

Załącznik do uchwały nr 365 Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój z dnia 16 listopada 2021 roku

PLAN DZIAŁANIA NA ROK 2021	
WERSJA PLANU DZIAŁANIA ¹	2021/1
INFORMACJE O INSTYTUCJI OPRACOWUJĄCEJ PLAN DZIAŁANIA	
Numer i nazwa osi priorytetowej	Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy
Instytucja	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
Adres korespondencyjny	ul. Bracka 4B, 00-502 Warszawa
Telefon	022 661 19 01
Faks	022 661 19 00
E-mail	Sekretariat.DWF@mrips.gov.pl
Dane kontaktowe osoby (osób) do kontaktów roboczych	Aneta Otlowska tel. 022 661 19 16 Aneta.Otlowska@mrips.gov.pl Karolina Karpińska tel. 022 661 19 68 Karolina.Karpinska@mrips.gov.pl

¹ Należy wpisać odpowiedni nr wersji Planu Działania w następującym formacie: „2021/1”, „2021/2”, „2021/...”.

DZIAŁANIE PO WER	2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy
FISZKA PROJEKTU POZAKONKURSOWEGO KONCEPCYJNEGO	
PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE	
Tytuł lub zakres projektu	Rola dialogu społecznego w odbudowie i zwiększaniu odporności na lokalnych rynkach pracy w kontekście COVID-19
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego projekt będzie realizowany	Zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu lepszego ich dostosowania do potrzeb rynku pracy i gospodarki, w szczególności w zakresie poprawy funkcjonowania szkolnictwa zawodowego (VET) i systemu kształcenia przez całe życie
Priorytet inwestycyjny	11ii budowanie potencjału wszystkich zainteresowanych podmiotów kształtujących politykę w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej, w tym poprzez pakiety sektorowe i terytorialne na rzecz wdrażania reform na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach projektu	Realizacja inicjatyw podejmowanych w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19
Cel główny projektu	<p>Celem projektu jest:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza skutków pandemii COVID-19 na lokalnych rynkach pracy w Polsce, w oparciu o dane zastane oraz opinie głównych interesariuszy (seminaria wojewódzkie). 2. Analiza trybu i formy zawierania porozumień pomiędzy pracodawcą, a przedstawicielami strony pracowników określających: <ul style="list-style-type: none"> • warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego, • warunki i tryb wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, • system równoważnego czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, • stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę. 3. Analiza efektów wprowadzonych przez władze programów osłonowych dla firm w Tarczach antykryzysowych w kontekście lokalnych rynków pracy, w oparciu o dostępne dane zastane oraz opinie głównych interesariuszy z poziomu lokalnych rynków pracy (seminaria wojewódzkie). 4. Przygotowanie raportu zawierającego: <ol style="list-style-type: none"> a) analizy trybu i formy oraz funkcjonowania w praktyce rozwiązań legislacyjnych, dotyczących porozumień pomiędzy pracodawcą, a przedstawicielami strony pracowników określających: <ul style="list-style-type: none"> • warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego,

