



**IDENTYFIKACJA  
BARIER I PROBLEMÓW  
WE WDRAŻANIU EFS  
EKSPERTYZA**

Publikacja została zrealizowana w ramach projektu „**Konfederaci – konfederatom. Zwiększenie współpracy organizacji pracodawców z podmiotami niezasiadającymi w komitetach monitorujących**”.

Źródłem finansowania zadania są środki projektu „Pomoc techniczna PO WER dla Ministerstwa Rozwoju na rok 2016” nr POWR.06.01.00-00-0002/15, realizowanego zgodnie z Decyzją Ministra Rozwoju nr POWR.06.01.00-00-0002/15-00.

Projekt współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

#### **Zespołów autorów:**

Dolnośląscy Pracodawcy: Marcin Kowalski

Małopolski Związek Pracodawców Lewiatan: Kamilla Banasik – Brudny

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej: Jarosław Nieradka

Śląski Związek Pracodawców Prywatnych: Iwona Połedniok

Świętokrzyski Związek Pracodawców: dr Anna Kaczor – Małecka, Krzysztof Filipek

## **Publikacja bezpłatna**

#### **Lider projektu:**

Dolnośląscy Pracodawcy



#### **Partnerzy projektu:**



[www.opzl.pl](http://www.opzl.pl)



[www.mzp.org.pl](http://www.mzp.org.pl)



[www.szpp.eu](http://www.szpp.eu)



[www.silesia-prywatni.pl](http://www.silesia-prywatni.pl)

## Wykaz użytych skrótów

B+R – badania i rozwój

BUR – Baza Usług Rozwojowych (dotychczas RUR)

CKP – Centrum Kształcenia Praktycznego

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

IOB – Instytucje Otoczenia Biznesu

IOK – Instytucja Organizująca Konkurs

IZ RPO – Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym

KE – Komisja Europejska

KOP – Komisja Oceny Projektów

MR – Ministerstwo Rozwoju

MŚP – mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

PO WER – Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

RPO-L2020 – Regionalny Program Operacyjny – Lubuskie 2020

RPO WD 2014-2020 – Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020

RPO WSL 2014-2020 – Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020

RPOWŚ 2014-2020 – Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020

ZIT – zintegrowane inwestycje terytorialne

# SPIIS TREŚCI

- 5 | Wprowadzenie – od autorów
- 7 | Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na podstawie przeprowadzonych konsultacji Świętokrzyskiego Związku Pracodawców Prywatnych Lewiatan - *dr Anna Kaczor – Matecka, Krzysztof Filipek*
- 15 | Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020 na podstawie przeprowadzonych konsultacji przez Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej - *Jarosław Nieradka*
- 23 | Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na podstawie przeprowadzonych konsultacji Małopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan - *Kamilla Banasik – Brudny*
- 31 | Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego na podstawie przeprowadzonych konsultacji związku Dolnośląskich Pracodawców – *Marcin Kowalski*
- 36 | Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na podstawie przeprowadzonych konsultacji Śląskiego Związku Pracodawców Prywatnych - *Iwona Poędniok*
- 39 | Rekomendacje związane z tym, jak usprawnić system (prawno-instytucjonalny), tak aby w pełni wykorzystać potencjał i możliwości EFS w regionach m.in. przy udziale partnerów społecznych - *Marcin Kowalski*

## WPROWADZENIE – OD AUTORÓW

W ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej pt. „*Konfederaci – konfederatom. Zwiększenie współpracy organizacji pracodawców z podmiotami niezasiadającymi w komitetach monitorujących*”, związki regionalne Konfederacji Lewiatan zorganizowały w subregionach konsultacje społeczne z pracodawcami. Z udziałem właścicieli i kadry zarządzającej lokalnych firm MŚP, przedyskutowano dostępne rozwiązania finansowane ze środków EFS związane z rynkiem pracy, kształceniem zawodowym oraz zaangażowaniem pracodawców we współpracę z administracją samorządową. Dodatkowo, przeprowadzono badania ankietowe wśród przedsiębiorców – członków związków pracodawców, uczestniczących w projekcie. Zebrane informacje i opinie zostały wykorzystane na potrzeby niniejszej ekspertyzy.

Jej celem była analiza wdrażania Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO) w części EFS oraz przegląd doświadczeń partnerów społecznych (reprezentatywnych organizacji pracodawców zrzeszonych w Konfederacji Lewiatan) w zakresie współpracy z podmiotami niezasiadającymi w komitetach monitorujących.

Konsultacje w regionach umożliwiły zebranie cennych uwag, opinii na temat zasad i warunków organizowanych konkursów w ramach RPO, adresowanych do przedsiębiorców. Wnioski ze spotkań w województwach potwierdziły niestety dotychczasowe doświadczenia związków regionalnych Konfederacji Lewiatan, z których wynika, że pracodawcy bardzo sporadycznie uczestniczą w pracach nad dokumentami, mającymi kluczowe znaczenie podczas wyboru unijnych projektów w regionach. Pracodawcy wskazywali również na trudności z dostępem do informacji na temat planowanych konkursów RPO. Przykła-

dowo, aż 45% ankietowanych ocenia słabo działania informacyjne prowadzone przez Instytucje Pośredniczące związane z promocją działań skierowanych do pracodawców finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach regionalnych programów operacyjnych.

Na podstawie przeprowadzonych konsultacji z pracodawcami, oraz przy wsparciu ekspertów organizacji pracodawców powstały poniższe rekomendacje na temat barier, z jakimi spotykają się przedsiębiorstwa w każdym z regionów w dostępie do środków z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). W zasadzie najważniejszą barierą, którą wskazują pracodawcy (bez względu na wielkość firmy, rodzaj branży, siedzibę – lokalizację) są **zbyt skomplikowane procedury pozyskiwania wsparcia unijnego** w ramach RPO. Drugą kluczową barierą są restrykcyjne kryteria oceny merytorycznej w ramach prowadzonych naborów w regionach. Pracodawcy podkreślali, że jest to powód, który ich zniechęcał przy ubieganiu się o wsparcie unijne w 2016 roku. Istotną barierą, głównie dla mikro i małych firm jest też sama struktura wniosku o dofinansowanie wraz z załącznikami. W ocenie wielu pracodawców uczestniczących w spotkaniach konsultacyjnych, **wniosek aplikacyjny jest zbyt skomplikowany i trudny do wypełnienia**.

Nie ulega wątpliwości, że środki z Europejskiego Funduszu Społecznego są dla przedsiębiorstw atrakcyjną formą wsparcia i stanowią realną pomoc w ich rozwoju. Niemniej, aby oferta EFS była efektywnie wykorzystana musi być przede wszystkim dostępna i zrozumiała dla pracodawców. Zasady aplikowania powinny zawierać precyzyjne informacje co do sposobów wydatkowania środków, a sam system wyboru projektów powinien być przejrzysty i przewidywalny.

Rekomendacje mają na celu usprawnić system (prawno- instytucjonalny), tak aby w pełni wykorzystać potencjał i możliwości EFS w regionie przy udziale partnerów spoza administracji. Jest to tym bardziej zasadne, ponieważ po 2017 roku, większość programów będzie poddana przeglądowi śródkresowemu w ramach tzw. ram wykonania.

W publikacji zawarto również zalecenia dla administracji samorządowej (IZ RPO) związane z wykorzystaniem potencjału partnerów społecznych w regionach, nawiązując do zapisów Europejskiego Kodeksu postępowania w zakresie partnerstwa w ramach europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych (Komisja Europejska 2014). W zasadzie większość zaleceń pokrywa z rekomendacjami,

które opisano już wcześniej w „Białej Księdze zasady partnerstwa we wdrażaniu Funduszy Europejskich w Polsce wraz ze strategią realizacji w okresie programowania 2014-2020” oraz w ekspertyzie pt. „Analiza praktycznych rozwiązań wzmocnienia potencjału partnerów społecznych w odniesieniu do Europejskiego kodeksu postępowania w zakresie partnerstwa w ramach europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych”. Nadal aktualny pozostaje wniosek, że w polskich warunkach partnerzy społeczni nie zostali w należyтым stopniu uwzględnieni we wszystkich obszarach interwencji, zarówno jako beneficjenci, jak i grupy docelowe wsparcia.

Mamy nadzieję, że wkrótce ten poziom współpracy się zmieni.





Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa  
Świętokrzyskiego na podstawie przeprowadzonych konsultacji  
Świętokrzyskiego Związku Pracodawców Prywatnych Lewiatan



Świętokrzyski Związek Pracodawców Prywatnych Lewiatan przeprowadził w dniach 22.09.2016 r. oraz 27.10.2016 r. konsultacje społeczne z świętokrzyskimi przedsiębiorcami, głównie z sektora MŚP. W gronie rodzimych pracodawców i liderów opinii, przeanalizowano rozwiązania finansowane ze środków EFS związane z rynkiem pracy, kształceniem zawodowym i ustawicznym oraz zaangażowanie pracodawców we współpracę z administracją samorządową na przykładzie prac Komitetu Monitorującego Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego.

Spotkania w regionie umożliwiły zebranie cennych uwag, opinii na temat zasad i warunków organizowanych konkursów RPOWŚ, adresowanych do przedsiębiorców. Wnioski ze spotkań potwierdziły niestety dotychczasowe doświadczenia SZPP Lewiatan, z których wynika, że przedsiębiorcy MŚP bardzo sporadycznie uczestniczą w pracach nad dokumentami, mającymi kluczowe znaczenie podczas wyboru unijnych projektów w regionie.

Na podstawie przeprowadzonych konsultacji ze świętokrzyskim środowiskiem biznesowym, przy wsparciu ekspertów powstały poniższe rekomendacje na temat barier z jakimi spotykają się przedsiębiorstwa w regionie w dostępie do środków z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Rekomendacje mają na celu usprawnić system (prawno- instytucjonalny), tak aby w pełni wykorzystać potencjał i możliwości EFS w regionie przy udziale partnerów społecznych.

## 1. Aspekty formalne

### Skomplikowana dokumentacja konkursowa

Przedsiębiorstwa średnie i duże z którymi przeprowadzane były konsultacje potwierdziły, że najczęściej aplikując o środki EFS w trybie konkursowym, korzystają z usług firm doradczych. Wsparcie w procesie przygotowania i realizacji projektu wynika z faktu, że firmy konsultingowe specjalizują się w tym obszarze i są niemal gwarantem powodzenia realizacji projektu. W przypadku mikroprzedsiębiorstw, proces aplikowania o środki europejskie w regionie jest bardzo czasochłonny, przez co podmioty te rezygnują lub w ogóle nie wykazują zainteresowania ubieganiem się o środki unijne. Znaczna część przedsiębiorców ma pewne doświadczenia w zakresie wykorzystania środków unijnych, gdyż korzystali z nich za pośrednictwem zewnętrznych firm konsultingowych w poprzedniej perspektywie 2007-2013, stąd duża część przytoczonych rekomendacji i zastrzeżeń miało charakter ogólny, odnoszący się do funkcjonowania RPO jako całości.

Z rozmów z przedsiębiorcami wynika, że duża ilość dokumentów, z którymi należy się zapoznać (RPO, SZOOP, Plany Działań, kryteria wyboru projektów, dokumentacja konkursowa, instrukcja wypełniania wniosku o dofinansowanie projektów) wywołuje u nich wrażenie zagubienia, niepewności. Z perspektywy potencjalnego beneficjenta, taka złożoność źródeł informacyjnych nie jest korzystna. W ocenie pracodawców, warunki aplikowania powinny odwoływać się do jednego dokumentu, którego kompletna znajomość przez przedsiębiorcę zapewni mu skuteczną formalnie i merytorycznie aplikację. Takim dokumentem zdaniem przedsiębiorców powinien być Regulamin



konkursu, który będzie łatwo dostępny na stronie zawierającej informację o konkursie. Jeśli z praktycznych względów miałyby się okazać, iż regulamin ten staje się zbyt obszernym dokumentem, odwołanie powinno nawiązywać do dokumentacji konkursowej, której elementy powinny być ściśle zdefiniowane.

Postulowane jest również uproszczenie kryteriów formalnych oceny projektu. Z perspektywy przedsiębiorców powinny one stanowić wyłącznie podstawowy etap badania aplikacji. Kryteria te powinny być proste, czytelne i jednoznaczne. Ocena formalna stanowić powinna czynność techniczną, możliwą do przeprowadzenia bez merytorycznej analizy wniosku. Zdecydowanie należy unikać kryteriów ogólnych oraz kryteriów złożonych. W interesie rozwoju regionalnego jest, aby przynajmniej niektóre elementy formalne aplikacji mogły być uzupełniane lub korygowane, tak aby dobre projekty nie odpadały z przyczyn wyłącznie formalnych i pozamerytorycznych.

Na etapie oceny formalnej często badane są aspekty, które wymagają wiedzy i oceny merytorycznej, takie jak maksymalna intensywność pomocy publicznej, zgodność z linią demarkacyjną pomiędzy poszczególnymi programami operacyjnymi, polityki horyzontalne UE. Zagadnienia te powinny stanowić element oceny merytorycznej. W dokumentacji konkursowej często stosowane są kryteria niedookreślone. Przykładem może być „właściwe miejsce realizacji projektu”, gdzie należałoby oczekiwać preredagowania w kierunku informacyjnym: „realizacja projektu na obszarze województwa świętokrzyskiego”. Podobnie w przypadku kryterium zgodności z prawem zamówień publicznych, które jest niezrozumiałe w przypadku przedsiębiorców, gdyż regulacje dotyczące konkurencyjności pojawiają się dopiero w umowie o dofinansowanie i zgodnie z tymi regulacjami przedsiębiorca realizuje projekt.

Czynnikiem zniechęcającym jest również konieczność składania dużej ilości dokumentów na etapie aplikowania o środki. W wielu przypadkach żądane są doku-

menty, które instytucja można samodzielnie wygenerować – jak wpis z CEIDG czy KRS.

Przedsiębiorcy oczekują również większej gwarancji tajemnicy w zakresie informacji zawartych we wnioskach i składanych dokumentach. Zastrzeżenia co do bezpieczeństwa budzą na przykład konkursy wymagające przedstawienia biznes planu, w którym przekazuje się wszystkie ważne informacje na temat firmy i cały pomysł biznesowy, w tym tak newralgiczne dla przedsiębiorstwa informacje jak źródła dochodów, majątek, kontrahenci, a nawet numer księgi wieczystej działki której dotyczy inwestycja. Przedsiębiorcy mają obawy, że ich tajemnice handlowe, które często stanowią o istnieniu firmy, mogą zostać niewłaściwie wykorzystane, przez co zniechęcają się do aplikowania o środki unijne.

### Regionalne Inteligentne Specjalizacje

W trakcie przeprowadzonych konsultacji przedsiębiorcy odnieśli się do wyboru inteligentnych specjalizacji. Pracodawcy wskazywali, że należy rozważyć wzmocnienie roli Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji w strukturze RPOWŚ 2014-2020. To przedsiębiorstwa funkcjonujące w ramach tych branż mają być kołem zamachowym gospodarki regionu, stąd powinny być wprowadzone pewne działania promujące te przedsiębiorstwa na etapie kryteriów dostępu w konkursach RPOWŚ 2014-2020, jak i działania aktywizujące te innowacyjne firmy i włączające w konsultacje kluczowych dla nich obszarów.

Szczególne znaczenie w rozwoju RIS powinno mieć wsparcie inwestycyjne. Stymulowanie inwestycji w obszarach, gdzie region ma przewagę nad innymi, umożliwi stymulowanie kluczowych sektorów gospodarki i szybszy rozwój ekonomiczny regionu. Tymczasem wprowadzane w toku realizacji RPOWŚ wymagania często wykluczają z startowania w konkursach szerokie grupy przedsiębiorstw działające w ramach inteligentnych specjalizacji. Na przykład konkurs w ramach Działania 2.5 *Wsparcie inwestycyjne sektora MŚP* z II z 2016 r. został przewidziany, jako wsparcie wyłącznie

dla podmiotów prowadzących działalność gospodarczą związaną z przetwórstwem przemysłowym, wpisującą się w Sekcję C PKD 2007. Jest to niezrozumiałe posunięcie, gdyż promowanie obszarów inteligentnych specjalizacji i rodzimych przedsiębiorstw powinno, być zdaniem pracodawców jednym z priorytetowych kierunków wdrażania środków europejskich w regionie.

