

## ***Efektywność zawodowa w PI 8i Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014 - 2020***

### ***Wymogi formalno – prawne***

Zgodnie z zapisami Podrozdziału 3.1 pkt 2 d) Wytucznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014 – 2020:

IZ PO WER i IZ RPO zobowiązują się stosować mechanizmy zapewniające, iż projekty realizowane w zakresie aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji osób na rynku pracy uwzględniają:

kryteria wyboru projektów w zakresie poprawy sytuacji osób na rynku pracy zapewniające, że projekt zakłada realizację minimalnego poziomu efektywności zawodowej planowanego do spełnienia w projekcie, tj. ***odsetka osób, których sytuacja na rynku pracy ulegnie poprawie po zakończeniu udziału w projekcie***. Kryterium nie jest stosowane do projektów z PI 8iii oraz 8iv.

Szczegółowe warunki stosowania efektywności zawodowej wskazuje rozdział 3.2 pkt 4 ww. Wytucznych:

IZ RPO i IZ PO WER zapewniają, iż instytucja będąca stroną umowy o dofinansowanie projektu dokonuje pomiaru kryterium efektywności zawodowej oraz zobowiązuje w niej beneficjentów do przedstawienia informacji niezbędnych do weryfikacji tego kryterium zgodnie z poniższymi warunkami:

a) efektywność zawodowa jest mierzona wyłącznie wśród tych uczestników projektu, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie ***byli osobami pracującymi wymienionymi w podrozdziale 3.3***, z wyłączeniem osób, które w ramach projektu lub w okresie 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie otrzymały zwrotne lub bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej z EFS (zarówno w danym projekcie realizowanym przez beneficjenta, jak i w innych projektach EFS);

b) efektywność zawodowa jest mierzona wśród uczestników projektu, którzy:

- i. zakończyli udział w projekcie; zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa we wszystkich formach wsparcia przewidzianych dla danego uczestnika w ramach projektu EFS lub
- ii. przerwali udział w projekcie wcześniej, niż uprzednio było to planowane, z powodu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy spełniającej warunki opisane w lit. c lub
- iii. poprawili swoją sytuację na rynku pracy zgodnie z warunkami opisanymi w lit. c, jednak jednocześnie kontynuowali udział w projekcie;

***c) poprawa sytuacji na rynku pracy rozumiana jest jako:***

***i. przejście z niepewnego<sup>1</sup> do stabilnego zatrudnienia<sup>2</sup> lub***

---

<sup>1</sup> Niepewne zatrudnienie należy rozumieć jako zatrudnienie tymczasowe, czyli oparte na umowie o pracę na czas określony, w



**ii. przejście z niepełnego<sup>3</sup> do pełnego zatrudnienia lub**

**iii. zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji lub umiejętności lub kwalifikacji lub**

**iv. awans<sup>4</sup> w dotychczasowej pracy lub**

**v. zmiana pracy na wyżej wynagradzaną;**

d) efektywność zawodowa mierzona jest jako iloraz liczby osób, których sytuacja na rynku pracy uległa poprawie zgodnie z lit. c w stosunku do liczby osób wskazanych w lit. b;

e) podczas pomiaru spełnienia kryterium efektywności zawodowej uczestników projektu należy wykazywać w liczniku wskaźnika efektywności zawodowej w momencie poprawy sytuacji na rynku pracy, ale **nie później niż po upływie trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie**. W mianowniku wskaźnika efektywności zawodowej należy wykazywać osoby w momencie zakończenia ich udziału w projekcie lub w sytuacji, o której mowa w lit. b ppkt ii oraz lit. b ppkt iii.;

f) spełnienie kryterium efektywności zawodowej jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco);

g) przez trzy miesiące należy rozumieć okres co najmniej 90 dni kalendarzowych<sup>5</sup>;

