeń RUR. Główny element sporny stanowią kryteria naboru podmiotów szkoleniowych do RUR - kwestie doświadczenia i obrotów. Tutaj Komisja zakwestionowała zaproponowane i przyjęte rozporządzeniem kryteria naboru firm. Dodatkowo Komisja stoi na stanowisku, że pomimo iż RUR jest systemem popytowym, to można by nabywać tylko kwalifikacje, a nie kwalifikacje i kompetencje. Jeżeli chodzi o kwalifikacje, to sytuacja jest skomplikowana, gdyż nie ma jeszcze ustawy w zakresie systemu nadawania kwalifikacji. Obecnie trwają negocjacje z KE i do końca roku ma zostać przygotowany projekt nowelizacji rozporządzenia, które wejdzie w życie prawdopodobnie w czerwcu 2016 r. Z tego powodu RUR może zostać uruchomiony od lipca 2016 r. Zarówno PARP jak i Ministerstwo starają się przyspieszyć jego uruchomienie, ale stanowisko KE jest nieugięte.

Ad. 4.c Podjęcie uchwały w sprawie wdrażania rekomendacji z badania.

Podobnie jak przy poprzedniej uchwale **Pani Iwona Nakielska** stwierdziła, że w związku z brakiem niezbędnego kworum głosowanie odbędzie się w trybie obiegowym.

Projekt uchwały nr 2/2015 PKM PO KL w sprawie wdrażania rekomendacji z badania ewaluacyjnego pn. „Ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego” stanowi **Załącznik nr 10**.

Ad. 5 Informacja nt stanu wdrażania priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Województwa Lubelskiego 2007 – 2013 (wg danych na dzień 30.09.2015 r.)

Pan Rafał Sobiech przedstawił prezentację multimedialną, której wydruk stanowi **Załącznik nr 11** do protokołu.

Poinformował m. in., że w ramach Priorytetów VI – IX przeprowadzono 131 konkursów, dla których łączna alokacja wynosiła 1 805,862 mln zł. Podpisano 2 724 umów o wartości rozliczonej 1 561 mln zł. W ramach projektów systemowych komponentu regionalnego złożono 2114 wniosków na kwotę 1 117 mln zł i podpisano 643 umowy w ramach 6 działań o wartości 1 026 mln zł. Należy stwierdzić, że w nowej perspektywie znacząco ograniczono możliwość realizacji projektów systemowych do działań 9.2 i 11.1 oraz programów stypendialnych. Większość poddziałań będzie zatem realizowana za pomocą projektów konkursowych. Kolejny wniosek jest taki, że w bieżącej perspektywie jest dużo większa liczba poddziałań i działań i większa część z nich będzie realizowana poprzez Departament Wdrażania EFS.

Pan Dyrektor dodał, że doświadczenia, które zostały wypracowane w ramach wdrażania PO KL mogą się okazać niewystarczające w przypadku RPO 2014-2020.

Pani Iwona Nakielska uzupełniła, że zmienił się kształt wniosku, sposób oceny, elementy wniosku i sama jego realizacja. Dodała również, że niektóre zadania dotąd realizowane w WUP Lublin obecnie będą wdrażane przez DW EFS – m. in. cały blok związany z ekonomią społeczną, usługi społeczno - zdrowotne (nowość). Podobnie DW EFS wdraża dotacje na rozpoczynanie działalności gospodarczej, RUR i żłobki. WUP wdraża działania w zakresie rynku pracy – ale bez dotacji – 9.1, 9.2 i włączenie społeczne.

Ad. 6. Sprawy różne. Wolne wnioski.

Żadnych nowych spraw nie zgłoszono.

Ad. 7. Zakończenie posiedzenia.

Dziękując za udział w posiedzeniu i dyskusję **Przewodnicząca obradom – Pani Iwona Nakielska** zakończyła XXIV posiedzenie Podkomitetu.

Protokół przygotował:

Grzegorz Krzykała

**z up. Przewodniczącego
Podkomitetu Monitorującego PO KL
Województwa Lubelskiego**

Iwona Nakielska

Posiedzenie jest współfinansowane w 85% ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz w 15% z budżetu JST