Co więcej, zgodnie z założeniami naboru do Działania 2.5 ogłoszonego w II połowie 2016 roku, minimalna wartość wydatków kwalifikowalnych projektu miała wynosić 10 000 000 złotych. Pierwszy nabór wniosków w ramach Działania 2.5, uruchomiony w kwietniu 2016 r., który był obliczony na małe projekty (przeprowadzony na podstawie udzielania pomocy *de minimis*, a więc górny limit dofinansowania wynosił 200 000 EUR), cieszył się dużym zainteresowaniem ze strony lokalnych przedsiębiorców. Na około 700 wniosków, dofinansowanie uzyska jedynie kilkadziesiąt. Niemniej przedsiębiorcy, którym nie udało się zakwalifikować, nie będą mieli szansy zmodyfikowania projektów i ponownego złożenia wniosków w drugim naborze. Zmiany dotyczące minimalnej kwoty dofinansowania oraz zawężenie zakresu działań do przemysłu wyeliminują dużą część zainteresowanych rozwojem własnych firm przedsiębiorców.

### Harmonogram naborów wniosków

Wśród niedogodności formalnych w trakcie konsultacji wskazywano także zbyt ogólny harmonogram ogłaszania konkursów, który nie zawsze pozwala na precyzyjne planowanie udziału w nich, ponieważ podaje kwartały, w których dany nabór będzie prowadzony. Dla przedsiębiorców jest to zbyt szeroko określony termin, gdyż planowane są konkursy, do których trzeba się odpowiednio wcześniej przygotować. Dlatego **postulowane jest wskazywanie przez IZ RPO konkretnych miesięcy, w których konkursy będą ogłaszane, a nie kwartałów.** Co więcej, wiele istotnych szczegółów, które mogą być kluczowe dla zaangażowania w projekt, jest podanych dopiero w regulaminie konkur-

su bądź w załącznikach do dokumentacji konkursowej. Stąd ważne jest jeszcze zachowanie odpowiednio długiego odstępu od opublikowania dokumentacji do zamknięcia naboru (co najmniej 4-5 miesięcznego). Ma to kluczowe znaczenie z punktu widzenia przygotowania przedsiębiorstw do procesu aplikowania. Dzięki temu projekty inwestycyjne będą lepiej przemyślane oraz rzetelnie przygotowane i zrealizowane.

Przedsiębiorcy MŚP często bywają również potencjalnymi odbiorcami wsparcia w ramach realizowanych projektów. Ma to miejsce na przykład, gdy delegują pracowników na szkolenia finansowane z EFS, bądź przyjmują młode osoby na staż. Harmonogram realizacji tych form wsparcia również wymaga racjonalizacji, gdyż częste są sytuacje, gdzie wiele podobnych projektów skierowanych do przedsiębiorców jest realizowanych jednocześnie, na terenie jednego lub kilku powiatów. W konsekwencji przedsiębiorcy w krótkim okresie otrzymują od podmiotów realizujących projekty wiele propozycji współpracy, które przewyższają ich możliwości organizacyjne i część z nich muszą odrzucić.

### Proces informacji i promocji

Lokalni przedsiębiorcy nie dysponują pełną informacją na temat możliwości uzyskania wsparcia z EFS. Informacje o spotkaniach organizowane przez Główny Punkt Informacyjny o Funduszach Unii Europejskiej nie docierają szybko do przedsiębiorców. W działania informacyjne nie są włączane lokalne lub regionalne instytucje otoczenia biznesu, lub są włączane zbyt późno (bezwzględne minimum to okres 2 tygodni przed wydarzeniem). Agenda spotkań często pojawia się kilka dni przed wydarzeniem, co powoduje, że przedsiębiorcy nie mogą wziąć w nich udziału bądź wydelegować swoich pracowników.

Same spotkania również nie do końca odpowiadają wymaganiom przedsiębiorców. Nie zawsze język jest dostosowany do grupy odbiorczej – zbyt dużo miejsca jest poświęcane informacjom o działaniach, przybliża-

niu założeń programów operacyjnych. Przedsiębiorcy natomiast bardziej preferują uzyskanie konkretnych informacji, co do tego jak należy przygotować wniosek o dofinansowanie, jak konkretnie założenia mogą przyjąć w projekcie. Przedsiębiorcy nastawieni są na efekty i praktyczną stronę tworzenia i realizacji projektów.

W toku realizacji projektu nie zawsze ma miejsce otwarta komunikacja między realizatorem projektu, a instytucją nadzorującą. Interpretacje zapisów, tworzone na wniosek Beneficjenta, często nie spełniają swojego celu i nie rozwiązują niejasności, gdyż odwołuje się w nich do dokumentów programowych lub wytycznych, bez właściwego komentarza czy wyjaśnienia. Powoduje to wśród przedsiębiorców niepewność w realizacji projektu i obawę o bezpieczeństwo właściwego wydatkowania środków publicznych. Potrzebna jest precyzyjna i konkretna informacja, jasność przekazu. **Postulujemy więc zmianę formuły spotkań, aby miały charakter warsztatowy**, ściśle dopasowany do branży lub specyfiki danego naboru wniosków (np. działalności B+R). Zmiana formuły spotkań przyczyni się do zwiększenia zainteresowania ze strony przedsiębiorców.

### Wysoka jakość szkoleń a cena

Idea funkcjonowania nowopowstającej Bazy Usług Rozwojowych (BUR) opiera się na podejściu popytowym, w którym przedsiębiorcy mają określać zakres usług rozwojowych (szkolenia, doradztwa), by w sposób prosty, szybki i efektywny wyszukać propozycję dopasowaną do swoich potrzeb. W związku z powyższym, w funkcjonowaniu nowego systemu powinno zostać zredukowane do minimum kryterium najniższej ceny. Wybór danej usługi przez przedsiębiorstwo w ramach systemu powinno być podyktowane jego realnymi potrzebami i wymogami merytorycznymi. Instytucja Zarządzająca nie powinna narzucać konieczności kierowania się najniższą ceną usług oferowanych w BUR. Pomoże to w wyeliminowaniu z rynku niskiej jakości szkoleń i sztucznemu zaniżaniu cen, które były

istotnymi dysfunkcjami poprzedniego okresu wdrażania środków europejskich.

W wielu przypadkach podawany w konkursach taryfikator obowiązujących cen nie do końca odpowiada realiom rynkowym. W wielu przypadkach zawiera on znacznie zaniżone wartości i powoduje, że produkty bądź usługi muszą być kupowane wyłącznie w oparciu o kryterium najniższej ceny. Podobnie jak w zamówieniach publicznych, nie sprzyja to efektywnej realizacji projektów i zachowaniu odpowiedniej jakości działań.

### Inne uwagi

Zdaniem lokalnych przedsiębiorców uczestniczących w konsultacjach, należy cyklicznie dokonywać przeglądu mapy pomocy regionalnej i weryfikować jej wartości, ze względu na dynamicznie zmieniające się wskaźniki społeczno-gospodarcze w regionach. Mapa ma wpływ na wysokość dofinansowania, stąd ważne jest, aby odzwierciedlała realną sytuację w regionach.

## 2. Aspekty merytoryczne

### Sposób wykorzystania funduszy europejskich

W trakcie prowadzonych konsultacji społecznych w regionie zwrócono uwagę, że fundusze europejskie powinny pomóc pracodawcom mierzyć się z wyzwaniami, jakie doświadczają na rynku pracy i zarazem wspierać sposoby poradzenia sobie z niedoborem siły roboczej. Stąd pewna część środków unijnych powinna być dedykowana aktywizacji zawodowej grup dotąd mniej aktywnych na rynku pracy: osób niepełnosprawnych, osób 50+, 60+ czy osób powracających z emigracji. Istotną kwestią, której negatywne skutki trzeba niwelować to niekorzystna demografia. Wskazywano również, że w firmach obszarem wymagającym poprawy jest tzw. „*work life balance*”, czyli zrównoważenia między życiem zawodowym a osobistym, które jest konieczne dla większej aktywizacji zawodo-

wej kobiet. Niezbędne zatem jest rozwinięcie systemu opieki nad dziećmi i edukacji przedszkolnej.

Fundusze europejskie można również wykorzystać do wdrożenia w firmach (w szczególności małych i średnich) modeli planowania kariery zawodowej dla pracowników. Dzięki nim pracownik ma jasno wytyczoną ścieżkę rozwoju kariery zawodowej w przedsiębiorstwie i ściśle określony cel. Pozwoli to nie tylko na zatrzymanie wartościowych pracowników, ale sprawi też, że firma będzie mogła skuteczniej na rynku konkurować o lepszych kandydatów do pracy. Potrzeby przedsiębiorstw często dotyczą kompleksowego przygotowania pracowników czy dostosowania ich kwalifikacji, tymczasem zdarzało się, że projekty EFS dotyczyły tylko pewnego wycinka kompetencji (np. obsługa jakiegoś programu komputerowego, która stanowi tylko część wymaganych przez pracodawcę kompetencji).

#### Promocja szkolnictwa zawodowego w regionie

Podczas lokalnych spotkań dużo miejsca w kontekście niedoboru kwalifikacji zawodowych poświęcono zagadnieniom szkolnictwa zawodowego i jego promocji. W ramach RPO WŚ zaplanowano znaczące środki na rozwój kształcenia zawodowego, ale są one przeznaczone stricte dla szkół zawodowych, na ich rozwój i doposażenie. Powinno się jednak poszerzyć zakres tego działania także o skuteczną promocję szkolnictwa zawodowego wśród uczniów gimnazjów, gdzie podejmowane są decyzje co do wyboru dalszej ścieżki kształcenia, a także oddziaływać bezpośrednio na ich rodziców. Panuje bowiem ogólna niechęć uczniów do podejmowania kształcenia zawodowego i pokutuje niekorzystny wizerunek szkół prowadzących kształcenie zawodowe, który często jest powielany przez nauczycieli i rodziców, przedstawiających szkoły zawodowe w niekorzystnym świetle, jako placówki dla uczniów z najsłabszymi wynikami. Nikłe zainteresowanie kształceniem zawodowym, w połączeniu z negatywnymi trendami demograficznymi powoduje, że mało uczniów kończy szkoły zawodowe,

co w konsekwencji jest jedną z podstawowych przyczyn niedoborów siły roboczej. Regionalny rynek pracy potrzebuje dziś bowiem już nie tylko wykwalifikowanych specjalistów ale również „rąk do pracy”.

#### Elastyczne podejście do potrzeb przedsiębiorstwa

Postulowane jest wprowadzenie **elastycznego systemu pomagającego szkolić pracowników** i dostosować ich kwalifikacje do potrzeb regionalnego rynku pracy. Przedsiębiorcy zwrócili uwagę na konieczność zapewnienia szkoleń i kursów „szytych na miarę”, które brałyby pod uwagę indywidualne potrzeby przedsiębiorstwa, a nie dostosowywały się do wymogów konkursu. Powstanie Bazy Usług Rozwojowych (BUR) stwarza szansę nowego, elastyczniejszego podejścia, niemniej dopiero proces jej rzeczywistego funkcjonowania pozwoli na ocenę, na ile planowane wsparcie będzie dla firm efektywne. Pracodawcy zwracali uwagę w szczególności na weryfikację jakościową podmiotów edukacyjnych, oferujących wsparcie szkoleniowe, m.in. poprzez system referencji. Pomoże to w eliminacji niskich jakościowo szkoleń, w szczególności w obszarze kompetencji miękkich, które dziś obok kwalifikacji technicznych są równie pożądane u pracowników i kandydatów do pracy.

### 3. Elementy RPO WŚ 2014-2020, w których warto rozważyć zmiany

#### Zachowanie dziedzictwa kulturowego i naturalnego

Charakterystyka Działania 4.4, *Zachowanie dziedzictwa kulturowego i naturalnego*, wśród typów działań nie wymienia możliwości pozyskania środków na infrastrukturę towarzyszącą obiektom zabytkowym lub turystyczny (przykładem może być tutaj tworzone w ramach zabytku zaplecze sanitarne lub sale konferencyjne). Tymczasem jest to ważny aspekt dostoso-

wania tych obiektów do funkcji turystycznych lub działalności kulturalnej i nie powinien być pomijany. Infrastruktura towarzysząca, czyli nowe elementy budowlane, ale kulturowo i ideowo związane z danym obiektem, wspomagałaby zrewitalizowane zabytki w swojej nowej roli, a do tego wzmacniały ich atrakcyjność turystyczną, oferując dodatkowe usługi.

Ograniczona jest również możliwość interwencji wyłącznie do obiektów wpisanych do rejestru zabytków prowadzonego przez wojewódzkiego konserwatora zabytków. Znacząco zawęża to zakres możliwych inicjatyw, stąd postulowana zmiana dotyczy włączenia również obiektów znajdujących się poza ww. rejestrem, ale mających duży potencjał kulturowy lub historyczny.

### Rewitalizacja obszarów miejskich

W ramach rewitalizacji obszarów miejskich, Działania 6.5, wskazana jest konieczność aplikowania o środki w ramach kompleksowych projektów koordynowanych przez jednostki samorządu terytorialnego. A zatem przedsiębiorstwa, chcąc uzyskać środki w ramach tego działania, muszą wnioskować o nie za pośrednictwem samorządu np. miasta.

Sugerowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie możliwości bezpośredniego aplikowania ze strony przedsiębiorstw. Pośrednictwo samorządów jest zawężeniem możliwego zakresu interwencji. Proponowane zmiany nie wpłyną negatywnie na spójność i kompleksowość działań rewitalizacyjnych, gdyż każdy projekt i tak musi jednoznacznie wynikać z Gminnych Programów Rewitalizacyjnych.

Istotnym czynnikiem może być tu także czas implementacji. Wielozadaniowe projekty wiążą się bardzo długą procedurą przygotowawczą, co znacznie wydłuży sam proces wdrażania Działania. Projekty indywidualne składane przez przedsiębiorców, dzięki temu, że mogą być opracowane znacznie szybciej, przyczynią się do usprawnienia i przyspieszenia rewitalizacji.

Bezpośredni udział przedsiębiorców w działaniu znacząco różnicuje zakres zrealizowanych prac oraz nadaje mu bardziej pro-gospodarczy charakter. W obecnym układzie jest zagrożenie, że inicjatywy publiczne mogą swoją ilością zdominować inicjatywy prywatne, które będąc działaniami rewitalizacyjnymi, generują dodatkowo wartości komercyjne, tak potrzebne w rozwoju regionalnym. Dzięki bezpośredniemu udziałowi przedsiębiorców procesom rewitalizacji będą poddane miejsca o większym potencjale biznesowym. W dalszej perspektywie przełoży się to na ilość wykreowanych miejsc pracy i zwiększenie szans zatrudnienia, co jest zgodne z intencją, która przyświeca opracowaniu i implementacji nie tylko tego Działania, ale i całego RPO WŚ 2014-2020.

Indywidualne projekty przedsiębiorców będą wyrazem kompleksowego podejścia do zagadnienia rewitalizacji. Uznaje się, że powinna ona mieć co najmniej trzy wymiary – przestrzenny, społeczny i gospodarczy. O ile dwa pierwsze mogą być z powodzeniem realizowane przez jednostki publiczne, o tyle udział przedsiębiorców jest gwarantem realizacji trzeciego z nich.

### Infrastruktura zdrowotna i społeczna

Wśród Beneficjentów Działania 7.3 wymienione są wyłącznie podmioty lecznicze udzielające świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych (kontrakt z NFZ). Tymczasem polepszenie jakości infrastruktury zdrowotnej, prowadzące do wzrostu standardu usług medycznych, nie powinno odbywać się z pominięciem podmiotów świadczących je wyłącznie na zasadach komercyjnych.

Stąd postulowanym uzupełnieniem jest poszerzenie zakresu podmiotów mogących ubiegać się o dofinansowanie o jednostki działające w obszarze ochrony zdrowia i nieposiadające kontraktu z NFZ. Podmioty świadczące usługi zdrowotne niefinansowane ze środków publicznych nie powinny być dyskryminowane w dostępie do środków publicznych przeznaczonych na infrastrukturę zdrowotną, gdyż odgrywają ważną rolę w uzupełnianiu

oferty publicznej służby zdrowia. Ich istnienie umożliwia skorzystanie z usług medycznych niedostępnych lub trudno dostępnych w ramach publicznej służby zdrowia.

Co więcej, działalność podmiotów świadczących usługi zdrowotne niefinansowane ze środków publicznych odciąża budżet NFZ, gdyż w całości funkcjonują one w oparciu o środki prywatne. Zasadnym jest wsparcie go środkami w ramach EFRR, gdyż dodatkowo zachęciłyby inne takie podmioty do rozwijania swoich usług na zasadach komercyjnych.