h) w celu potwierdzenia poprawy sytuacji na rynku pracy wymagane jest dostarczenie przez uczestnika projektu dokumentów potwierdzających co najmniej jedną ze zmian opisanych w lit. c (np. kopia umowy o pracę, opis zakresu czynności lub stanowiska pracy, zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu, zaświadczenie potwierdzające rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej). Mając na uwadze powyższe, podmiot będący stroną umowy zapewnia, że na etapie rekrutacji do projektu beneficjent zobowiąże uczestników projektu do dostarczenia dokumentów potwierdzających poprawę ich sytuacji na rynku pracy do trzech miesięcy od wystąpienia sytuacji opisanych w lit. b, o ile sytuacja uczestnika na rynku pracy poprawi się;

i) szczegółowe warunki dotyczące m.in. poszczególnych form poprawy sytuacji na rynku pracy oraz sposób weryfikacji i monitorowania spełnienia kryterium efektywności zawodowej może określić IZ POWER lub IZ RPO, z uwzględnieniem Wytucznych;

j) w przypadku zaistnienia sytuacji opisanej w lit. b ppkt iii kryterium efektywności zawodowej należy uznać za spełnione, jeśli uczestnik projektu będzie w lepszej sytuacji na rynku pracy w rozumieniu lit. c

---

tym na zastępstwo, umowie na okres próbny, umowie cywilnoprawnej lub pomoc w gospodarstwie rolnym w charakterze domownika.

<sup>2</sup> Stabilne zatrudnienie należy rozumieć jako zatrudnienie oparte na umowie o pracę na czas nieokreślony lub samozatrudnienie

<sup>3</sup> Niepełne zatrudnienie należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat.

<sup>4</sup> Awans w pracy rozumiany jest zarówno jako zmiana stanowiska pracy na wyższe i wiążące się z innym niż dotychczas zakresem zadań (awans stanowiskowy), jak i zwiększenie wynagrodzenia (awans finansowy). W przypadku awansu finansowego mowa jest o zwiększeniu wynagrodzenia niewynikającego z przepisów prawa krajowego odnoszących się do regulowania np. wysokości stawek godzinowych i płacy minimalnej. Awans stanowiskowy i awans finansowy nie muszą występować łącznie.

<sup>5</sup> Za wyjątkiem sytuacji gdy pomiar jest dokonywany w okresie luty-kwieceń w roku nieprzestępnym. Wówczas za 3 miesiące kalendarzowe należy rozumieć okres co najmniej 89 dni kalendarzowych

w momencie zakończenia udziału w projekcie oraz pod warunkiem spełnienia pozostałych warunków określonych w niniejszym podrozdziale;

k) w przypadku wsparcia osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin, którzy w momencie przystąpienia do projektu mieli status osób pracujących, efektywność udzielanego wsparcia weryfikowana jest jako odsetek uczestników projektów, którzy **przeszli z rolniczego systemu emerytalnego (KRUS) do powszechnego systemu emerytalnego (ZUS)**, spełniając jednocześnie warunki opisane w lit. c.

Grupą docelową objętą wymogiem efektywności zawodowej zgodnie z rozdziałem 3.3 pkt 3 Wytycznych w RPO WZ 2014 – 2020 PI 8i są:

- a) Imigranci oraz reemigranci
- b) Osoby odchodzące z rolnictwa
- c) Osoby ubogie pracujące
- d) Osoby zatrudnione na umowach krótkoterminowych lub pracujący w ramach umów cywilno – prawnych, których miesięczne zarobki nie przekraczają wysokości minimalnego zatrudnienia.

#### **Metodologia wyznaczenia poziomu efektywności zawodowej**

Do wyznaczenia minimalnego poziomu efektywności zawodowej w PI 8i RPO WZ 2014 – 2020 posłużono się dostępnymi badaniami i dokumentacją ewaluacyjnymi, oceniającymi jakość i efektywność wsparcia kierowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego do osób pracujących. Ponieważ w ramach RPO WZ 2014 – 2020 osoby pracujące nie były do tej pory wspierane w ramach PI 8i, jedynym dostępnym źródłem przedmiotowych danych są dokumenty odnoszące się do okresu programowania 2007 – 2013 oraz Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