	<ul style="list-style-type: none"> • warunki i tryb wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, • system równoważnego czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, • stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę <p>b) rekomendacje dotyczące trybu i formy zawierania porozumień pomiędzy pracodawcą, a przedstawicielami strony pracowników dotyczących specjalnych trybów pracy.</p> <p>c) rekomendacje dotyczące zwiększania odporności przedsiębiorstw w kontekście przyszłych, potencjalnych kryzysów, opartych o analizy z pkt. 1-3.</p> <p>d) rekomendacje dotyczące zwiększenia roli pracowników i ich zbiorowych reprezentacji oraz bezpieczeństwa zatrudnienia w aspekcie zwiększania odporności przedsiębiorstw w kontekście przyszłych, potencjalnych kryzysów.</p> <p>Przez głównych interesariuszy na poziomie lokalnych rynków pracy rozumie się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przedstawicieli związków zawodowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, 2. Przedstawicieli organizacji pracodawców reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, w tym przedstawicieli przedsiębiorstw, w których zostały zawarte porozumienia dot. przestoju ekonomicznego, obniżenia wymiaru czasu pracy, itd. 3. Przedstawicieli marszałka województwa (urząd marszałkowski) 4. Przedstawicieli wojewody (urząd wojewódzki) 5. Przedstawicieli okręgowego inspektora pracy 6. Przedstawicieli wojewódzkiego urzędu pracy
<p>Kamienie milowe projektu</p>	<p>Kamień milowy nr 1: organizacja 16 seminariów wojewódzkich z udziałem ok. 25 przedstawicieli głównych interesariuszy na poziomie lokalnych rynków pracy</p> <p>ok. 12 m-cy od daty podpisania umowy o dofinansowaniu projektu</p> <p>Ok. 88% alokacji</p> <p>Kamień milowy nr 2: Raport analityczny prezentujący wnioski wynikające z seminariów (Kamień milowy 1) oraz analizy dotyczące (1) trybu i formy zawierania porozumień pomiędzy pracodawcą, a przedstawicielami strony pracowników w zakresie specjalnych trybów pracy (2) funkcjonowania w praktyce rozwiązań legislacyjnych, dotyczących porozumień pomiędzy pracodawcą, a przedstawicielami strony pracowników, (3) rekomendacje dotyczące zwiększania odporności przedsiębiorstw w kontekście przyszłych, potencjalnych kryzysów oraz (4) rekomendacje dotyczące zwiększenia roli pracowników i ich zbiorowych reprezentacji oraz bezpieczeństwa zatrudnienia w aspekcie zwiększania odporności przedsiębiorstw w kontekście przyszłych, potencjalnych kryzysów.</p> <p>ok. 18 m-cy od daty podpisania umowy o dofinansowaniu projektu</p> <p>Ok. 12% alokacji</p>
<p>Podmiot zgłaszający projekt</p>	<p>Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p>

Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych			
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) jest organizacją związków zawodowych (organizacja pozarządowa), reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Reprezentanci OPZZ zasiadają w ciałach dialogu społecznego na poziomie krajowym (np. Rada Dialogu Społecznego i Rada Rynku Pracy) i wojewódzkim (wojewódzkie rady dialogu społecznego, wojewódzkie rady rynku pracy). OPZZ jest doświadczone w realizacji projektów jako beneficjent i partner.			
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK		NIE	X
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru	Nie dotyczy			
Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK		NIE	X
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	wrzesień 2021			
Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	Styczeń 2022	Data zakończenia (miesiąc oraz rok)	Czerwiec 2023
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU				
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)				
	w roku 2021	w roku 2022	w roku 2023	ogółem
	0	389 000	50 000	439 000
Szacowany wkład własny beneficjenta (PLN)				
TAK	13 170 (PLN)		NIE	
Szacowany wkład UE (PLN)				

369 989,20

OPIS PROJEKTU

Uzasadnienie realizacji projektu w trybie pozakonkursowym

Charakter lub cel projektu wskazuje, że wnioskodawcą może być organizacja, której przedstawiciele uczestniczą w pracach ciał i organów, które są zdolne (ze względu na swój obszar uprawnień i kompetencji) do wykorzystania w swojej działalności efektów projektu.

Cele projektu i ich kontekst mają strategiczne znaczenie dla społeczno-gospodarczego rozwoju kraju i regionów.

Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu

Wybuch epidemii COVID-19 w Chinach, jej szybkie rozprzestrzenienie się w 2020 r. na całym świecie oraz działania władz, by nie dopuścić do gwałtownego przyrostu zachorowań, miały charakter negatywnego szoku podaży-popytowego o nieobserwowanej dotąd sile. Spowodował on gwałtowne wyhamowanie aktywności gospodarczej i załamanie trendów większości kategorii makroekonomicznych, poczynając od połowy marca ubiegłego roku. W głównej mierze było to związane z wprowadzeniem ograniczeń działalności firm i mobilności osób oraz zmian zachowań gospodarstw domowych i przedsiębiorstw. W efekcie mocno obniżyła się dynamika aktywności gospodarczej w Polsce i w pozostałych krajach UE.