### **Rozwój infrastruktury edukacyjnej i szkoleniowej**

Wyżej wymienione dwa działania należy rozpatrywać łącznie, gdyż związane są z podobnym obszarem tematycznym. Implementacja RPO powinna w szerszym stopniu uwzględnić udział środowiska gospodarczego w tworzeniu infrastruktury szkoleniowej i edukacyjnej. Związane jest to z koniecznością lepszego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, poprzez nawiązywanie i umacnianie współpracy placówek kształcenia z pracodawcami. Szczególną rolę odgrywa tu kształcenie zawodowe, które zostało w ostatnich latach zmarginalizowane, czego efekty w postaci niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej, są obecnie silnie odczuwane na rynku pracy.

W związku z powyższym warty rozważenia jest poszerzenie grupy Beneficjentów Działań 6.6 i 7.4 o przedsiębiorstwa, które mogłyby w partnerstwie z jednostkami publicznymi tworzyć lub rozwijać infrastrukturę szkolną lub centra kształcenia zawodowego, gdzie uczniowie będą mogli uczyć się swoich zawodów w realnych warunkach. Udział przedsiębiorców, dysponujących wiedzą co do zapotrzebowania na określone typy kwalifikacji, przyczyniłby się do trafniejszego doboru infrastruktury (w szczególności na poziomie szkolnictwa zawodowego), a w konsekwencji do podniesienia jakości szkolnictwa oraz poziomu wiedzy absolwentów. W efekcie funkcjonowania takiego systemu współpracy oferta edukacyjna byłaby lepiej dopasowana do potrzeb rynku pracy.

### **Podsumowanie**

Ułatwienie pracodawcom możliwości korzystania z środków w ramach RPOWŚ 2014-2020 i aktywne uczestnictwo tej grupy odbiorców wsparcia we wdrażaniu programu operacyjnego będzie wpływać na zwiększenie tempa rozwoju regionu. Istotą aktywności przedsiębiorców jest bowiem osiągnięcie założonych celów i efektów, w tym gospodarczych, a nie wyłącznie samo działanie. Zgłaszane postulaty – w przypadku ich wdrożenia – będą miały znaczący wpływ na usprawnienie procesu wdrażania RPOWŚ 2014-2020.



Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020  
na podstawie przeprowadzonych konsultacji przez Organizację  
Pracodawców Ziemi Lubuskiej



## Jarostaw Nieradka Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej



Niniejsza część ekspertyzy powstała w wyniku przeglądu obowiązujących dokumentów Instytucji Zarządzającej Regionalnym Programem Operacyjnym Lubuskie 2020 tj. Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego, spotkań konsultacyjnych z przedstawicielami przedsiębiorców, IOB i innych beneficjentów Programu, Raportu z Ewaluacji systemu oceny i wyboru projektów w ramach RPO – Lubuskie 2020 (10.2016), indywidualnych rozmów z przedsiębiorcami oraz własnych obserwacji i doświadczeń Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej.

Kierując się obiektywnymi przesłankami i przeprowadzoną analizą formalno-prawną należy stwierdzić, że procedura wyboru projektów w ramach RPO-L2020 jest zgodna z obowiązującymi wytycznymi w tym zakresie, zarówno pod względem przebiegu oceny, jak i jej kryteriów.

W ramach środków EFS weryfikacja wniosków prowadzona jest przez Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego – Instytucję Zarządzającą RPO-L2020, poza Działaniami 6.1 i 6.2, za ocenę których odpowiedzialna jest Instytucja Pośrednicząca RPO-L2020, czyli Wojewódzki Urząd Pracy. Także w ramach EFRR oceną wniosków zajmuje się IZ RPO-L2020 oraz eksperci zewnętrzni w ramach oceny merytorycznej, poza Działaniami 4.2 i 4.3, których oceny dokonuje Instytucja Pośrednicząca RPO-L2020 – Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.

Ocena w ramach tego typu naborów opiera się na ocenie formalnej (połączonej od tego roku ze wstępną weryfikacją) oraz ocenie merytorycznej. Analizując regulaminy konkursów ogłoszonych w ramach RPO-L2020 do końca sierpnia 2016 r., widać tendencję do skracania czasu trwania oceny poprzez łączenie

wstępnej weryfikacji wniosku z oceną formalną w ramach oceny wniosków składanych w Osiach Priorytetowych finansowanych z EFRR. Rozwiązanie to jest zgodne z potrzebami wnioskodawców, którzy dość często oceniają okres trwania oceny wniosków jako zbyt długotrwały.

Procedura wyboru wniosków zapewnia realizację RPO Lubuskie 2020 zgodnie z unijnymi i krajowymi wytycznymi. Cele przypisane poszczególnym Osiom Priorytetowym RPO-L2020 odpowiadają celom strategii regionalnej i europejskiej, a wyznaczone w ich ramach wskaźniki oraz kryteria wyboru umożliwiają wybór projektów pozwalających na ich wykonanie zgodnie z obowiązującym prawem. Choć jak pokazujemy w dalszej części opracowania, przedsiębiorcy mają uwagi co do kryteriów i stosowanych wskaźników przez IZ.

Przyjęcie założenia o realizacji projektów w trybie pozakonkursowym umożliwia w znacznym stopniu realizację projektów strategicznych dla regionu, np. takich jak doskonalenie jakości kształcenia zawodowego w każdym powiecie. Wątpliwości może budzić jednak realizacja przez Instytucję Zarządzającą tzw. projektów własnych, np. promujących potencjał gospodarczy czy turystyczny województwa. Są to projekty, w których Urząd Marszałkowski niestety nie korzysta z potencjału i doświadczenia instytucji otoczenie biznesu w regionie, realizuje je samodzielnie a nie w formule partnerstwa, które jest przecież szczególnie cenione i punktowane w projektach finansowanych ze środków UE.

Zasady naboru wniosków są dość dobrze określone w opracowanej dokumentacji programowej i konkursowej. Zgodnie z wytycznymi potencjalni wnioskodawcy



dawcy mają dostęp do harmonogramu naboru wniosków z dużym wyprzedzeniem. Nabory wniosków ogłaszane są zgodnie z przyjętym harmonogramem (choć i tu zdarzają się odstępstwa – przesunięcia w czasie). Część wnioskodawców twierdzi jednak, że zaplanowane terminy naborów i czas przewidziany na przygotowanie wniosku nie do końca są dla nich satysfakcjonujące. I tak np. średni termin na złożenie wniosku w ramach EFS wynosi 34 dni, a w ramach EFRR 92 dni.

Wnioskodawcy najchętniej oceniają procedurę oceny wniosków wskazując na długość jej trwania oraz formułując zarzuty do jakości regulaminów i wytycznych oraz obiektywizmu oceny dokonywanej przez przedstawicieli instytucji i ekspertów. Często wynika to z odmiennej interpretacji kryteriów wyboru projektów. Analiza przeprowadzona w ramach ewaluacji programu wykazała, iż czas trwania oceny jest dopasowany do możliwości przeprowadzenia poprawnej weryfikacji wniosków, z kolei obiektywizm oceny jest zapewniony poprzez rekrutowanie ekspertów dysponujących najlepszą wiedzą i doświadczeniem w danej dziedzinie, a także losowe przyznawanie wniosków do oceny ekspertom. Dodatkowo oceny dokonuje co najmniej dwóch ekspertów, a w sytuacjach, gdy ocena jest rozbieżna w proces włączany jest kolejny ekspert. Rozbieżności interpretacyjne, które są powodem niezadowolonych aplikujących z procesu oceny wniosków wynikają w dużej mierze z braku informacji samych wnioskodawców o obowiązujących zasadach i definicjach, czego przyczyną jest np. obszerna dokumentacja konkursowa. Wnioskodawcy sygnalizując potrzebę przeprowadzenia szkoleń z zakresu interpretacji kryteriów wyboru oraz zasad naboru wniosków, wskazują na niską znajomość możliwości, jakie oferuje im IZ RPO-L2020 w tym zakresie oraz nie do końca jednoznaczne odpowiedzi na zgłaszane pytania. Potencjalni wnioskodawcy mogą jednak korzystać z organizowanych przez instytucję szkoleń, konferencji i spotkań. Fakt niekorzystania z oferowanych rozwiązań wynika bądź z braku in-

formacji o dedykowanych spotkaniach bądź z braku czasu samych wnioskodawców.

Przygotowując wnioski aplikacyjne pracodawcy spotykają się z różnymi trudnościami i obciążeniami. Głównie jest to konieczność poświęcenia znacznego czasu na przygotowanie aplikacji. Trudności pojawiają się także w związku ze skompletowaniem wszystkich niezbędnych do przygotowania wniosku informacji i dokumentów.

Ważnym elementem wnioskowania w ramach RPO-L2020 jest przygotowanie i złożenie wniosku w wersji elektronicznej. W tym celu utworzono system – Lokalny System Informatyczny. Każdy podmiot aplikujący o dofinansowanie w ramach RPO-L2020 zobligowany jest do korzystania z tego systemu. W opinii części wnioskodawców, LSI2020 sprawia pewne trudności w obsłudze – głównie ze strony technicznej. Wskazują oni na częste awarie, brak kompatybilności z przeglądarką internetową bądź zawieszanie się systemu. Trudno jednak rozstrzygnąć na ile problemy te wynikają ze złego funkcjonowania systemu, a na ile ze stanu zaplecza technicznego wnioskodawców.

Istotnym elementem w procesie aplikowania o środki finansowe w ramach RPO-L2020 są regulaminy konkursów. Są to dokumenty, które określają zakres i sposób przeprowadzenia naboru wniosków. Analiza OPZL pokazuje, że opracowane dotychczas regulaminy stanowią spójną całość i zawierają wszystkie niezbędne do przygotowania i złożenia wniosku informacje. Jednakże w opinii wnioskodawców dokumenty te mają słabe strony. Oceniając regulaminy konkursów zarzucano im za dużą ilość informacji, które są bądź zbyt ogólne, bądź za bardzo fachowe.

Sposób tworzenia katalogu kryteriów wyboru projektów pozwala twierdzić, że przyjęta procedura gwarantuje przygotowanie zestawu kryteriów pozwalających na wybór projektów realizujących cele RPO-L2020. Pojawiają się co prawda uwagi dotyczące trudności sprostania niektórym kryteriom, jednak nie mają one wpływu na ocenę katalogu, jako całości.

Bazując na przeprowadzonej analizie dokumentów i konsultacjach społecznych można rekomendować wprowadzenie następujących rozwiązań, mających na celu dopracowanie systemu wyboru wniosków aplikacyjnych:

1. Rozszerzenie działań informacyjnych związanych z dotarciem do potencjalnych wnioskodawców z informacjami o zasadach wyboru projektów i definiowania kryteriów oraz wskaźników,
2. Zintensyfikowanie działań informacyjnych dotyczących ogłoszonych naborów wniosków,
3. Poprawa racjonalności katalogu kryteriów wyboru.

Jako główne bariery w korzystaniu przez przedsiębiorców ze środków Unii Europejskiej, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego wskazać można bariery:

- a) finansowe
- b) techniczne
- c) ludzkie
- d) organizacyjne
- e) mentalne

## A. Bariery finansowe

### Zdiagnozowane problemy

1. Jedną z głównych barier wskazanych przez przedsiębiorców podczas spotkań konsultacyjnych w województwie lubuskim jest konieczność wniesienia wkładu własnego. Jest to często bariera, która uniemożliwia wielu małym firmom ubieganie się o fundusze europejskie i skutecznie je zniechęca. Jest to jednak zgodne z zasadą partycypacji środków prywatnych w realizacji projektów dofinansowanych ze środków UE.

2. Problemem dla przedsiębiorców jest również refundacja poniesionych kosztów dopiero po kilku miesiącach od zakończenia projektu. Pracodawcy wskazywali, że wsparcie finansowe udzielone jest po wykazaniu faktycznie poniesionych kosztów, co wiąże się z koniecznością poniesienia tych wydatków ze środków firmy. Przedsiębiorcy podkreślali, że zaliczkowanie projektu powinno wynosić do 90-100% wartości przyznanej dotacji, dzięki temu w większym stopniu przedsiębiorcy mogliby się uzależnić od korzystania z produktów bankowych, takich jak pożyczki czy kredyty, których obsługa podnosi koszty realizacji inwestycji. W szczególności problem niewystarczającego zaliczkowania dotyczy projektów, gdzie beneficjentem jest operator udzielający grantów dla przedsiębiorców, np. na współpracę nauki z biznesem. W tym przypadku, operator w województwie lubuskim może liczyć jedynie na 75% zaliczkę, co oznacza konieczność zaangażowania środków własnych lub kredytu bankowego celem osiągnięcia planowanych wskaźników projektu. Należy podkreślić, że operator który nie jest faktycznym beneficjentem tej pomocy, a jedynie jej dysponentem dla przedsiębiorców, jest narażony na konieczność ponoszenia dodatkowych kosztów pozyskania brakujących 25% wartości projektu, a w przypadku podmiotów non profit jest narażony na utratę płynności i zachwianie kondycją finansową podmiotu.

### Proponowane rekomendacje

1. Przedsiębiorcy wskazali sposób na zniwelowanie bariery wkładu własnego. Twierdzą że wkład własny powinien być częściowo finansowany z dotacji samorządowych. Niestety z uwagi na obowiązuje przepisy ustawy o finansach publicznych, propozycja jest trudna do wprowadzenia.

2. Zamiast refundacji należy udzielić wsparcia finansowego przed faktycznym poniesieniem kosztów w projekcie, bądź umożliwić przedsiębiorcy staranie się o zaliczkę w maksymalnej wysokości. OPZL postuluje zmiany w systemie zaliczkowania w ramach RPO-L2020.

## B. Bariery techniczne

### Zdiagnozowany problem

1. Bardzo dużym problemem dla przedsiębiorców jest wadliwie skonstruowany generator wniosków aplikacyjnych w ramach RPO-L2020. Jest w nim za mało miejsca na kompleksowe przedstawienie planowanej inwestycji i jej efektów zrealizowania przedsięwzięcia dla firmy. Ponadto, generator nie umożliwia weryfikacji wszystkich kryteriów formalnych, co z kolei może wpływać na okres oceny złożonych wniosków o dofinansowanie projektu.

### Proponowane rekomendacje

1. Generator wniosków powinien zostać przemodelowany. Należy stworzyć boksy weryfikujące wszystkie kryteria formalne oraz poszerzyć funkcje walidacji. W generatorze powinien znaleźć się również poradnik, wideo poradnik czy szkolenie e-learningowe jak należy poruszać się po generatorze oraz jak wypełnić prawidłowo wnioski. Dobrym pomysłem mógłby być również czat w czasie rzeczywistym z konsultantem – pracownikiem IZ RPO-L2020, odpowiedzialnej za funkcjonowanie generatora, ale także za merytoryczną pomoc potencjalnym beneficjentom.

## C. Bariery ludzkie

### Zdiagnozowany problem

1. Przedsiębiorcy spotkali się z sytuacją, w której oceny jednego wniosku dość znacznie od siebie się różnią. Wprowadza to niepokoje wśród firm, jak i wątpliwości co do wiedzy i umiejętności ekspertów oceniających wnioski. Projekt nie może być jednocześnie i zły, i dobry. Stąd pojawiające się zarzuty o brak obiektywizmu i podważanie kompetencji ekspertów.

2. Przedsiębiorcy mają również wątpliwości dotyczące ogólnej wiedzy oceniających wniosków. Każdy z eksper-

tów musi wykazać się wysokimi kompetencjami oraz doświadczeniem. Niestety, przedsiębiorcy wskazywali, że oceny wniosków są niskiej jakości, co może świadczyć o słabym przygotowaniu merytorycznym ekspertów.

3. Niewystarczająca liczba dostępnych ekspertów stanowi kolejną barierę w procesie ubiegania się o środki z EFS. Są oni zbyt mocno obciążeni, co może przekładać się na błędy w ocenie aplikacji. Za swoją odpowiedzialną pracę powinni otrzymywać też wyższe wynagrodzenie. Obecne honoraria dla ekspertów są mało atrakcyjne.

4. Urzędnicy IZ RPO-L2020 w kontaktach z pracodawcami dość często używają specjalistycznego języka, który jest niezrozumiały dla przedsiębiorców, potencjalnie zainteresowanych ubieganiem się o wsparcie unijne na poziomie regionalnym.

