

Budżet Priorytetu VII

Priorytet VII	Łącznie	EFS	Priorytet/ogółem (EFS w %)	Środki krajowe
Promocja integracji społecznej	1 552 906 053 EUR	1 319 970 145 EUR	13,5	232 935 908 EUR

4.8. Priorytet VIII: Regionalne kadry gospodarki

Uzasadnienie realizacji Priorytetu:

Zmiany organizacyjne, w tym prowadzenie procesów restrukturyzacyjnych, niosą ze sobą ryzyko redukcji zatrudnienia. W celu przeciwdziałania wzrostowi bezrobocia wywołanego procesami adaptacyjnymi i modernizacyjnymi, należy w zarządzaniu tymi procesami wspomóc zarówno przedsiębiorstwa, samorząd lokalny, instytucje rynku pracy, jak i samych pracowników. Podczas gdy natężenie procesów restrukturyzacyjnych jest zróżnicowane regionalnie, zarządzanie zmianą gospodarczą dotyczy w równym stopniu wszystkich przedsiębiorstw. Dlatego też zwiększenie kompetencji kadr przedsiębiorstw w zarządzaniu zmianami organizacyjnymi oraz przechodzenia przez procesy zmian poprzez rozwój zasobów ludzkich jest kluczowym wyzwaniem dla zapewnienia trwałego i stabilnego rozwoju gospodarczego regionów. Szczególnej uwagi i wyraźnego wsparcia wymagają w tym kontekście, po pierwsze, działania zmierzające do zawiązywania i aktywnego funkcjonowania partnerstw lokalnych, które mają na celu lepsze prognozowanie zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy oraz opracowanie działań zaradczych i instrumentów szybkiego reagowania w przypadku wystąpienia niespodziewanej zmiany gospodarczej. Po drugie, w przypadku wdrażania procesów restrukturyzacyjnych niezwykle istotna pozostaje społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw, w szczególności wpływ przedsiębiorstw na lokalny rynek pracy. Dlatego konieczne są działania mające na celu uświadamianie przedsiębiorcom ich odpowiedzialności za lokalną społeczność i stan środowiska naturalnego.

Działania te będą komplementarne z instrumentami przewidzianymi w Priorytecie II, mającym na celu stworzenie i rozwój systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą na szczeblu centralnym oraz efektywne przeciwdziałanie skutkom restrukturyzacji sektorów (branż) lub przedsiębiorstw o zasięgu ponadregionalnym.

Procesy modernizacyjne i adaptacyjne wymuszają także ciągłą aktualizację, podnoszenie i zmianę kwalifikacji oraz umiejętności pracowników. Rosnące zainteresowanie podnoszeniem kompetencji i umiejętności przez pracowników, a także ich pracodawców, zwiększa zapotrzebowanie na szkolenia. Tendencję tę należy wzmacniać, gdyż w porównaniu do innych krajów europejskich polskie przedsiębiorstwa znacznie rzadziej organizują i uczestniczą w szkoleniach. Największa luka kompetencyjna pracowników występuje w obszarach informatyki, techniki i produkcji, sprzedaży i finansów. Ogromny potencjał wzrostu popytu na szkolenia leży po stronie firm rozwijających się, lecz nie posiadających wystarczających zasobów finansowych i doświadczenia pozwalających na zakup odpowiedniego szkolenia. Są to często firmy małe, których dostęp do szkoleń jest utrudniony także ze względu na specyfikę organizacyjną.

Dlatego też z jednej strony konieczne jest dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb i możliwości zainteresowanych podmiotów. Z tego względu istotne jest opracowywanie i rozwój programów szkoleń e-learningowych, leasing i zakup platform służących kształceniu na odległość oraz wykorzystanie ich jako elementów szkoleń w regionie, co pozwoli na dotarcie z ofertą szkoleniową do większej liczby osób. Z drugiej zaś strony, oferta szkoleniowa powinna być dopasowana do kierunków rozwoju danego regionu, wzmacniać jego przewagę komparatywną i potencjał rozwojowy. Szczególny nacisk zostanie położony na szkolenie pracowników powyżej 50. roku życia. Działania przewidziane w tym Priorytecie będą komplementarne z realizowanymi w Priorytecie II projektami szkoleniowymi skierowanymi do firm o zasięgu ponadregionalnym.