Sytuacja w otoczeniu polskiej gospodarki wyraźnie pogorszyła się wczesną wiosną 2020 r. w II kwartale gospodarka europejska skurczyła się aż o 11,2%. w rezultacie PKB w UE w II kwartale 2020 r. był o 14,1% niższy niż w końcu 2019 r. Po bardzo silnym ożywieniu aktywności gospodarczej w III kwartale, koniec 2020 r. przyniósł ponowne pogorszenie koniunktury, którego skala była jednak znacznie łagodniejsza w porównaniu z pierwszą fazą pandemii. W całym 2020 r. PKB w UE zmniejszył się o 6,1%. Najsilniej obniżyła się aktywność w sektorze usług, w szczególności w branżach, które ucierpiały najbardziej z powodu konieczności zachowania dystansu społecznego.

W całym 2020 r. polska gospodarka po raz pierwszy od początku lat 90. zanotowała spadek PKB. Był on łagodniejszy niż zakładano, a także wyraźnie płytszy niż w większości krajów UE. PKB Polski zmniejszył się o 2,7%. Wyraźnie obniżyła się konsumpcja gospodarstw domowych i inwestycje. Spadek konsumpcji prywatnej w głównej mierze był efektem ograniczeń w działalności firm i mobilności osób, ale też niepewności co do przyszłej sytuacji na rynku pracy.

Wybuch epidemii COVID-19 wpłynął na pogorszenie sytuacji na rynku pracy w Polsce w 2020 r., choć skala tego pogorszenia była znacznie łagodniejsza od prognoz sformułowanych na początku pandemii. Było to efektem m.in. wprowadzanych przez władze programów osłonowych dla firm w Tarczach antykryzysowych oraz łagodniejszej skali spadku aktywności gospodarczej w porównaniu z innymi państwami UE. Liczba pracujących zmniejszyła się o 0,1%, tj. tyle samo, co rok wcześniej. Wynikało to z wyraźnego ograniczenia liczby pracowników najemnych na czas określony przy znacznym przyroście liczby pracowników najemnych na czas nieokreślony oraz sporym wzroście liczby pracujących na własny rachunek. W przekroju branżowym, spadek liczby pracujących dotyczył przede wszystkim sektora przemysłowego (obejmującym przemysł i budownictwo). W mniejszym stopniu - sektora usług, natomiast sektor rolniczy odnotował pierwszy od pięciu lat wzrost.

Powyższe dane dotyczą skali makro. Epidemia COVID-19 miała jednak różny wpływ na różne lokalne rynki pracy, w zależności od ich struktury i głębokości.

W kontekście wprowadzanych przez władze programów osłonowych dla firm w Tarczach antykryzysowych kluczowa jest wiedza dotycząca zmiany warunków zatrudnienia osób, które utrzymały swoje miejsca pracy.

W czasie pandemii COVID-19 pracodawcy, którzy chcieli otrzymać świadczenia na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestoje ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 lub u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 musieli zawrzeć ze związkami zawodowymi lub z przedstawicielem pracowników, wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy, porozumienia określające:

- warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego,
- warunki i tryb wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy,

- system równoważnego czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy oraz
- stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę.

Regulacje w tym zakresie wprowadzono przepisami tzw. Tarczy Antykrzysowej 2.0. Kopie porozumień pracodawcy przekazali do okręgowych inspektorów pracy.

Znamy wysokość pomocy udzielonej przedsiębiorcom przez władze w ramach programów ośłonowych dla firm w Tarczach antykrzysowych. Niestety, wciąż nie wiemy dokładnie jakie niekorzystne konsekwencje dla pracowników wywołała pandemia koronawirusa. Istnieje uzasadnione podejrzenie, że w przypadku wielu porozumień doszło do naruszenia prawa oraz drastycznego i nieuzasadnionego pogorszenia warunków pracy i wynagrodzeń, szczególnie w tych firmach, gdzie nie ma związków zawodowych.

Nie wiemy nawet jakiej liczby pracowników dotyczą porozumienia określające warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, ani ilu pracownikom obniżono wymiar czasu pracy poprzez wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy czy też wobec ilu pracowników zastosowano mniej korzystne warunki zatrudnienia niż te wynikające z ich umów o pracę. Na ile i w jakim stopniu porozumienia są niekorzystne dla pracowników? O ile obniżono dochody pracowników? Co zawierają porozumienia z przedstawicielem pracowników, wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa?