### Proponowane rekomendacje

1. Należy wprowadzić większą ilość testów sprawdzających wiedzę i umiejętności ekspertów, jak również aranżować spotkania czy szkolenia w zakresie interpretacji kryteriów obowiązujących podczas naborów wniosków.

2. Pracodawcy sugerują, aby wprowadzić specjalizacje w zakresie oceny eksperta. Ekspert powinien zajmować się wąską dziedziną czy w niej się specjalizować.

3. Powinno się zwiększyć liczbę ekspertów pracujących przy ocenie wniosków i zwiększyć ich wynagrodzenie. Efektem takiego podejścia będzie zmniejszenie liczby odwołań beneficjentów od wyników oceny, a przez to skrócenie łącznego czasu oceny wniosków w ramach jednego naboru / konkursu.

4. Pracodawcy postulują, aby urzędnicy w kontaktach z nimi stosowali prostsze pojęcia i zwroty, unikając tym samym specjalistycznego żargonu. Przekaz powinien być krótki, konkretny i jasny. Urzędnicy powinni zrezygnować z hermetycznego języka branżowego, na rzecz prostego komunikatu.

## D. Bariery organizacyjne

### Zdiagnozowany problem

1. Kolejnym istotnym zdefiniowanym problemem jest zbyt duża ilość obowiązujących kryteriów w ramach konkursów RPO-L2020. W ocenie lubuskich przedsiębiorców, są one mało precyzyjne i często niezrozumiałe dla samych pracodawców, zainteresowanych ubieganiem się o środki unijne.

2. Dużą barierą jest biurokratyzacja. Bardzo obszerna dokumentacja RPO-L2020, z którą musi zapoznać się pracodawca chcący starać się o dofinansowanie, stanowi duże utrudnienie. Dokumentacja jest skomplikowana i zapoznanie się z obowiązującymi regulaminami i wytycznymi zajmuje bardzo dużo czasu, bez gwarancji sukcesu. Zdarzało się, że sama liczba dokumentów (w tym załączników) zniechęcała małych przedsiębiorców do aplikowania o środki UE, rodząc obawy możliwość sprostania wszystkim wymogom stawianym na etapie ubiegania się o wsparcie i realizacji projektu.

3. Pracodawcy zauważają niedopasowanie koniecznych do spełnienia kryteriów z rzeczywistym problemem, jaki ma rozwiązać planowane przedsięwzięcie inwestycyjne.

4. W trakcie konsultacji społecznych wskazywano, że procedura oceny formalnej i merytorycznej wniosków trwa zbyt długo i jest zbyt skomplikowana.

5. Bariery jest również zmiana procedur w związku z rozpoczęciem nowej perspektywy finansowania 2014-2020. Pracodawcy odwołując się do własnych doświadczeń z poprzedniej perspektywy finansowej 2007-2013, wypełniają dokumenty według starych zasad, co prowadzi do odrzucenia ich wniosku na etapie oceny formalnej. Brak stabilności w zakresie procedur pozyskiwania dotacji unijnych, zwłaszcza w pierwszych konkursach był - zdaniem wielu respondentów - powodem odrzucenia znacznej części złożonych wniosków.

6. Pracodawców podkreślali w trakcie konsultacji, że kontrole skupiają się przede wszystkim na kwestiach formalnych, tj. zaspokojenia oczekiwań Instytucji Zarządzającej RPO-L2020, szukającej twardej dowodów na prawidłową realizację projektu i osiągnięcie wskaźników. Wydaje się, że zbyt małą wagę przywiązuje się do rzeczywistych efektów projektu unijnego, jego faktycznego oddziaływania w regionie lub w powiecie, skupiając się jedynie na efektach głównie wskaźnikowych.

### Proponowane rekomendacje

1. Rozwiązaniem problemu dotyczącego dużej ilości obowiązujących kryteriów w ramach RPO-L2020 jest wykonanie dogłębnej analizy i przeglądu nt jakości stosowanych kryteriów oraz ich doprecyzowanie przez IZ RPO-L2020. Rekomendowane jest również przemodelowanie generatora wniosków, pod takim kątem, aby był bardziej funkcjonalny dla potencjalnych użytkowników.

2. Dokumenty dotyczące zasad pozyskiwania finansowania i realizacji projektów w ramach RPO-L2020 powinny być jasno określone i sprecyzowane. Należy również popracować nad ograniczeniem ich obszerności - pozwoli to na uniknięcie zbędnych nieporozumień z przyszłymi beneficjentami.

3. Pracodawcy postulują, aby proces oceny wniosków była przyspieszony poprzez zaangażowanie większej ilości ekspertów ora wprowadzenie uproszczeń całego procesu oceny aplikacji. Postulowane jest także ujednolicenie procedur ubiegania się o dofinansowanie projektów.

4. Podczas procesu kontroli w głównej mierze należy skupić się na merytoryce projektu i rozwiązaniach, jakie zostały wypracowane. Kwestie związane z jakością powinny być kluczowe podczas procesu kontroli beneficjenta, zamiast sprawdzania poprawności formalnej wytworzonych dokumentów.

## E. Bariery mentalne

### Zdiagnozowany problem

1. Obecni na spotkaniach pracodawcy uważają, że staranie się o fundusze unijne nie przyniesie im większych korzyści, wymaga dużego zaangażowania czasowego i oderwania od działań firmy. Pracodawcy widzą więcej zagrożeń niż korzyści w ubieganiu się o dofinansowanie. Biorąc pod uwagę proponowane poziomy dofinansowania, często jest to dla nich nieopłacalne (wiąże się np. z koniecznością zlecenia obsługi całej procedury pozyskiwania dotacji wyspecjalizowanym firmom doradczym).

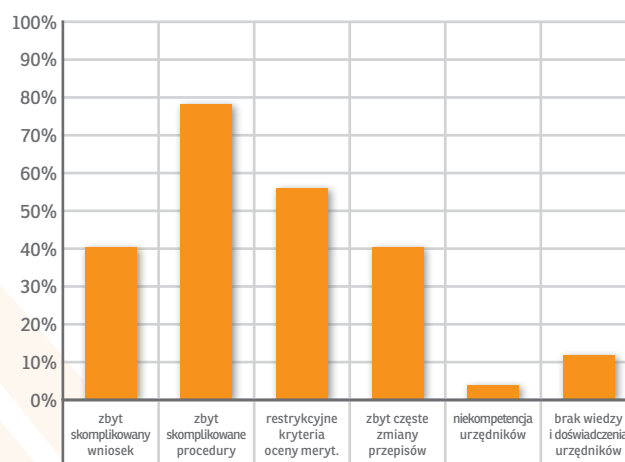
### Proponowane rekomendacje

1. Należy zmienić formułę spotkań informacyjnych. Urzędnicy powinni przedstawiać informacje pracodawcom, stosując tzw. język korzyści. Warto przedsiębiorców uświadomić w taki sposób, że planowany projekt dofinansowany w ramach RPO-L2020 może odpowiedzieć na ich potrzeby rozwojowe. Dobrym pomysłem będzie stworzenie katalogu dobrych praktyk, gdzie na bazie doświadczeń i *success story* innych przedsiębiorców, będzie można na konkretnych przykładach komunikować korzyści ubiegania się po fundusze UE.

## Wyniki badania

W przeprowadzonej ankiecie przez OPZL niespełna 78% pracodawców obecnych na spotkaniach konsultacyjnych, za największą barierę uznało **zbyt skomplikowane procedury pozyskania wsparcia unijnego**. Ponad 55% stwierdziła, że ogromnym utrudnieniem w procesie ubiegania się o dofinansowanie z środków EFS są restrykcyjne kryteria oceny merytorycznej projektów. Jako kolejne istotne bariery wskazano m.in.: częste zmiany przepisów prawa oraz skomplikowana struktura wniosku o dofinansowanie projektu. Takie odpowiedzi wskazało 40,7% pracodawców biorących udział w spotkaniach konsultacyjnych.

### Bariery utrudniające ubieganie się o dofinansowanie w ramach RPO-L2020, wskazane przez pracodawców podczas spotkań konsultacyjnych.



## Zalecenie dla administracji

### 1. Funkcjonowanie Grup roboczych KM RPO

Wypracowane przez grupy robocze rekomendacje powinny mieć większą siłę sprawczą i być poważnie traktowane przez Instytucje Zarządzające RPO, a nie wyłącznie jako obowiązek do zrealizowania.

### 2. Szkolenia i warsztaty

Należy organizować większą ilość szkoleń w zakresie pozyskiwania i wdrażania środków z EFS. Planowane szkolenia powinny być prowadzone w formie warsztatowej w taki sposób, aby były przydatne i praktyczne dla potencjalnych beneficjentów. Należy wprowadzić również kalendarz szkoleń na stronie IZ RPO-L2020, aby pracodawcy mieli możliwość większego ich wyboru.

### 3. Rola Instytucji Otoczenia Biznesu

Należy w większym stopniu zaangażować regionalne instytucje otoczenia biznesu jako partnerów dla administracji samorządowej, w tym dla IZ RPO-L2020. IOB powinny być platformą do konsultacji społecznych

z lokalnymi pracodawcami. Dobrym pomysłem mogłaby być reaktywacja Krajowej Sieci Usług dla MŚP i usług informacyjnych i doradczych dla firm finansowanych ze środków np. Ministerstwa Rozwoju.

#### **4. Punkty informacyjne**

Należy zdecydowanie zwiększyć ilość punktów informacyjnych (patrz wyżej). Urzędnicy powinni uprościć przekaz dla pracodawców i unikać specjalistycznego języka. Rozwiązaniem problemu mogłyby być także punkty funkcjonujące w podmiotach branżowych czy regionalnych organizacjach zrzeszających przedsiębiorców.

#### **5. Formularz zgłaszania potrzeby**

Należy stworzyć specjalny formularz zgłaszania potrzeb dla pracodawcy/pracodawców na stronie internetowej Urzędu Marszałkowskiego. Jest to niezwykle ważne w celu identyfikacji przez IZ RPO-L2020 problemów i potrzeb, z jakimi borykają się pracodawcy w zakresie dostępu do informacji oraz realizacji projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej.



Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa  
Małopolskiego na podstawie przeprowadzonych konsultacji  
Małopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan



Opracowany materiał zebrano na potrzeby projektu „Konfederaci Konfederatom. Zwiększenie współpracy organizacji pracodawców z podmiotami niezasiadającymi w komitetach monitorujących”. Źródłem danych były dokumenty udostępnione przez Instytucję Zarządzającą Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Małopolskiego 2014 – 2020 (RPO WM) tj. Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego lub Instytucję Pośredniczącą – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, informacje zebrane podczas spotkań konsultacyjnych z udziałem przedstawicieli Małopolskiego Urzędu Marszałkowskiego, urzędów pracy (wojewódzki, powiatowy), przedsiębiorców MŚP (w tym firm realizujących w Małopolsce usługi dofinansowane ze środków EFS, instytucji szkoleniowych), pracodawców, a także z uwzględnieniem uwag, jakie wpływają do Małopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan od pracodawców oraz doświadczeń samej organizacji.

### Usługi i rozwiązania dla pracodawców finansowane z EFS dostępne w Małopolsce

Oferta wsparcia dla małopolskich pracodawców w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego pochodzi ze środków PO WER i RPO WM 2014-2020 - 8 Oś Priorytetowa Rynek pracy, jest ona częściowo uzupełniona instrumentami Funduszu Pracy (w dalszej części opracowania wskazano, które z rozwiązań finansowane są dodatkowo z FP).

Należy jednak zauważyć, iż dla samych przedsiębiorców z sektora MŚP, źródła te są drugorzędne, a różnice w zasadach dostępu do podobnych, czy tych samych usług częściowo niezrozumiałe.

W poniższym zestawieniu przedstawiamy dostępne w Małopolsce instrumenty i rozwiązania, z których mogą skorzystać pracodawcy z uwzględnieniem ich źródła, przedmiotu i wsparcia wynikającego z oferty:

Gdzie można uzyskać wsparcie	Co zawiera oferta dla pracodawców	Rodzaj wsparcia
Powiatowy Urząd Pracy w ramach środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego oraz projektodawcy w ramach projektów wyłonionych w konkursie finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach PO WER	staż u pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawca otrzymuje bezpłatnie stażystę na okres do 6 miesięcy, a dla osób do 30 roku życia - 12 miesięcy;</li> <li>urząd płaci bezrobotnemu stypendium w wysokości 120% zasiłku (obecnie 997 zł.).</li> </ul>
	przygotowanie zawodowe u pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawca otrzymuje bezpłatnie bezrobotnego, który poprzez pracę, która trwa do 12 miesięcy nabywa nowe kwalifikacje</li> <li>urząd płaci bezrobotnemu stypendium w wysokości 120% zasiłku (obecnie 997 zł.)</li> <li>pracodawcy przysługuje dofinansowanie wydatków poniesionych na przygotowanie bezrobotnego (m. in. na materiały i surowce, eksploatację maszyn i urządzeń, odzież roboczą, posiłki regeneracyjne i inne niezbędne środki) za każdy miesiąc w wymiarze do 2% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (obecnie 80 zł.)</li> <li>pracodawcy przysługuje jednorazowa premia w wysokości 483 zł za każdy miesiąc przygotowania zawodowego każdego uczestnika.</li> </ul>
	prace interwencyjne	<ul style="list-style-type: none"> <li>mogą trwać do 6, 12, 18, 24 miesięcy lub do 4 lat (dla bezrobotnych powyżej 50 r. ż.) w zależności od zobowiązania pracodawcy do dalszego zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu finansowania oraz statusu bezrobotnego</li> <li>pracodawcy przysługuje dofinansowanie wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne</li> <li>wysokość comiesięcznej refundacji nie może przekroczyć 50% minimalnego wynagrodzenia (obecnie 925 zł.)</li> <li>wyższe kwoty refundacji wynagrodzenia przysługują pracodawcy za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 r. ż.</li> <li>pracodawcy przysługuje premia za dalsze zatrudnienie bezrobotnego w wysokości 150% przeciętnego wynagrodzenia (obecnie 6 028 zł.)</li> </ul>
	refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska dla bezrobotnego	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawca jest zobowiązany do utrzymania stanowiska przez okres 24 miesięcy</li> <li>limit dla refundacji wyposażenia lub doposażenia wynosi 600% przeciętnego wynagrodzenia (obecnie 24 114 zł.).</li> </ul>