Działania szkoleniowe i doradcze dla przedsiębiorstw są komplementarne z realizowanymi w ramach Priorytetu VI.

Działania obejmujące nabycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób pracujących oraz pomoc w zakresie wyboru nowego zawodu (doradztwo zawodowe) są skierowane także do osób poszukujących pracy poza sektorami rolnictwa oraz rybactwa.

Wysoka aktywność innowacyjna przedsiębiorstw oraz efektywne wykorzystanie przez przemysł wiedzy i badań naukowych są obecnie kluczowymi czynnikami konkurencyjności gospodarki zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym. Skala tworzenia i absorbowania innowacji jest w Polsce wysoce niewystarczająca. Niskie zaangażowanie sektora przedsiębiorczości w finansowanie działalności badawczo-rozwojowej świadczy o braku współpracy pomiędzy przemysłem i sferą nauki oraz wskazuje na strukturalną słabość sektora badawczo-rozwojowego w Polsce.

Jednym ze sposobów zwiększenia poziomu innowacyjności polskich przedsiębiorstw i nawiązania bliskich powiązań pomiędzy nauką i przemysłem jest zbudowanie na poziomie regionów partnerstwa na rzecz wspierania innowacji w regionie oraz wypracowanie konsensusu w zakresie wspólnych działań strategicznych. Realizacja działania przyczyni się do wzmocnienia korzystnych procesów i zmian, jakie obecnie zachodzą w poszczególnych regionach w zakresie właściwego pojmowania i wspierania innowacyjności przedsiębiorstw. Poprawie innowacyjności i zwiększeniu konkurencyjności regionu będzie sprzyjało również inwestowanie w młode kadry naukowe, realizowane za pomocą naukowych stypendiów doktoranckich.

Cel szczegółowy 1: Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej

Oczekiwane efekty:

- 1.1. Objęcie 140 tys. przedsiębiorstw wsparciem w zakresie szkolenia ich pracowników;
- 1.2. Objęcie 200 tys. pracujących osób dorosłych wsparciem w formie szkoleń lub kursów przekwalifikujących.

Wskaźniki produktu:

1. Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych (projekty o charakterze regionalnym);
2. Liczba pracujących osób dorosłych, którzy zakończyli udział w projektach szkoleniowych, w tym:
 - liczba osób w wieku powyżej 50. roku życia.

Wskaźniki rezultatu:

1. Odsetek przedsiębiorstw, których pracownicy zakończyli udział w szkoleniach w ramach Priorytetu – w ogólnej liczbie aktywnych przedsiębiorstw (projekty o charakterze regionalnym);
2. Odsetek pracowników, których wynagrodzenia wzrosły w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

Cel szczegółowy 1 będzie realizowany w szczególności poprzez:

- Ogólne i specjalistyczne szkolenia dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w regionie, w zakresie m.in.: zarządzania, identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, poprawy organizacji pracy, zarządzania BHP, wdrażania technologii produkcyjnych przyjaznych środowisku, wykorzystania w prowadzonej działalności technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz elastycznych form pracy,
- Doradztwo dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw,
- Nabycie nowych oraz podwyższanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób pracujących oraz pomoc w zakresie wyboru nowego zawodu,
- Rozwijanie Regionalnych Strategii Innowacji,
- Wsparcie dla tworzenia i rozwijania sieci współpracy i wymiany informacji między badaczami naukowymi a przedsiębiorstwami, w szczególności poprzez kampanie informacyjne i inne działania słu-

żące kojarzeniu partnerów i promocji transferu wiedzy i innowacji oraz rozwój systemów komunikowania się i wymiany informacji,