Powyższe kwestie będą analizowane, badane i omawiane podczas 16 regionalnych seminariów wojewódzkich. Na każdym ze spotkań obecny będzie ekspert zewnętrzny, który zbierze informacje przedstawiane przez interesariuszy podczas seminariów i, na podstawie (1) analizy dostępnych danych zastanych oraz (2) wniosków z 16 spotkań regionalnych, opracuje całościowy raport zawierający informacje 1-2 oraz przedstawi na ich podstawie rekomendacje dotyczące zwiększania odporności lokalnej gospodarki i rynków pracy w kontekście przyszłych kryzysów. Raport ten, będący (1) zbiorczą i zagregowaną analizą dostępnych danych zastanych, (2) zbiorczą i zagregowaną analizą wniosków ze spotkań regionalnych oraz (3) rekomendacji dotyczących zwiększania odporności przedsiębiorstw w kontekście przyszłych, potencjalnych kryzysów, będzie (a) umieszczony na stronie internetowej OPZZ i (b) przekazany przedstawicielom partnerów społecznych na poziomie krajowym (Rada Dialogu Społecznego i Rada Rynku Pracy) oraz wojewódzkim (wojewódzkie rady dialogu społecznego i wojewódzkie rady rynku pracy) do wykorzystania w pracach ww. instytucji dialogu społecznego biorąc pod uwagę potrzebę zwiększania odporności lokalnej gospodarki i rynków pracy w kontekście przyszłych kryzysów.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych

Okres realizacji: I-XII 2022

W ramach realizacji projektu planowane jest przeprowadzenie cyklu 16 seminariów regionalnych (wojewódzkich). W spotkaniach weźmie udział ok. 25 osób – reprezentantów głównych interesariuszy, w tym ok. 20 przedstawicieli organizacji partnerów społecznych, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego oraz ok. 5 przedstawicieli instytucji publicznych (np. Urząd Wojewódzki, Urząd Marszałkowski, OIP, WUP).

Okres realizacji: I-VI 2023

Na każdym ze spotkań obecny będzie ekspert zewnętrzny, który zbierze informacje przedstawiane przez interesariuszy podczas seminariów i, na podstawie (1) analizy dostępnych danych zastanych oraz (2) wniosków z 16 spotkań regionalnych, opracuje całościowy raport zawierający informacje 1-2 oraz przedstawi na ich podstawie rekomendacje dotyczące: (a) zwiększania odporności przedsiębiorstw w kontekście przyszłych, potencjalnych kryzysów oraz (b) zwiększenia roli pracowników i ich zbiorowych reprezentacji oraz bezpieczeństwa zatrudnienia w aspekcie zwiększania odporności przedsiębiorstw w kontekście przyszłych, potencjalnych kryzysów.

Raport ten, będący (1) zbiorczą i zagregowaną analizą dostępnych danych zastanych, (2) zbiorczą i zagregowaną analizą wniosków ze spotkań regionalnych, (3) rekomendacji dotyczących zwiększania odporności przedsiębiorstw w kontekście przyszłych, potencjalnych kryzysów oraz (4) rekomendacji dotyczących zwiększenia roli pracowników i ich zbiorowych reprezentacji oraz bezpieczeństwa zatrudnienia w aspekcie zwiększania odporności przedsiębiorstw w kontekście przyszłych, potencjalnych kryzysów, będzie przekazany przedstawicielom partnerów społecznych:

- na poziomie krajowym: Rada Dialogu Społecznego
- na poziomie krajowym: Rada Rynku Pracy
- na poziomie wojewódzkim: 16 wojewódzkich rad dialogu społecznego
- na poziomie wojewódzkim: 16 wojewódzkich rad rynku pracy

do wykorzystania w pracach ww. instytucji dialogu społecznego, biorąc pod uwagę potrzebę zwiększania odporności lokalnej gospodarki i rynków pracy w kontekście przyszłych kryzysów.

Zasadnicze działania ukierunkowane na wsparcie podejmowanej interwencji publicznej, zrealizowane dotychczas przez wnioskodawcę lub inne instytucje

Wnioskodawca na bieżąco podejmował działania na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19 poprzez swoją aktywność na forum Rady Dialogu Społecznego (RDS), Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego (WRDS), Rady Rynku Pracy (RRP) i Wojewódzkich Rad Rynku Pracy (WRRP). Do działań należało przedstawianie opinii oraz propozycji zmian do projektów legislacyjnych tworzących tarcze antykrzysowe.