Gdzie można uzyskać wsparcie	Co zawiera oferta dla pracodawców	Rodzaj wsparcia
<b>Powiatowy Urząd Pracy</b> w ramach środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego oraz <b>projektodawcy w ramach projektów wyłonionych w konkursie finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach PO WER</b>	pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego	<ul style="list-style-type: none"> <li>oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi w skali roku 0,25 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez NBP</li> <li>limit pożyczki wynosi 600% przeciętnego wynagrodzenia (obecnie 24 114 zł.)</li> <li>okres jej spłaty nie może być dłuższy niż 3 lata.</li> </ul>
	świadczenie aktywizacyjne	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawcy przysługuje dofinansowanie zatrudnienia osób, które w trzyletnim okresie przed momentem rejestracji w urzędzie pracy zrezygnowały z zatrudnienia ze względu na potrzebę wychowywania dziecka/opieki nad osobą zależną</li> <li>pracodawca otrzymuje dofinansowanie wynagrodzenia w wysokości: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% minimalnego wynagrodzenia miesięcznie – przez 12 miesięcy (obecnie 925 zł.)</li> <li>- 1/3 minimalnego wynagrodzenia miesięcznie – przez 18 miesięcy (obecnie 616 zł.)</li> </ul> </li> </ul>
	grant na telepracę	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawca przysługuje dofinansowanie stanowiska w formie telepracy dla: <ul style="list-style-type: none"> <li>- bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, który w trzyletnim okresie przed rejestracją zrezygnował z zatrudnienia ze względu na potrzebę wychowywania dziecka</li> <li>- osoby bezrobotnej sprawującej opiekę nad osobą zależną, który w trzyletnim okresie przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia ze względu na potrzebę opieki nad osobą zależną</li> </ul> </li> <li>limit dla grantu wynosi 600% minimalnego wynagrodzenia (obecnie 11 100 zł.)</li> <li>pracodawca jest zobowiązany do dalszego zatrudnienia osoby bezrobotnej: <ul style="list-style-type: none"> <li>- przez rok w pełnym wymiarze czasu pracy,</li> <li>- przez 1,5 roku w połowie wymiaru</li> </ul> </li> </ul>
	refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne bezrobotnego	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawcy przysługuje jednorazowa refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne za okres 12 miesięcy, gdy po roku od zatrudnienia bezrobotnego, jest on nadal u niego zatrudniony</li> <li>limit dla refundacji wynosi 300% przeciętnego wynagrodzenia (obecnie 12 057 zł.)</li> </ul>
	dofinansowanie wynagrodzenia bezrobotnych powyżej 50 r. ż.	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawca przysługuje dofinansowanie wynagrodzenia przez: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 miesięcy - w przypadku bezrobotnego między 50 a 60 r. ż.</li> <li>- 24 miesiące w przypadku bezrobotnego powyżej 60 r. ż.</li> </ul> </li> <li>dofinansowanie nie może być wyższe niż 50% minimalnego wynagrodzenia (obecnie 925 zł.)</li> <li>pracodawca zobowiązany jest do dalszego zatrudnienia bezrobotnego po okresie trwania dofinansowania 12 lub 24 miesiące.</li> </ul>
	refundacja kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 r. ż.	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawcy przysługuje dofinansowanie wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne przez 12 miesięcy</li> <li>dofinansowanie nie może być wyższe niż 100% minimalnego wynagrodzenia (obecnie 1 850 zł.)</li> <li>pracodawca zobowiązany jest do dalszego zatrudnienia bezrobotnego przez 12 miesięcy</li> <li>koszty te będą finansowane w latach 2016-2018.</li> </ul>
	refundacja kosztów składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych do 30 r. ż.	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawcy przysługuje dofinansowanie wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne przez 12 miesięcy</li> <li>dofinansowanie nie może być wyższe niż 50% minimalnego wynagrodzenia (obecnie 925 zł.)</li> <li>pracodawca zobowiązany jest do dalszego zatrudnienia bezrobotnego przez 6 miesięcy.</li> </ul>
	bon stażowy dla bezrobotnego do 30 r. ż.	<ul style="list-style-type: none"> <li>urząd przyznaje bezrobotnemu bon stażowy na odbycie 6 miesięcznego stażu</li> <li>bezrobotnemu przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych (obecnie 997 zł.)</li> <li>pracodawcy przysługuje premia w wysokości 1 500 zł., jeżeli zatrudni bezrobotnego na 6 miesięcy po okresie trwania dofinansowania.</li> </ul>
	bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 r. ż.	<ul style="list-style-type: none"> <li>urząd przyznaje bezrobotnemu bon zatrudnieniowy na pracę przez 18 miesięcy</li> <li>pracodawcy przysługuje dofinansowanie wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne przez 12 miesięcy</li> <li>dofinansowanie nie może być wyższe niż 100% zasiłku dla bezrobotnych (obecnie 831 zł.)</li> <li>pracodawca zobowiązany jest do dalszego zatrudnienia bezrobotnego przez 6 miesięcy.</li> </ul>
<b>Powiatowy Urząd Pracy</b> w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego	szkolenia pracowników pod potrzeby pracodawców	<ul style="list-style-type: none"> <li>pracodawca otrzymuje 80% dofinansowania kosztów szkoleń, a gdy zatrudnia do 10 osób – 100%</li> <li>całkowite dofinansowanie w roku nie może przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia (obecnie 12 057 zł.)</li> <li>środki KFS stanowią pomoc de minimis.</li> </ul>
<b>Projektodawcy w ramach projektów wyłonionych w konkursie finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach RPO WM</b>	staż/ praktyka zawodowa	<ul style="list-style-type: none"> <li>przyjęcie na staż/praktykę osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy należących co najmniej do jednej z poniższych grup: osoby powyżej 50 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskich kwalifikacjach, kobiety;</li> <li>staż/praktyka zawodowa trwa nie krócej niż 3 miesiące i nie dłużej niż 12 miesięcy;</li> <li>stażyscie/praktykantowi przysługuje miesięczne stypendium w wysokości nie większej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę (obecnie 1 850 zł.)</li> <li>pracodawca opracowuje program stażu/praktyki we współpracy z organizatorem stażu/praktyki (projektodawcą);</li> <li>pracodawca wyznacza opiekuna stażu/praktyki;</li> <li>na jednego opiekuna stażu/praktyki nie może przypadać więcej niż 3 stażystów/praktykantów.</li> <li>koszty wynagrodzenia opiekuna stażysty/praktykanta powinny uwzględniać jedną z opcji: <ol style="list-style-type: none"> <li>refundację pracodawcy wynagrodzenia opiekuna w zakresie odpowiadającym częściowemu lub całkowitemu zwolnieniu go od świadczenia pracy na rzecz realizacji zadań związanych z opieką nad grupą stażystów/praktykantów, w wysokości obliczonej jak za urlop wypoczynkowy, ale nie więcej niż 5 000 zł brutto,</li> <li>refundację pracodawcy dodatku do wynagrodzenia opiekuna, w sytuacji, gdy nie został zwolniony od świadczenia pracy, w wysokości nieprzekraczającej 10% jego zasadniczego wynagrodzenia wraz ze wszystkimi składnikami wynagrodzenia wynikającego ze zwiększonego zakresu zadań, ale nie więcej niż 500 zł brutto.</li> </ol> </li> <li>koszty opiekuna stażu/praktyki oraz stypendium dla uczestnika finansowane są z projektu</li> <li>koszty dojazdu uczestnika, koszty wyposażenia stanowiska pracy, koszty eksploatacji materiałów i narzędzi, szkolenia BHP stażysty/praktykanta itp. mogą być również finansowane z projektu jednak w wysokości nieprzekraczającej 5 000 zł. brutto na 1 stażystę.</li> </ul>

Gdzie można uzyskać wsparcie	Co zawiera oferta dla pracodawców	Rodzaj wsparcia
Projektodawcy w ramach projektów wyłonionych w konkursie finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach RPO WM	dotacja na doposażenie i wyposażenie stanowiska pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• utworzenie nowego miejsca pracy dla osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy należących co najmniej do jednej z poniższych grup: osoby powyżej 50 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskich kwalifikacjach, kobiety;</li> <li>• kwota wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy nie może przekroczyć 600% wysokości przeciętnego wynagrodzenia za pracę (obecnie 23 370 zł.);</li> <li>• pracodawca, który uzyskał środki na wyposażenie lub doposażenie nowoutworzonego stanowiska pracy, jest zobowiązany do jego utrzymania przez okres co najmniej 24 miesięcy.</li> </ul>
	subsydiowanie zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zatrudnienie osób w wieku 30 lat i więcej pozostających bez pracy należących co najmniej do jednej z poniższych grup: osoby powyżej 50 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, osoby o niskich kwalifikacjach, kobiety;</li> <li>• subsydiowanie zatrudnienia ma na celu aktywizację osób poprzez refundację pracodawcom kosztów ich zatrudnienia poniesionych na wynagrodzenia brutto oraz obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne;</li> <li>• projektodawca udzielając pomocy publicznej na subsydiowanie zatrudnienia pokrywa koszty wynagrodzeń pracownika ponoszone w okresie: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji do wysokości 50% kosztów wynagrodzenia,</li> <li>b) do 24 miesięcy od dnia zatrudnienia pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji do wysokości 50% kosztów wynagrodzenia,</li> <li>c) zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością – do wysokości 75% kosztów wynagrodzenia;</li> </ul> </li> <li>• w przypadku gdy okres subsydiowania zatrudnienia jest krótszy niż odpowiednio 12 lub 24 miesiące, wówczas wysokość pomocy publicznej na subsydiowanie zatrudnienia zostaje odpowiednio zmniejszona.</li> <li>• w przypadku pomocy de minimis na subsydiowanie zatrudnienia projektodawca pokrywa koszty wynagrodzenia pracownika ponoszone w okresie: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 12 miesięcy – w przypadku pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji,</li> <li>b) 24 miesięcy – w przypadku pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji,</li> <li>c) odpowiadającym minimalnemu okresowi czasu wynikającemu z odrębnych przepisów lub ze zbiorowych układów pracy – w przypadku pracownika z niepełnosprawnością,</li> <li>d) 6 miesięcy – w przypadku innych kategorii pracowników;</li> </ul> </li> <li>• w przypadku finansowania zatrudnienia subsydiowanego musi zostać zachowany wymóg osiągnięcia wzrostu netto liczby pracowników w porównaniu ze średnią z ostatnich 12 miesięcy (zakaz finansowania bieżącego zatrudnienia).</li> </ul>
	wsparcie adaptacyjne dla pracownika, który uzyskał zatrudnienie w ramach projektów, w tym szkolenia i doradztwo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wsparcie uczestnika, który uzyskał zatrudnienie w ramach projektu (w tym w formie subsydiowanego zatrudnienia, stażu, praktyki zawodowej) w zakresie dostosowania jego kompetencji i kwalifikacji do potrzeb pracodawcy oraz profilu wykonywanej pracy;</li> <li>• wsparcie adaptacyjne jest finansowane z projektu i może obejmować szkolenia, doradztwo, pomoc indywidualnego opiekuna.</li> </ul>
	wsparcie dla osób zwalnianych w wyniku procesów restrukturyzacyjnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• programy outplacementowe polegają na kompleksowym wsparciu w zakresie znalezienia zatrudnienia dla: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) pracowników, którzy znajdują się w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy lub którzy zostali poinformowani przez pracodawcę o zamiarze nieprzedłużenia przez niego stosunku pracy lub stosunku służbowego;</li> <li>b) pracowników zatrudnionych u pracodawcy, który w okresie 12 miesięcy poprzedzających przystąpienie pracownika do projektu dokonał rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników.</li> </ul> </li> </ul>
	program przekwalifikowania pracowników przygotowujący do kontynuowania pracy na innych lub zmodyfikowanych/zmodernizowanych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• program kierowany do pracowników, w szczególności osób powyżej 50 r.ż. wśród których ryzyko zaprzestania aktywności zawodowej z przyczyn zdrowotnych jest wysokie;</li> <li>• ze wsparcia wyłączone są duże przedsiębiorstwa.</li> </ul>
	opracowanie strategii zarządzania wiekiem oraz wdrożenie opracowanego programu (jego elementu)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• program kierowany do pracodawców oraz ich pracowników (w szczególności pracowników powyżej 50 r.ż);</li> <li>• ze wsparcia wyłączone są duże przedsiębiorstwa.</li> </ul>
	podnoszenie kwalifikacji pracowników (szkolenia/doradztwo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wsparcie kierowane do mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników, w tym do osób prowadzących działalność na własny rachunek;</li> <li>• przedsiębiorca otrzymuje bony rozwojowe na szkolenia i doradztwo;</li> <li>• możliwość realizacji bonów w instytucjach znajdujących się w rejestrze usług rozwojowych (BUR);</li> <li>• preferencje w dofinansowaniu szkoleń/doradztwa dla pracowników 50 plus i o niskich kwalifikacjach oraz dla przedsiębiorstw działających w tzw. branżach wysokiego wzrostu oraz w branżach istotnych dla rozwoju regionu.</li> </ul>
Pracodawca jako projektodawca uczestniczący w konkursie finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego	utworzenie przyzakładowego żłobka/klubu dziecięcego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• projekt gwarantuje zwiększenie liczby miejsc opieki nad dziećmi prowadzonych przez daną instytucję;</li> <li>• zaplanowane finansowanie z projektu bieżącej działalności nowoutworzonych miejsc opieki (w żłobkach, klubach, u dziennego opiekuna) nie może przekraczać okresu 24 miesięcy;</li> <li>• w ramach wspieranych projektów wymagane będzie zachowanie trwałości ich rezultatów (przez okres 2 lat od zakończenia projektu);</li> <li>• minimalna wartość projektu: 50 tys. zł;</li> <li>• wymagany wkład własny projektodawcy: 15% wartości projektu.</li> </ul>

Gdzie można uzyskać wsparcie	Co zawiera oferta dla pracodawców	Rodzaj wsparcia
Pracodawca jako projektodawca uczestniczący w konkursie finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego	program przekwalifikowania pracowników przygotowujący do kontynuowania pracy na innych lub zmodyfikowanych/zmodernizowanych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• program kierowany do pracowników, w szczególności osób powyżej 50 r. ż. wśród których ryzyko zaprzestania aktywności zawodowej z przyczyn zdrowotnych jest wysokie;</li> <li>• ze wsparcia wyłączone są duże przedsiębiorstwa;</li> <li>• minimalna wartość projektu: 50 tys. zł</li> <li>• wymagany wkład własny projektodawcy: 5% wartości projektu.</li> </ul>
	opracowanie strategii zarządzania wiekiem oraz wdrożenie opracowanego programu (jego elementu)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• projekt kierowany do pracodawców oraz ich pracowników (w szczególności pracowników powyżej 50 r. ż);</li> <li>• ze wsparcia wyłączone są duże przedsiębiorstwa;</li> <li>• minimalna wartość projektu: 50 tys. zł.</li> <li>• wymagany wkład własny projektodawcy: 5% wartości projektu.</li> </ul>

## EFS w ocenie przedsiębiorców i pracodawców

Mimo, że oferta wsparcia w Małopolsce jest bardzo bogata, to dla większości pracodawców, którzy uczestniczyli w konsultacjach społecznych w ramach projektu, prawie nieznaną lub znaną bardzo wybiórczo. Wyraźnie podkreślano, powszechny **brak informacji i promocji** tych działań, a w dyskusji z przedstawicielami urzędów pracy i operatorów wskazywano, że **stosowane instrumenty marketingowe i promocyjne (np. strona www, ulotki, plakaty) są nieskuteczne lub mają bardzo małą skuteczność** w faktycznym dotarciu do potencjalnych zainteresowanych. Ponadto, nawet ci pracodawcy, którzy poszukują aktywnie tego typu rozwiązań zwracali uwagę, że informacje na stronach www trudno odnaleźć, a jeśli już są opublikowane – to są napisane bardzo skomplikowanym językiem („urzędniczą lub unijną nowomową”, jak zostało to określone), są zbyt obszerne i ciężko z nich zrozumieć, na czym usługa polega i jakie warunki trzeba dokładnie spełnić.

Przedsiębiorcy w trakcie spotkań konsultacyjnych skarżyli się także na **obszerność dokumentacji i załączników**, którą należy wypełnić albo ciężko zrozumieć (i część pracodawców rezygnuje z tego powodu), a także wskazywali na różne **ryzyka** czy złe doświadczenia, np. konieczność zwrotu dotacji na utworzenie stanowiska w pracy w przypadku utraty pracownika

(choroba, porzucenie pracy), kiedy to urząd pracy nie był w stanie oddelegować bezrobotnego analogicznych kompetencjach. Urzędy pracy starają się zapobiegać tego typu zjawiskom nie kierując do pracodawców specjalistów o unikatowych kwalifikacjach, co z drugiej strony budzi to sprzeciw pracodawców i wywołuje słuszne kontrowersje w kontekście realizacji zadań publicznych instytucji rynku pracy. Swoimi doświadczeniami podzielił się lokalny przedsiębiorca, który bardzo długo starał się o pozyskanie na staż architekta – który sam wyszukał sobie u tego przedsiębiorcy pracę - zarejestrowanego w rejestrze bezrobotnych, podczas gdy ten kierowany był do prac zupełnie nie związanych z jego zawodem (zdarzenie z 2016 r!). Skonstatowano jednak, iż urzędy stają się coraz bardziej pomocne i przyjazne, podchodząc coraz bardziej ze zrozumieniem do potrzeb pracodawców.

Z bardzo dobrym odbiorem ze strony przedsiębiorców spotkał się wyrażony publicznie w trakcie konsultacji pomysł, żeby **organizacje pracodawców były pośrednikiem pomiędzy biznesem a urzędami pracy**, bo znają specyfikę funkcjonowania biznesu, a z drugiej strony współpracują z administracją i łatwiej (zarówno pod względem dostępności, jak i komunikacji) im dotrzeć z ofertą do pracodawców, niż urzędnikowi. Zgodnie stwierdzono, że organizacje pracodawców są bardzo dobrym miejscem do promowania ofert urzędów pracy. Co więcej, większość uczestniczących w spotkaniu przedstawicieli firm byłaby zaintereso-

wana bardziej zaawansowaną formą wsparcia i aktywnością w postaci osobistych kontaktów (najlepiej rozmowa telefoniczna, spotkanie, lub osobiście dedykowany mail) przedstawiciela organizacji ze zindywidualizowaną ofertą dla konkretnego przedsiębiorstwa. Uznano, że znają oni na tyle swoje firmy członkowskie, że przy wdrożeniu kilku pomocniczych działań (przesyłanie do biura organizacji zapotrzebowania na kadry np.) byłoby to szybko wykonalne. Zauważono, że pracodawcy zdecydowanie chętniej przedstawią tu swoje potrzeby, czy ich zakres, niż pracownikom PUP, czy nawet agencji pośrednictwa pracy. Usługa taka mogłaby być nawet częściowo odpłatna dla pracodawców.