- Wspieranie współpracy pracowników przedsiębiorstw i pracowników naukowych w celu transferu wiedzy między sektorem nauki a przedsiębiorstwami, w szczególności poprzez staże i szkolenia praktyczne: pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych oraz pracowników naukowych (uczelni i innych jednostek naukowych) w przedsiębiorstwach,
- Promowanie podejmowania działalności gospodarczej w oparciu o związek uczelni wyższych i przemysłu (firmy typu *spin-off/spin-out*),
- Szkolenia i doradztwo dla pracowników naukowych uczelni i jednostek naukowych, doktorantów, studentów i absolwentów uczelni zamierzających rozpocząć własną działalność gospodarczą typu *spin-off/spin-out*,
- Stypendia naukowe dla doktorantów kształcących się na kierunkach uznanych za szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju regionu.

Cel szczegółowy 2: Poprawa funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą

Oczekiwane efekty:

- 2.1** Objęcie 75% podmiotów włączonych w platformy współpracy wsparciem w zakresie przewidywania, zarządzania i oceny procesów restrukturyzacyjnych, w szczególności pomiędzy partnerami społecznymi, władzami lokalnymi i na szczeblu wojewódzkim, lokalną społecznością i instytucjami rynku pracy;
- 2.2** Rozwinięcie strategii i instrumentów szybkiego reagowania w przypadku wystąpienia zmiany gospodarczej, dostosowanych do potrzeb regionu i przedsiębiorstw dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi.

Wskaźniki produktu:

1. Liczba podmiotów, którym udzielono wsparcia w zakresie skutecznego przewidywania i zarządzania zmianą;
2. Liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania;
3. Liczba partnerstw (sieci współpracy) zawiązanych na szczeblu lokalnym i regionalnym.

Wskaźniki rezultatu:

1. Relacja liczby pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami restrukturyzacji objętych działaniami szybkiego reagowania w stosunku do liczby pracowników objętych zwolnieniami grupowymi, zgłaszanymi do urzędów pracy;
2. Odsetek pracowników, którzy w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie znaleźli pracę, rozpoczęli działalność gospodarczą lub kontynuowali zatrudnienie w dotychczasowym miejscu pracy – w ogólnej liczbie pracowników, którzy zakończyli udział w projekcie.

Cel szczegółowy 2 będzie realizowany w szczególności poprzez:

- Badania i analizy dotyczące trendów rozwojowych i prognozowania zmian gospodarczych w regionie, w tym kreacji i destrukcji miejsc pracy, również w odniesieniu do sektorów rolnictwa, rybactwa oraz leśnictwa, a także formułowania właściwych mechanizmów zaradczych w strategiach rozwoju województwa,
- Pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych (złożonych m.in. z władz lokalnych i wojewódzkich, powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, wojewódzkich komisji dialogu społecznego, wojewódzkich i

powiatowych rad zatrudnienia oraz ośrodków doradztwa rolniczego), mających na celu opracowanie i wdrażanie strategii przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą na poziomie lokalnym i wojewódzkim,

- Wsparcie pracodawców przechodzących restrukturyzację w tworzeniu i realizacji programów zwolnień monitorowanych (*outplacement*), w tym szkoleń i doradztwa zawodowego,
- Szkolenie i działania nakierowane na tworzenie sieci współpracy w zakresie wzmocnienia dialogu społecznego i inicjatyw podejmowanych wspólnie na poziomie lokalnym i regionalnym przez organizacje pracodawców i przedstawicielstwa pracownicze,
- Upowszechnianie wśród interesariuszy idei *flexicurity*,
- Promowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w szczególności w odniesieniu do rynku pracy i warunków pracy pracowników.

Budżet Priorytetu VIII

Priorytet VIII	Łącznie	EFS	Priorytet/ogółem (EFS w %)	Środki krajowe
Regionalne kadry gospodarki	1 588 479 612 EUR	1 350 207 670 EUR	13,9	238 271 942 EUR