Wnioskodawca w okresie 1.09-2020-31.03.2021 zrealizował projekt „Wiedza i edukacja kluczem do sprawnego dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy w dobie pandemii COVID-19” (nr projektu POWR.02.20.00-00-0032/20). Celem projektu było zwalczanie negatywnych skutków pandemii COVID-19 poprzez pogłębienie wiedzy przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych, wzmocnienie działania informacyjno-konsultacyjne i edukacyjne w zakresie przepisów tworzących tzw. Tarczę Antykrzysową, która w sposób szczególny ma wspierać pracowników i pracodawców w walce z problemami, powstałymi wskutek epidemii i radzeniem sobie w nowej rzeczywistości.

<https://www.opzz.org.pl/szkolenia-i-projekty-ue/projekty-finansowane-ze-srodkow-unii-europejskiej-w-trakcie-realizacji/wiedza-i-edukacja-kluczem-do-sprawnego-dialogu-spoecznego-na-poziomie-zakladu-pracy-w-dobie-pandemii-covid-19>

Uwarunkowania skutecznej realizacji założeń interwencji publicznej (interesariusze, stan prawny, itd.)

Projekt dotyczy zastosowanych w czasie pandemii COVID-19 mechanizmów i instrumentów wsparcia dla przedsiębiorstw oraz wypracowania – na podstawie ich analizy - rekomendacji na przyszłość (wskazanie dobrych praktyk, uniknięcie mankamentów i błędów, budowanie odporności). Projekt powinien być zatem interesujący dla dwóch stron relacji na rynku pracy, czyli zbiorowych reprezentacji pracowników (związków zawodowych) oraz pracodawców (w tym ich zbiorowych reprezentacji), także z racji ich uczestnictwa w zinstytucjonalizowanym dialogu społecznym na poziomie lokalnym. Projekt uwypukla stronę pracowników poprzez zwrócenie szczególnej uwagi na rolę zbiorowych reprezentacji pracowników w procesie zwiększania odporności przedsiębiorstw, rynku pracy i gospodarki a także zwiększania bezpieczeństwa zatrudnienia. Udział w analizie, dyskusji oraz formułowaniu wniosków wydaje się być także istotny dla przedstawicieli instytucji publicznych oraz instytucji rynku pracy.

Dalsze etapy planowane do wdrożenia poza projektem, o ile zostaną spełnione warunki umożliwiające ich skuteczne wykonanie

Zakłada się, że efekty dyskusji podczas spotkań regionalnych oraz wnioski i rekomendacje zawarte w raporcie zostaną wykorzystane przez przedstawicieli OPZZ (czyli reprezentacji strony pracowników) w ciałach dialogu społecznego, w szczególności w celu budowania odporności w kontekście przyszłych kryzysów. Dodatkowo, wykorzystując wiedzę i doświadczenia zebrane podczas realizacji projektu oraz na podstawie wniosków z raportu, zakłada się ewaluację realizacji programów odbudowy i zwiększania odporności po pandemii COVID-19, w tym (po wejściu w życie) Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, a także monitoring zwiększania odporności lokalnych gospodarek i rynków pracy w kontekście potencjalnych przyszłych kryzysów.

ZAKŁADANE EFEKTY PROJEKTU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)

WSKAŹNIKI REZULTATU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na:		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	

<p>1. Liczba opracowanych i upowszechnionych raportów analitycznych prezentujących wnioski wynikające ze spotkań regionalnych oraz rekomendacje dotyczące zwiększania odporności lokalnej gospodarki i rynków pracy w kontekście przyszłych kryzysów</p>	nd	nd	1
WSKAŹNIKI PRODUKTU			
Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na:		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
<p>1. Liczba zorganizowanych spotkań regionalnych</p>			16
<p>2. Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19</p>			1
<p>3. Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19.</p>			439 000
SZCZEGÓŁOWE KRYTERIA WYBORU PROJEKTU			
KRYTERIA DOSTĘPU			
Uzasadnienie:			
Uzasadnienie:			