W ramach POKL przeprowadzono szereg badań, których wyniki przeanalizowano na potrzeby niniejszej metodologii. Rezultaty odnoszące się do efektywności zawodowej w ujęciu obecnych Wytycznych w obszarze rynku pracy przedstawiają się następująco:

1. *Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego PO KL, IV etap badania, Raport końcowy, PAG Uniconsult, marzec 2012 r.,*  
U **25% pracowników** korzystających z wsparcia w ramach Priorytetu VIII PO KL, **wzrosło wynagrodzenie** w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Ponadto **18% osób znalazły pracę lub zmieniły pracodawcę** w ramach Poddziałania 8.1.2 PO KL.
2. *Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007 – 2013, Policy & Action Goup Uniconsult sp. z o.o., wrzesień 2014*



**Wzrost jakości pracy odnotowało 28% osób** (35% kobiet i 22% mężczyzn), przede wszystkim w wieku 25–49 lat (co trzecia osoba z tej grupy), pracownicy wykształceni najlepiej i pochodzący z miast. **Podwyższenie jakości pracy** (to znaczy uzyskanie wyższego stanowiska lub rozpoczęcie pracy wymagającej wyższych umiejętności) w dość znacznym stopniu odbierane jest przez uczestników, którzy taką pozytywną zmianę odnotowali, jako rezultat wzięcia udziału w projekcie.

**UWAGA: Dla województwa zachodniopomorskiego nie przeprowadzono odrębnych badań skuteczności i wyników wsparcia w komponencie regionalnym POKL. Dostępne badania obrazują sytuację na podstawie danych z całego kraju.**

Określenie minimalnego poziomu efektywności zawodowej dla PI 8i RPO WZ 2014 – 2020

- Mając na względzie dostępne wyniki badań, nie przekraczające poziomu 28% liczby uczestników, którzy odnotowali wzrost jakości pracy;
- Uwzględniając różnicę w grupie docelowej wsparcia w PI 8i RPO WZ (ograniczenie do osób w trudniejszej sytuacji na rynku pracy<sup>6</sup>, która nie była podstawową grupą docelową w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki)
- Poddając pod analizę zmienioną sytuację na rynku pracy w roku 2018 w województwie zachodniopomorskim (niski poziom bezrobocia<sup>7</sup>, sygnalizowane przez pracodawców niedopasowanie ofert pracy do kompetencji i kwalifikacji pracowników<sup>8</sup>, wsparcie socjalne 500+ dezaktywizujące kobiety na rynku pracy<sup>9</sup>)

**wskazuje się, iż minimalny poziom efektywności zawodowej w PI 8i RPO WZ 2014 – 2020 wynosi 20% (wartość na lata 2018 – 2019).**

**W 2020 roku wartość ta zostanie poddana ponownej analizie, z uwzględnieniem efektów pierwszych projektów w PI 8i obejmujących osoby pracujące oraz aktualnej sytuacji społeczno – gospodarczej regionu.**

<sup>6</sup> Grupa docelowa wskazana w podrozdziale 3.3 pkt 3 *Wytucznych w zakresie rynku pracy*

<sup>7</sup> Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w województwie zachodniopomorskim na koniec grudnia 2017 r. wyniosła 52,6 tys. osób i była o 20,1% niższa niż w grudniu 2016 r. W przedmiotowym okresie stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 8,7% (spadek o 2,2 p. proc. w skali roku). Źródło: Bezrobocie rejestrowane w województwie zachodniopomorskim w 2017 r. Informacje sygnałne, Urząd Statystyczny w Szczecinie, 27.03.2018 r.

<sup>8</sup> „Zachodniopomorski rynek pracy w kontekście analitycznym i instytucjonalnym”, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2017 r., str. 112

„Bilans zapotrzebowania na pracowników a możliwości ogólnopolskiego i zachodniopomorskiego rynku pracy”, PARP, Szczecin 2014 r.

<sup>9</sup> „Program Rodzina 500+ a podaż pracy kobiet w Polsce, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2018