Przy tej okazji, należy odnotować negatywne zmiany, jakie nastąpiły w konstrukcji projektów aktywizacyjnych i outplacementowych, które realizują zewnętrzni (komercyjni) operatorzy czy organizacje zrzeszające przedsiębiorców, w których można było – obok doradców zawodowych, ze wsparcia EFS zatrudniać pośredników pracy czy jobcoachów. Wskazywali na nie obecni na spotkaniu przedstawiciele firm realizujący projekty w ramach działania 1.2.2 PO WER oraz 8.2, 8.4.2 RPO. W porównaniu do poprzedniego okresu programowania i projektów finansowanych ze środków EFS w ramach POKL, w obecnej perspektywie grupy docelowe wskazane do objęcia wsparciem są restrykcyjnie ograniczone do najtrudniejszych klientów na rynku pracy, trudnych do zrekrutowania i zmotywowania do uczestnictwa lub w ogóle trudnych do zidentyfikowania przy spełnieniu wszystkich kryteriów, a z drugiej strony realizujący dysponują zdecydowanie mniejszymi środkami i katalogiem form wsparcia. Dodatkowo na spotkaniu wskazywano, że w realizacji usług rywalizują z urzędami pracy, które z naturalnych przyczyn mają łatwiejszy dostęp do potencjalnych beneficjentów. Skutkiem tego działania jest niezdrowa konkurencja, która rzutuje też na powodzenie rozpoczętą w ramach polityki rynku pracy prywatyzację usług na tym rynku. Innym zjawiskiem jest fakt wycofywania się części podmiotów, które dotąd z powodzeniem, przez lata świadczyły takie usługi. MZP Lewiatan ma podobne doświadczenia. Od 2001 r. wspierał, a od 2009 współrealizował z powodzeniem projekty outpla-

cementowe, od 2007 aktywizacyjne, od 2009 zatrudniał własnych doradców zawodowych i jobcoachów, obecnie – mimo zainteresowania pracodawców, ze względu na konieczność zbyt wysokiego zaangażowania środków własnych nie jest w stanie kontynuować tej działalności, mimo posiadanego potencjału i popytu.

Pracodawcy uczestniczący w spotkaniach konsultacyjnych stwierdzali, że zainteresowani są głównie bezwrotnymi formami wsparcia w zatrudnieniu, najchętniej jednak wskazują staże, przygotowanie zawodowe u pracodawcy, refundacja kosztów utworzenia stanowiska lub jego doposażenia, refundacja ZUS, szkolenie zawodowe czy przekwalifikowanie na potrzeby pracodawcy.

Przy tej okazji wyraźnie podkreślano, że najlepszym rozwiązaniem byłoby, aby pracodawca sam mógł wybrać szkolenie, na które skieruje pracownika. Przywołano negatywne doświadczenia związane ze szkoleniami organizowanymi przez urzędy pracy czy oferowane przez firmy szkoleniowe, które dysponowały dofinansowaniem z UE w poprzedniej perspektywie. Wskazywano na bardzo złą jakość szkoleń i niespełnione oczekiwania firm, a także samych szkolonych. Z drugiej strony firmy szkoleniowe, a także operatorzy programów oferujących usługi aktywizacyjne czy outplacementowe w ramach dofinansowania EFS, skarżyli się na bardzo niskie i coraz niższe stawki szkoleniowe w projektach, co wpływa na jakość usługi i możliwość sfinansowania bardziej zaawansowanych kwalifikacji, czy szkoleń wymagających większej liczby godzin do certyfikacji itp.

Przedstawiona na spotkaniach idea Podmiotowego Systemu Finansowania (PSF) w postaci **bonów szkoleniowych** dla małopolskich firm MŚP, ale także osób indywidualnych, przyjęta została z dużym uznaniem. Jednak nie bez obaw o konieczność spełnienia zbyt wielu wymogów biurokratycznych – „wypełniania tony papierów” czy ryzyka zwrotu środków publicznych.

Tu również przywołano pomysł, aby to organizacje okołobiznesowe pomagały przedsiębiorcom w dostę-

pie do bonów poprzez: dostarczanie informacji, promocję, doradztwo w zakresie pozyskania dofinansowania i pomoc w rozliczaniu.

Dużym rozczarowaniem w tym zakresie jest opóźnienie z jakim system jest uruchamiany wobec faktu, jak dawno rozpoczęto jego przygotowania. Dla pracodawców niezrozumiały jest rozciągnięty w czasie i rozłożony na szereg instytucji system decyzyjny w tym zakresie. Pracodawcy nie orientują się w kompetencjach poszczególnych struktur administracyjnych, nie znają ich nazw, gubią się w tym w mechanizmie. Podczas spotkania padały pytania typu „ale co to jest Instytucja Pośrednicząca?”. Wielu pracodawców wskazywało, iż rezygnuje z tego powodu, bo „nie może się w tym połapać”. Jeszcze innych zraża zdecydowania nadmiar dokumentacji.

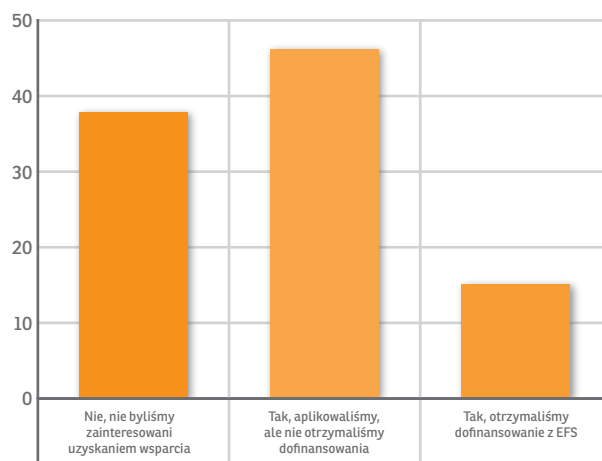
Więcej światła na doświadczenia i oczekiwania przedsiębiorców rzucają przeprowadzone badania ankietowe, które przedstawiamy poniżej.

## Wyniki ankiet

Badania ankietowe zrealizowano na potrzeby realizacji projektu „Konfederaci – konfederatom. Zwiększenie współpracy organizacji pracodawców z podmiotami niezasiadającymi w komitetach monitorujących” podczas spotkań konsultacyjnych w Krakowie i w Nowym Sączu w listopadzie 2016 r. W badaniach uczestniczyło 48 pracodawców.

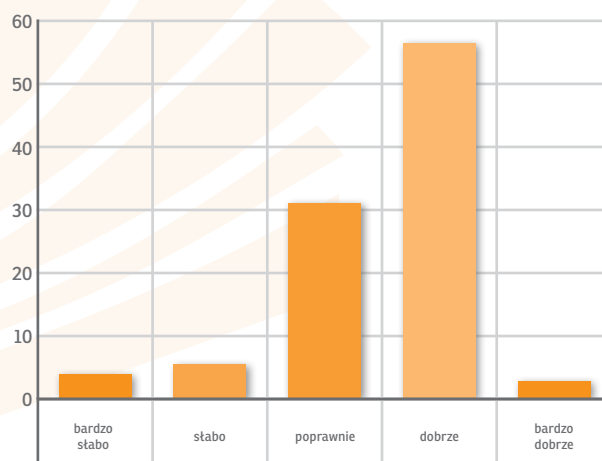
### **I** Czy Pana/Pani firma aplikowała o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w ramach RPO2014-2020?

37,5 %	Nie, nie byliśmy zainteresowani uzyskaniem wsparcia
46,5 %	Tak, aplikowaliśmy, ale nie otrzymaliśmy dofinansowania
16 %	Tak, otrzymaliśmy dofinansowanie z EFS



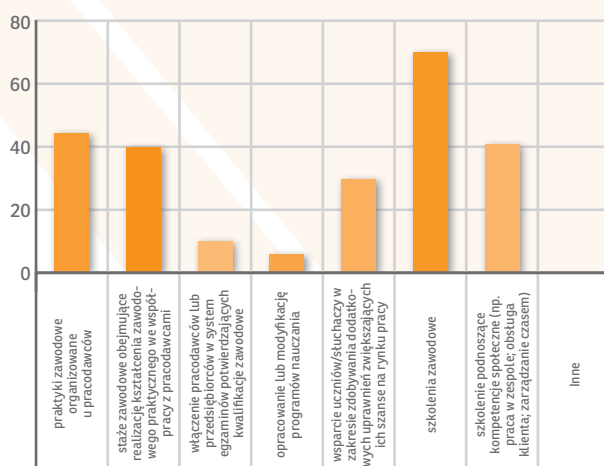
### **2** Jak Pan/Pani ocenia działania informacyjne prowadzone przez Instytucje Pośredniczące związane z promocją działań skierowanych do pracodawców finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego? (skala od 1 do 5)

3,6 %	bardzo słabo
5,4 %	słabo
32 %	poprawnie
57%	dobrze
1,8%	bardzo dobrze



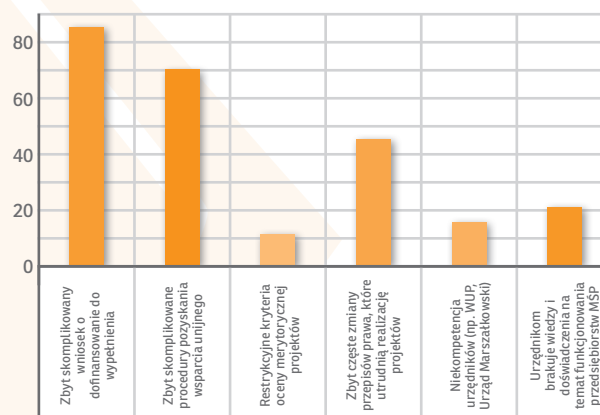
### 3 Którymi działaniami finansowanymi z EFS Państwa firma byłaby zainteresowana (maks. proszę wskazać 3 odpowiedzi):

43 %	praktyki zawodowe organizowane u pracodawców
40 %	staże zawodowe obejmujące realizację kształcenia zawodowego praktycznego we współpracy z pracodawcami
9 %	włączenie pracodawców lub przedsiębiorców w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe
5 %	opracowanie lub modyfikację programów nauczania
30 %	wsparcie uczniów/słuchaczy w zakresie zdobywania dodatkowych uprawnień zwiększających ich szanse na rynku pracy
70 %	szkolenia zawodowe
41 %	szkolenie podnoszące kompetencje społeczne (np. praca w zespole; obsługa klienta; zarządzanie czasem)
0 %	Inne



### 4 Proszę wskazać bariery, które według Państwa oceny, utrudnią ubieganie się o dofinansowanie o środki z EFS (maks. 3 bariery do wyboru):

86 %	Zbyt skomplikowany wniosek o dofinansowanie do wypełnienia
70 %	Zbyt skomplikowane procedury pozyskania wsparcia unijnego
11 %	Restrykcyjne kryteria oceny merytorycznej projektów
46 %	Zbyt częste zmiany przepisów prawa, które utrudnią realizację projektów
16 %	Niekompetencja urzędników (np. WUP, Urząd Marszałkowski)
21 %	Urzędnikom brakuje wiedzy i doświadczenia na temat funkcjonowania przedsiębiorstw MŚP



### 5 Jakie działania według Państwa powinien podjąć samorząd województwa, aby wzmocnić dialog i współpracę pomiędzy pracodawcami a samorządem pod kątem zwiększenia efektywności RPO 2014-2020?

- więcej spotkań z przedsiębiorcami i wysłuchania ich opinii
- więcej bezpłatnych szkoleń z wypełniania wniosków o dofinansowanie
- więcej informacji o dostępnych źródłach finansowania, przedstawionych przystępnym językiem
- prowadzenie punktów informacyjnych i doradczych w organizacjach zrzeszających przedsiębiorców.



Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa  
Dolnośląskiego na podstawie przeprowadzonych konsultacji  
związku Dolnośląskich Pracodawców



Opracowany materiał do ekspertyzy zebrano na potrzeby projektu „*Konfederaci Konfederatom. Zwiększenie współpracy organizacji pracodawców z podmiotami niezasiadającymi w komitetach monitorujących*”. Źródłem danych były informacje udostępnione przez Instytucję Zarządzającą Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 (RPO WD) tj. Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, Instytucję Pośredniczącą – Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu, informacje zebrane podczas spotkań konsultacyjnych z udziałem przedstawicieli DWUP, przedsiębiorców MŚP (w tym firm realizujących na Dolnym Śląsku usługi dofinansowane ze środków EFS) pracodawców, a także z uwzględnieniem uwag zgłaszanych przez członka i zastępcę Komitetu Monitorującego RPO WD z ramienia Konfederacji Lewiatan.

#### **Wyniki badań ankietowych pracodawców**

Dolnośląscy Pracodawcy zorganizowali w dniach 4 października oraz 28 października 2016 r. w Wałbrzychu oraz we Wrocławiu konsultacje społeczne. W obu spotkaniach pod nazwą „*Porozmawiajmy o rynku pracy*” uczestniczyło 58 osób, reprezentujących 35 przedsiębiorstw z sektora MŚP. Gośćmi spotkania byli przedstawiciele dyrekcji Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy – jako Instytucji Pośredniczącej (Dyrektor Ewa Grzebieniak, Zastępca Dyrektora - Bartosz Koteczki). Podczas spotkań przeprowadzono badania ankietowe, w których wzięło udział wśród 33 pracodawców.

Odpowiedzi uzyskane od pracodawców umożliwiły dokonanie oceny stopnia trudności aplikowania o środki unijne w ramach RPO Województwa Dolnośląskiego. Dzięki badaniom udało się zdefiniować najważniejsze bariery w dostępie do środków z EFS.

Na pytanie, czy **Pana/Pani firma aplikowała o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w ramach RPO 2014-2020**, aż 64% odpowiedziało, że nie było zainteresowanych uzyskaniem wsparcia z EFS. Tylko 21% respondentów odpowiedziało, że korzystało ze środków unijnych. Natomiast 15% odpowiedziało, że ich firma starała się o środki unijne, ale nie otrzymała dofinansowania.

W kolejnym pytaniu pracodawcy ocenili działania informacyjne prowadzone przez Instytucję Pośredniczącą na Dolnym Śląsku. Na pytanie „**Jak Pan/Pani ocenia działania informacyjne prowadzone przez Instytucję Pośredniczącą związane z promocją działań skierowanych do pracodawców finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego?**”, aż 45% pracodawców oceniło te działania słabo, 27% poprawnie, 12% dobrze. Żaden z pracodawców nie podał oceny bardzo dobrej. Świadczy to o tym, że pracodawcy mają negatywny stosunek do podejmowanych działań informacyjno-promocyjnych na temat funduszy unijnych w ramach RPO. Na spotkaniu w Wałbrzychu podawano konkretne przykłady trudności, np. bardzo zawile komunikaty przed składaniem wniosków o dofinansowanie.

Pracodawcy mieli również możliwość wskazania typu rozwiązań finansowanymi z EFS, którymi byłiby najbardziej zainteresowani. Najwięcej pracodawców wskazało na szkolenia zawodowe (20 wskazań), następnie praktyki zawodowe organizowane u pracodawców (18 odpowiedzi), oraz szkolenia podnoszące kompetencje społeczne (np. praca w zespole; obsługa klienta; zarządzanie czasem) – 13 odpowiedzi. Z kolei, tylko 11 przedsiębiorców było zainteresowanych stażami zawodowymi obejmującymi realizację kształcenia zawodowego praktycznego we współpracy z pracodawcami. Najmniejszym zainteresowaniem cieszyło się wsparcie uczniów/słuchaczy w zakresie zdobywania



dotychczasowych uprawnień zwiększających ich szanse na rynku pracy (8 odpowiedzi) oraz włączenie pracodawców lub przedsiębiorców w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (4 odpowiedzi).

Pracodawcy mogli również wypowiedzieć się na temat występujących barier w procesie ubiegania się o wsparcie z EFS w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego. Najwięcej pracodawców (24 odpowiedzi) wskazało na zbyt **skomplikowane procedury pozyskania wsparcia unijnego**. Warto zauważyć, że na tę barierę wskazywali również pracodawcy z innych województw, w których zorganizowano spotkania konsultacyjne w ramach projektu partnerskiego. Pracodawcy, wypełniając ankiety wskazali na jeszcze inne bariery:

- Aż 16 pracodawców uczestniczących w spotkaniach konsultacyjnych zaznaczyło, że istotną barierą są **restrykcyjne kryteria oceny merytorycznej wniosków**.
- 12 pracodawców wskazało na **zbyt skomplikowany wniosek o dofinansowanie do wypełnienia**.
- Przedstawiciele 10 firm podkreśliło na **zbyt częste zmiany przepisów prawa, które utrudniają realizację projektów** dofinansowanych w ramach RPO WD.
- 7 pracodawców zaznaczyło odpowiedź, że **urzędnikom brakuje wiedzy i doświadczenia na temat funkcjonowania przedsiębiorstw MŚP w regionie**.
- Jedynie 2 pracodawców wskazało na **niekompetencję urzędników** (np. WUP, Urząd Marszałkowski).

Na koniec pracodawcy mogli wskazać, jakie działania powinien podjąć samorząd województwa, aby wzmocnić dialog i współpracę pomiędzy pracodawcami a samorządem pod kątem zwiększenia efektywności RPO 2014-2020? Pracodawcy podkreślali, że samorząd województwa powinien częściej organizować szkolenia w formule warsztatowej, konsultacje, oraz lepiej zapewnić przepływ informacji z organizacjami zrzeszającymi przedsiębiorców. Podczas debaty we Wrocławiu padały propozycje, aby częściej i systematycznie pytać o opinie pracodawców. Pozwoli to na lepsze dopracowanie konsultowanych rozwiązań finansowanych z EFS, adresowanych do przedsiębiorców.

## Analiza wybranych rozwiązań w ramach RPO WD

W trakcie spotkań konsultacyjnych pracodawcy zwracali uwagę na dwa kluczowe obszary działań, którymi są najbardziej zainteresowani. Pierwszy dotyczy finansowania rozwoju kwalifikacji zawodowych w ramach dostępnej Bazy Usług Rozwojowych (Oś VIII RPO). Drugi współpracy ze szkołami i rozwoju szkolnictwa zawodowego (Oś IX RPO).

W pierwszym przypadku, przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej – Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy przedstawił we Wrocławiu, informacje o realizacji projektu „Partnerstwo na rzecz rozwoju dolnośląskich MMŚP i ich pracowników”. Projekt realizowany w partnerstwie z Dolnośląską Agencją Współpracy Gospodarczej Sp. z o.o., Karkonoską Agencją Rozwoju Regionalnego SA, Agencją Rozwoju Regionalnego „AGROREG” SA, Wrocławską Agencją Rozwoju Regionalnego SA, Dolnośląskim Parkiem Innowacji i Nauki SA w ramach działania 8.6 RPO WD. Projekt ten przewiduje wsparcie przedsiębiorców z sektora MMŚP z wykorzystaniem BUR prowadzonej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Dolnośląskie jest jednym z pierwszych województw w kraju, które wybrało Operatorów w subregionach odpowiedzialnych za przyznawanie wsparcia przedsiębiorcom. Uczestnikiem projektu mogą być wyłącznie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, spełniające kryteria określone dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w art. 2 załącznika I do Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 mające swoją jednostkę organizacyjną na obszarze województwa dolnośląskiego oraz ich pracownicy (wykonujący pracę na podstawie umowy o pracę) z obszaru województwa dolnośląskiego.

Okres realizacji projektu przypada od 01.11.2016 do 31.07.2019 r., a cała wartość projektu wynosi aż 43,5 mln złotych. Projekt ma na celu wsparcie przedsiębiorców z sektora MMŚP oraz ich pracowników w formie doradztwa w zakresie określenia ich potrzeb rozwojowych i korzystania z Bazy Usług Rozwojowych oraz dofinansowania MMŚP wybranych usług rozwojowych pozwalających w szczególności na nabycie lub potwierdzenie

kwalifikacji osób pracujących, usprawnienie procesów lub obszarów działania przedsiębiorstwa bądź częściową lub całkowitą zmianę profilu działalności.

Analiza zasad wsparcia w tym projekcie, współfinansowanym z EFS, pozwala jednak wskazać na kilka ważnych ograniczeń, które dla lokalnych pracodawców są sporą barierą w dostępie do środków z EFS w ramach RPO WD. Podstawowym ograniczeniem jest brak możliwości skorzystania z finansowania przez przedsiębiorców, którzy nie posiadają umowy o pracę. W tym przypadku chodzi o właścicieli, współwłaścicieli spółek i członków zarządu, którzy są zatrudnieni w oparciu o kontrakt menedżerski lub na podstawie powołania do zarządu. Z analizy związku wynika, że oprócz Dolnośląskiego, również zachodniopomorskie definiuje pracownika jako osobę zatrudnioną na umowę o pracę. Pozostałe regiony, które wdrażają PSF albo wprost odwołują się do art. 5 załącznika I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014, czyli uwzględniają szeroką definicję pracownika, uwzględniającą choćby właścicieli firm, albo pozostawiają tę kwestię niedookreśloną (nie definiują szczególnie pojęcia „pracownik”). Województwo Dolnośląskie na etapie tworzenia zasad wsparcia w ramach PSF bardzo mocno ograniczyło tę kwestię odbiorców.

Drugą istotną barierą, która może wpływać na poziom zainteresowania projektem i uzyskaniem dofinansowania do szkoleń w ramach BUR, jest wprowadzenie mechanizmu tzw. *jednorazowości wsparcia*. Dolnośląski PSF jest tutaj wyjątkiem - żadna IZ RPO nie wprowadziła do tej pory takiego ograniczenia. Uczestnicy spotkań konsultacyjnych zwracali uwagę, że tego typu bariera uderza głównie w firmy, które się dynamicznie rozwijają i nie mogą założyć szkoleń dla nowo zatrudnianych pracowników np. w 2018 roku. Wprowadzenie takiej restrykcyjnej zasady spowoduje, że właściciele firm od razu muszą z góry zaplanować szkolenia, ponieważ w przeciwnym razie, nie będą mogli kilkakrotnie ubiegać się o dofinansowanie. Z drugiej strony, dla Operatorów będzie to spore wyzwanie, ponieważ mikro przedsiębiorcy będą starać się o niskie dofinansowanie do szkoleń, wiedząc o tym, że firma musi zapewnić wkład własny oraz środki z EFS są rozliczane

na podstawie refundacji. Kolejnym ograniczeniem jest kwestia rekrutacji do projektu. Główną ideą powstania Podmiotowych Systemów Finansowania Usług Rozwojowych było wprowadzenie w sposób systemowy mechanizmu popytowości. W założeniach system na poziomie regionalnym ma być otwarty i przyjazny dla biznesu. To przedsiębiorca powinien być w głównym centrum uwagi.

Kolejną kwestią, która wzbudza kontrowersje wśród przedsiębiorców zainteresowanych wsparciem w ramach RPO WD jest zasada, że operator zastrzega sobie prawo do ograniczenia naboru do grup priorytetowych (mających pierwszeństwo podczas rekrutacji) – taka propozycja jest dla pracodawców zupełnie niezrozumiana i niezmiernie dziwi w systemie popytowym, z którym takie rozwiązanie nie ma nic wspólnego. Dostyc niezrozumiałe jest też rozwiązanie dotyczące samego procesu rekrutacji, które zakłada, że przedsiębiorstwo podpisując umowę z operatorem na udzielenie wsparcia, musi wskazać konkretne usługi do realizacji (czyli z góry wiedzieć kogo deleguje, na jaką usługę, do jakiego usługodawcy i w jakim terminie). To w praktyce uniemożliwia planowanie działań rozwojowych w perspektywie dłuższej niż 2-3 miesiące (a przypominamy, że jest konieczność kumulowania usług w jedną, bo jednorazową umowę), nie daje żadnej elastyczności przedsiębiorcy i jest skrajnie niezgodne z koncepcją popytowego podejścia, odbierając mu możliwość reagowania na zmieniające się warunki i potrzeby. Co więcej, analiza przyjętych rozwiązań przez Operatorów (lidera projektu) pokazała, że rekrutacja do projektu może przybrać charakter zamknięty w przypadku dużego zainteresowania projektem i dużej ilości zgłoszeń, czyli w tym momencie rekrutacja nie będzie odbywała się w sposób ciągły oznaczający bieżące przyjmowanie formularzy, ich weryfikację i kierowane do uzupełnienia lub do dofinansowania. Wówczas będą podane okresy w jakich będą przyjmowane formularze, a następnie oceniane i na ich podstawie będą tworzone listy rankingowe i rezerwowe.

Drugą kwestią, na co zwrócili uwagę pracodawcy podczas konsultacji społecznych w Wałbrzychu oraz we Wrocławiu, są przyjęte zasady naborów dla działania 10.4.2 *Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia za-*

wodowego do potrzeb rynku pracy, zarówno w konkursie horyzontalnym RPO WD, jak i w ramach ZIT-ów. Oferta wsparcia jest bardzo atrakcyjna dla lokalnych pracodawców (szczególnie mikro i małych firm), bo obejmuje m.in.:

1. Organizację praktycznych form nauczania – staże, praktyki zawodowe: Wsparcie może objąć w szczególności:
  - a) praktyki zawodowe organizowane u pracodawców lub przedsiębiorców dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych;
  - b) staże zawodowe obejmujące realizację kształcenia zawodowego praktycznego we współpracy z pracodawcami lub przedsiębiorcami lub wykraczające poza zakres kształcenia zawodowego praktycznego.
2. Uruchamianie i dostosowywanie kształcenia i szkolenia w zawodach, na które występuje potwierdzone zapotrzebowanie rynku. Wsparcie może odbywać się w szczególności poprzez:
  - a) udział przedsiębiorców w identyfikacji i prognozowaniu potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy, co pozwoli na efektywne zarządzanie ofertą edukacyjną i szkoleniową szkół i placówek;
  - b) włączenie pracodawców lub przedsiębiorców w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe oraz kwalifikacje mistrza i czeladnika w zawodzie, w tym m. in.: tworzenie przez pracodawców lub przedsiębiorców ośrodków egzaminacyjnych dla poszczególnych zawodów lub kwalifikacji, upoważnionych przez właściwą okręgową komisję egzaminacyjną do przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, udział pracodawców lub przedsiębiorców w egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodach w charakterze egzaminatorów;
  - c) tworzenie klas patronackich w szkołach;
  - d) współpracę w dostosowywaniu oferty edukacyjnej w szkołach i w formach pozaszkolnych do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy;
  - e) opracowanie lub modyfikację programów nauczania;

f) wykorzystanie rezultatów projektów, w tym pozytywnie zwalidowanych produktów projektów innowacyjnych zrealizowanych w latach 2007-2013 w ramach PO KL;

g) współpracę szkół i placówek systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym z uczelniami wyższymi.

Niestety, na etapie tworzenia SzOOP RPO WD oraz opracowywania kryteriów wyboru projektu, pominięto całkowicie pracodawców (jako prywatne podmioty - MŚP). W ramach konkursu o dofinansowanie realizacji projektu mogą ubiegać się podmioty wyszczególnione w SzOOP RPO WD, tj.:

- a) jednostki samorządu terytorialnego, ich związki i stowarzyszenia;
- b) jednostki organizacyjne jst;
- c) organy prowadzące publiczne i niepubliczne szkoły i placówki prowadzące kształcenie zawodowe;
- d) placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych;
- e) instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową;
- f) podmioty prowadzące działalność oświatową, o której mowa w art. 83a ust. 2. Ustawy o systemie oświaty;

Pracodawcy uznali, że wykluczenie ich z naboru, czyli brak możliwości samodzielnego udziału w przedmiotowym konkursie w ramach poddziałania 10.4.2 *Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy* RPO WD jest dla nich bardzo niezrozumiałą. Przyjęte rozwiązania w ramach RPO WD, są niekorzystne, ponieważ preferują tak naprawdę podmioty z sektora publicznego niż podmioty prywatne.



Analiza Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego 2014-2020 na podstawie konsultacji Śląskiego Związku Pracodawców Prywatnych



## Wprowadzenie

Największą pulą środków spośród wszystkich RPO, bo blisko 3,47 mld euro (co stanowi ok. 11% całej alokacji przyznanej na Programy Regionalne), dysponuje Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020. Na tę sumę składają się środki z dwóch funduszy: **Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego** oraz **Europejskiego Funduszu Społecznego**, co pozwala na realizację kompleksowych projektów w obszarze nie tylko inwestycji infrastrukturalnych, ale też wsparcia kapitału ludzkiego. W ramach RPO WSL 2014-2020 przewiduje się dwanaście merytorycznych osi priorytetowych (finansowanych z EFRR i EFS) oraz jedną oś dedykowaną działaniom w zakresie Pomocy Technicznej (finansowaną w całości z EFS) na rzecz całego RPO WSL 2014-2020. Alokacja UE na RPO WSL 2014-2020 wynosi 2 498 891 499 EUR z EFRR i 978 045 635 EUR z EFS. Środki, które są skierowane w sposób bezpośredni lub pośredni (np. przez operatorów lub PUP) do pracodawców są przewidziane głównie w 3 Osiach priorytetowych RPO WSL 2014-2020. Są to m.in.:

- a) Oś priorytetowa VII: Regionalny rynek pracy
- b) Oś priorytetowa VIII: Regionalne kadry gospodarki opartej na wiedzy
- c) Oś priorytetowa XI: Wzmocnienie potencjału edukacyjnego

Śląski Związek Pracodawców Prywatnych wypracował rekomendacje dotyczące zmian w obszarze EFS na podstawie zorganizowanych konsultacji społecznych w regionie w terminie 21.10.2016 r. oraz 15.11.2016 r. oraz zgłaszanych przez przedsiębiorców problemów w 2016 r. W spotkaniach uczestniczyli śląscy przedsiębiorcy, głównie z sektora MŚP, przedstawiciele PUP, uczelni wyższych

oraz regionalnych IOB. W tej części ekspertyzy chcemy pokazać, jakie wystąpiły trudności w dostępie do środków z EFS i jakie można wprowadzić zmiany, aby poprawić proces aplikowania o fundusze RPO WSL 2014-2020. Podczas spotkań pojawiały się również uwagi ogólne zgłaszane przez pracodawców np. wciąż niedopasowanie systemu edukacji do bieżących potrzeb i trendów śląskiej gospodarki czy zmaganie się z niedoborem wykwalifikowanych pracowników fizycznych na Śląsku.

## Rekomendacje zmian – wymiar współpracy z administracją

Jednym z kluczowych zmian, na co chcemy zwrócić uwagę, jest proces tworzenia kryteriów wyboru projektów RPO WSL 2014-2020 oraz konsultacji dokumentów. Przedstawiciele związku pracodawców, którzy uczestniczą na bieżąco w pracach Komitetu Monitorującego RPO WSL 2014-2020 oraz w innych regionalnych gremiach dialogu społecznego zwracali uwagę na dużą liczbę dokumentów, z którymi w krótkim czasie muszą zapoznać się partnerzy społeczni, będący członkami KM. Duży pośpiech w procedowaniu i brak często własnego zaplecza eksperckiego powoduje, że partnerzy społeczni nie mogą zgłaszać w sposób formalny uwag merytorycznych i postulatów.

W ocenie Śląskiego Związku Pracodawców Prywatnych należy **wprowadzić zmiany w terminach organizowanych konsultacji w regionie**, tak aby partnerzy społeczni mieli więcej czasu na przeprowadzenie wewnątrzbranżowych konsultacji czy analiz w ramach swoich struktur organizacji. Przedstawiciele związku wskazywali również na sformalizowany sposób podejmowania decyzji przez KM RPO WSL 2014-2020 (m.in. częste wykorzystywanie trybu obiegowego). W zasadzie jest to bariera, która została zdiagnozowana również w innych województwach,

w których jest realizowany projekt partnerski „*Konfederacji - konfederatom. Zwiększenie współpracy organizacji pracodawców z podmiotami niezasiadającymi w komitetach monitorujących*”. Proponowane jest więc **uelastycznienie procesu podejmowania decyzji w ramach KM oraz zmniejszenie wykorzystywania mechanizmu trybu obiegowego**. Z drugiej strony pozytywnym przykładem jest to, że członkowie i obserwatorzy KM RPO WSL są zapraszani jako uczestnicy warsztatów służących wypracowaniu kryteriów wyboru projektów organizowanych przez IZ RPO WSL dla potencjalnych beneficjentów oraz interesariuszy społeczno-gospodarczych, co pozwala na bliższe zapoznanie się partnerów społecznych z praktycznym doświadczeniem interesariuszy oraz poznanie argumentów instytucjonalnych np. IZ RPO WSL. Po spotkaniu ustalenia są ponownie rozsyłane uczestnikom celem możliwości odniesienia się i ewentualnego wniesienia merytorycznych uwag.

Dość istotną kwestią jest proces skutecznej informacji i promocji, oraz wsparcia beneficjentów przez IZ RPO WSL 2014-2020 w aplikowaniu o środki EFS. Pomimo bardzo rozbudowanego systemu informacyjnego w regionie (Lokalne Punkty Informacyjne działają m.in. w: Częstochowie, Sosnowcu, Bielsku Białej i Rybniku) pracodawcy skarżą się na niezrozumiały przekaz w udzielaniu informacji oraz wyjaśnien. Dodatkowym utrudnieniem są rozproszone zasoby informacji (np. na terenie ZIT-ów) na temat dostępnych instrumentów wsparcia w ramach EFS oraz problemy z ich szybką aktualizacją. W efekcie przedsiębiorstwa mają bardzo ograniczone możliwości do zapoznania się z bieżącymi możliwościami uzyskania wsparcia publicznego na poziomie regionalnym. Pracodawcy postulują więc **zwiększenie możliwości świadczenia usług mobilnych przez doradców z Punktów Informacyjnych** oraz lepsze wykorzystanie nowoczesnych technologii ICT oraz publikowanie informacji poprzez kanały social media.

### **Bariery w dostępie do środków z EFS**

W trakcie przeprowadzonych konsultacji oraz na podstawie indywidualnych wywiadów z pracodawcami

zdefiniowano listę kluczowych barier w dostępie do środków EFS w ramach RPO WSL 2014-2020. Jedną z podstawowych barier jest rozbudowany wykaz dokumentów z którymi powinni zapoznać się beneficjenci na etapie procesu ubiegania się o środki w ramach RPO WSL 2014-2020

Samych krajowych wytycznych horyzontalnych (bez pomocy technicznej oraz wytycznych w zakresie komitetów monitorujących na lata 2014- 2020) jest 21. Do tego należy jeszcze dodać grupę obowiązujących rozporządzeń krajowych i UE oraz krajowych ustaw<sup>1</sup>. Niestety trudno zdefiniować rekomendację w tym obszarze, ponieważ Instytucja Zarządzająca WSL 2014-2020 ma bardzo ograniczony wpływ na zmianę systemu prawnego związanego z wdrażaniem funduszy europejskich.

Pracodawcy bardzo często powtarzali w trakcie konsultacji, że **zbyt skomplikowane procedury pozyskania wsparcia unijnego** wpływają na poziom ich zainteresowania danym naborem RPO WSL 2014-2020. Do tego podawano restrykcyjne kryteria oceny merytorycznej wniosków przez KOP, składanych w 2016 roku. Obie bariery mogą być zminimalizowane na poziomie IZ RPO WSL 2014-2020 przy pełnym zaangażowaniu i wiedzy merytorycznej partnerów społecznych (np. na forum grupy roboczej KM RPO WSL).

Jednocześnie pracodawcy wskazywali na problem częstej zmiany przepisów (np. wytycznych), co nie sprzyja pewności prawnej wśród potencjalnych beneficjentów. Szczególnie ma to znaczenie podczas realizacji dużych projektów oraz kwalifikowalności poszczególnych wydatków.

Kolejną barierą jest **brak spójnych zasad regulujących łączenie pomocy publicznej z różnych źródeł**, co skutkuje zakazem prowadzonym przez instytucje wdrażające (nie wynikającym z przepisów unijnych) równoczesnego ubiegania się o wsparcie z różnych źródeł pomocy.

<sup>1</sup> Wykaz wszystkich niezbędnych dokumentów można znaleźć w SZOOP RPO WSL 2014-2020 wersja 8, od strony 396 do strony 402



Rekomendacje związane z tym, jak usprawnić system (prawno-institutionalny), tak aby w pełni wykorzystać potencjał i możliwości EFS w regionach m.in. przy udziale partnerów społecznych



## Marcin Kowalski Dolnośląscy Pracodawcy



Od początku tworzenia regionalnych programów operacyjnych pojawiły się sygnalizowane przez partnerów społecznych problemy dotyczące poziomu realizacji postulatów i rekomendacji z tzw. Białej Księgi Zasady Partnerstwa<sup>1</sup>. Pomimo obowiązywania Europejskiego Kodeksu Postępowania w sprawie realizacji zasady partnerstwa, to w ocenie organizacji pracodawców, partnerzy społeczni nie zostali w należyłym stopniu uwzględnieni we wszystkich obszarach interwencji (zarówno jako beneficjenci i grupy docelowe wsparcia) wpisujących się w ich zakres działalności.

Problem wzmocnienia potencjału partnerów spoza administracji dotyczy przede wszystkim obszaru edukacji, zatrudnienia i rynku pracy. Jako przyczynę takiego stanu rzeczy partnerzy społeczni na szczeblu regionalnym wskazywali na niedostateczne włączenie partnerów spoza administracji w proces przygotowania RPO i szczegółowych opisów osi priorytetowych do poszczególnych programów. Problem ten był szczegółowo omawiany podczas posiedzenia Zespołu Rady Dialogu Społecznego ds. Funduszy Europejskich w dniu 14 marca 2016 r. w Warszawie. Ponadto, w sierpniu 2016 r. związek regionalny – Dolnośląscy Pracodawcy wystosował do Marka Kalupy, Dyrektora Departamentu Koordynacji Wdrażania Funduszy UE w Ministerstwie Rozwoju pismo dotyczące form realizacji zasady partnerstwa na szczeblu regionalnym z zastosowaniem środków Pomocy Technicznej RPO. W piśmie wskazywano na dwa rozwiązania związane z praktycznym wykorzystaniem potencjału

<sup>1</sup> Biała Księga zasady partnerstwa we wdrażaniu Funduszy Europejskich w Polsce. wraz ze strategią realizacji w okresie programowania. Publikacja została zrealizowana w ramach projektu „Przygotowanie przez partnerów społecznych strategii partnerstwa na lata 2014–2020”, współfinansowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej ze środków Unii Europejskiej z Priorytetu V, Poddziałanie 5.5.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

partnerów społecznych w regionach. Po pierwsze, warto aby IZ RPO wprowadziły **możliwość organizowania w ramach dostępnych środków z PT RPO przez partnerów społecznych, spotkań konsultacyjnych oraz informacyjno-promocyjnych** dla beneficjentów i potencjalnych beneficjentów nt. źródeł i warunków wsparcia z funduszy UE (konsultacja pożądaną przez regionalny rynek kierunków wsparcia z funduszy strukturalnych UE, warunków i jakości udzielania wsparcia w ramach RPO, w tym zagadnień branżowych i specjalistycznych, oraz istniejących barier administracyjnych podczas konkursów RPO). Dolnośląscy Pracodawcy podawali przykład, że obecnie, żaden z partnerów społecznych zaangażowanych w prace Komitetu Monitorującego RPO WD nie ma możliwości sfinansowania organizacji spotkań branżowych czy specjalistycznych w ramach Pomocy Technicznej RPO.

Drugim zgłaszanym rozwiązaniem jest **prowadzenie przez partnerów społecznych sekretariatu grupy roboczej przy danym Komitecie Monitorującym RPO** w ramach dostępnych środków z Pomocy Technicznej (działanie odciążające właściwy sekretariat KM RPO, zwiększające operacyjność przewodniczącego grupy roboczej ze strony partnerów społecznych, wzmacniające i rozwijające potencjał partnerów społecznych w regionie). Postulat ten również pojawił się w Białej Księdze Zasady Partnerstwa. Partnerzy społeczni z Rady Dialogu Społecznego wielokrotnie na forum publicznym zwracali uwagę na kwestie uregulowania możliwości prowadzenia sekretariatów grup roboczych w ramach KM RPO.

Ministerstwo Rozwoju w odpowiedzi do zarządu Dolnośląskich Pracodawców wskazało m.in. „(...)Pamiętając, że środki pomocy technicznej mają służyć m.in. realizacji zasady partnerstwa w ramach KM zauważa-



my, że współpraca partnerów spoza administracji przy prowadzeniu sekretariatów grup roboczych byłaby przejawem wdrażania ww. postulatu. Kwestia możliwości prowadzenia sekretariatu grupy roboczej przy KM przez podmiot, który reprezentuje w KM przewodniczący grupy roboczej powinna wynikać z decyzji KM. Decyzja o umiejscowieniu sekretariatu danej grupy roboczej w instytucji, którą reprezentuje przewodniczący grupy powinna być podjęta przez KM w formie uchwały, analogicznie jak decyzja o powołaniu grupy roboczej (lub tą samą uchwałą). Taka uchwała byłaby też wystarczającą podstawą do przekazania środków na finansowanie działań sekretariatu grupy”.

Niestety, do tej pory w żadnym z działających z 16 Komitetów Monitorujących RPO nie udało się wprowadzić rozwiązań związanych z wykorzystaniem potencjału partnerów społecznych przy współfinansowaniu w ramach RPO. Kwestia ta nadal więc pozostaje otwarta.

## **Rekomendacje partnerów społecznych – związków regionalnych Konfederacji Lewiatan dla administracji samorządowej**

- 1. Wzmocnienie rangi grup roboczych funkcjonujących w ramach Komitetów Monitorujących RPO.** Obecnie, pomimo powstania w wielu RPO grup roboczych, ich rola nie jest w pełni wykorzystana. Przede wszystkim, opinie i rekomendacje wypracowane przez partnerów społecznych, nie są brane pod uwagę przez IZ RPO. Nawet, jeśli grupa robocza KM RPO złożona z partnerów przygotowuje własne rozwiązania lub postulaty usprawnień, nie muszą być one brane pod uwagę. IZ RPO może się z nimi zapoznać, ale nie musi ich przyjąć. Takie podejście wpływa z kolei na poziom zaangażowania ze strony partnerów społecznych w prace w ramach KM RPO.
- 2. Finansowanie działań informacyjno-promocyjnych z pomocy technicznej RPO z udziałem partnerów społecznych – z doświadczenia jednego ze związków regionalnych Konfederacji Lewiatan (Dolnośląscy Pracodawcy)** wynika, że obecny system informacyjny dotyczący funduszy europejskich na poziomie regionalnym jest niespójny. Obecnie każda instytucja odpowiedzialna za wdrażanie RPO odpowiada za swoje działania informacyjne. Decyzje dotyczące wyboru narzędzi i metod informowania potencjalnych beneficjentów są podejmowane autonomicznie. Związek proponował, aby instytucje pośredniczące (m.in. WUP, Dolnośląska Instytucja Pośrednicząca, Urząd Marszałkowski) przygotowały jedną, spójną ofertę informacyjną dla przedsiębiorców dot. możliwości uzyskania wsparcia z EFS i EFRR. Niestety, postulat ekspertów związków nie został przyjęty. Instytucje pośredniczące nie mogły dojść też do porozumienia w kwestii np. zorganizowania spotkania na którym mogliby wystąpić przedstawiciele wszystkich wspomnianych instytucji. Dlatego partnerzy społeczni postulują, aby część zadań związanych z informacją i promocją była realizowana ze środków Pomocy Technicznej w ramach RPO. Postulat ten pojawił się na spotkaniach konsultacyjnych m.in. w Małopolsce czy na Dolnym Śląsku.
- 3. Systematyczny przegląd stosowanych rozwiązań przez IZ RPO w procesie aplikowania o środki europejskie przez pracodawców.** Z analizy związków regionalnych Konfederacji Lewiatan wynika, że IZ RPO słabo orientują się w obszarze zgłaszanych przez pracodawców problemów i barier w dostępie do środków EFS. Obecni na spotkaniach konsultacyjnych urzędnicy byli często zaskoczeni sygnałami i uwagami, zgłaszanymi przez lokalnych pracodawców. Pracodawcy bardzo często wskazywali na zbyt skomplikowane procedury pozyskania wsparcia w ramach RPO, dużą ilość dokumentów, czy bardzo złożoną strukturę wniosku aplikacyjnego.

4. **Popularyzowanie dobrych praktyk wśród mniej doświadczonych beneficjentów.** Jednym z wniosków organizowanych w projekcie spotkań konsultacyjnych w regionach jest konieczność prowadzenia bazy dobrych praktyk przez IZ RPO. Pozwoli to przyszłym beneficjentom lepiej przygotować się do procesu aplikowania w ramach RPO. Partnerzy społeczni wyrażali gotowość udziału w procesie zbierania danych i informacji (np. dobre praktyki w zakresie rozwoju szkolnictwa zawodowego czy inwestowania w kształcenie ustawiczne pracowników o niskich kwalifikacjach).
5. **Wymiana informacji i dobrych praktyk na poziomie międzyregionalnym.** Obecnie nie ma możliwości (mechanizmu finansowania), aby w ramach dostępnych środków z RPO, partnerzy społeczni uczestniczący w systemie wdrażania RPO, mogli regularnie wymieniać się najlepszymi praktykami (np. w obszarze prac w Komitetach Monitorujących RPO, czy grup roboczych w ramach KM RPO). System wymiany informacji i dobrych praktyk dla uczestników zaangażowanych w działalność 16 Komitetów Monitorujących RPO, tak naprawdę nie istnieje. Co więcej, nie stworzono też sieci wymiany informacji, jeśli chodzi o partnerów społecznych zaangażowanych w prace Komitetu Monitorującego PO WER a członków Komitetów Monitorujących reprezentujących organizacje pracodawców, specjalizujących się w wsparciu z EFS.
6. **Włączenie partnerów społecznych już na etapie projektowania rozwiązania.** Dużym wyzwaniem dla regionalnych partnerów społecznych jest włączenie ich w proces projektowania rozwiązań finansowanych z EFS (już na etapie koncepcji, powstawania pomysłu danego rozwiązania). Powszechnie stosowanym rozwiązaniem na poziomie krajowym (np. w PARP), jest zbieranie uwag i poglądów, ocen na etapie tworzenia koncepcji rozwiązania systemowego lub projektu pozakonkursowego. Instytucje prowadzą otwarty dialog i komunikację, zbierając tym samym cenne uwagi merytoryczne do pro-

jektowanego rozwiązania<sup>2</sup>. Niestety, na poziomie regionalnym partnerzy społeczni są informowani, dopiero wtedy, jak projekty rozwiązań będą w całości gotowe. Najczęściej czas na przeprowadzenie konsultacji jest wtedy bardzo ograniczony. Przykładem tego, jest niedopracowanie koncepcji i zasad wsparcia przedsiębiorców MŚP w ramach PSF z działania 8.6 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego.

<sup>2</sup> Przykładem takich działań, było spotkanie w dniu 2 listopada 2016 r. w siedzibie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości odbyło się pierwsze, inauguracyjne spotkanie Okrągłego Stołu Firm Rodzinnych działającego przy PARP. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele środowisk i organizacji działających na rzecz rozwoju inicjatyw związanych z firmami rodzinnymi. Efektem było omówienie założeń nowego projektu adresowanego do firm rodzinnych z sektora MŚP.

## BIBLIOGRAFIA

### Programy operacyjne:

1. Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020
2. Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubuskiego na lata 2014-2020
3. Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020
4. Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020
5. Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014-2020

### Akty prawne:

1. Umowa Partnerstwa z dnia 21 maja 2014 r.,
2. Rozporządzenie ramowe Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1303/2013 z 17 grudnia 2013 r., ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006,
3. Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) NR 240/2014 z dnia 7 stycznia 2014 r. w sprawie europejskiego kodeksu postępowania w zakresie partnerstwa w ramach europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych Europejski Kodeks Postępowania w sprawie realizacji zasady partnerstwa,
4. Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. poz. 1146),
5. Ustawa z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U. 1997 nr 141 poz. 943),
6. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U. 1998 nr 91 poz. 576),
7. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dn. 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001),
8. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234),
9. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. 2009 nr 157 poz. 1240),
10. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425),
11. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2005 nr 164 poz. 1365),
12. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873).