Uzasadnienie:	
---------------	--

DZIAŁANIE PO WER	2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy
FISZKA PROJEKTU POZAKONKURSOWEGO KONCEPCYJNEGO	
PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE	
Tytuł lub zakres projektu ²	KIERUNEK KOBIECIA - AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIEC NA RYNKU PRACY W OBLICZU PANDEMII WYWOŁANEJ COVID-19
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego projekt będzie realizowany	Zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu lepszego ich dostosowania do potrzeb rynku pracy i gospodarki, w szczególności w zakresie poprawy funkcjonowania szkolnictwa zawodowego (VET) i systemu kształcenia przez całe życie
Priorytet inwestycyjny	PI 11ii: budowanie potencjału wszystkich zainteresowanych podmiotów kształtujących politykę w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej, w tym poprzez pakiety sektorowe i terytorialne na rzecz wdrażania reform na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach projektu	4) Realizacja inicjatyw podejmowanych w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19
Cel główny projektu	<p>Kryzys gospodarczy, który nastąpił w efekcie pandemii, uwidocznił w większym stopniu zagadnienie równości płci na rynku pracy. Z badania Mobile Institute zaprezentowanego na łamach raportu Siła kobiet wynika, że pracę z powodu pandemii straciło aż 22% Polek, natomiast 72% kobiet w naszym kraju deklaruje, że przez pandemię ma mniejsze możliwości zawodowe.</p> <p>Relatywnie niska aktywność zawodowa kobiet w Polsce jest jednym z istotnych czynników, utrudniających proces doganiania krajów rozwiniętych pod względem dobrobytu ekonomicznego i społecznego a czas pandemii jeszcze bardziej to utrudnił. Potencjał zarówno dla rozwoju gospodarczego, jak i społecznego tkwi zatem w aktywizacji i wsparciu kobiet na rynku pracy. Stąd też szczególnie istotne jest w tym kontekście ich wspieranie i wzmacnianie.</p> <p>Mając na uwadze powyższe należy przyglądać się, w kontekście obecnego rynku pracy roli kobiet, badać ich potrzeby oraz rozwijać i wdrażać działania je wspierające. W pierwszej kolejności istotne jednak jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie: Jaka jest sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii? Stąd też w niniejszym projekcie podjęta będzie próba diagnozy.</p> <p>Celem projektu będzie zbadanie aktywności zawodowej kobiet na rynku pracy w obliczu pandemii wywołanej COVID-19.</p>
Kamienie milowe projektu ³	<p>Planowane działania/Kamienie milowe projektu:</p> <p>Kamień milowy nr 1 - Przeprowadzenie badań</p> <p>Ok. 4 m-cy od daty podpisania umowy o dofinansowaniu projektu</p> <p>Ok. 28 % alokacji</p> <p>Kamień milowy nr 2 - Sporządzenie ekspertyz i opracowanie księgi rekomendacji</p>

² Należy wskazać roboczą nazwę projektu albo skrótowo opisać istotę, zakres przedmiotowy projektu.

³ Zgodnie z podrozdziałem 5.2.1 *Polityka spójności* rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa przedsięwzięcia o długim horyzoncie czasowym realizacji muszą być dzielone na krótkie etapy, których realizacja będzie uzależniona od osiągnięcia rezultatów założonych na wcześniejszym etapie (kamieni milowych).

	ok. 9 m-cy od daty podpisania umowy o dofinansowaniu projektu Ok. 48 % alokacji Kamień milowy nr 3 - Działania upowszechniające/ komunikacyjne ok. 12 m-cy od daty podpisania umowy o dofinansowaniu projektu Ok. 24 % alokacji			
Podmiot zgłaszający projekt ⁴	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej			
Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Organizacja Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej			
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą ⁵	<p>Pracodawcy RP są reprezentatywną organizacją pracodawców w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz . 1240), działająca od 1989 roku. PRP to org. pracodawców uczestnicząca w dialogu społecznym (członek RDS). Realizuje analizy sytuacji społeczno-gospodarczej i prezentuje stanowiska w interesie firm. Współpracuje z administracją rządową w zakresie opiniowania rozwiązań na rzecz rozwoju i wdrażania inicjatyw w tym obszarze. Analizuje potencjał biznesu i ograniczenia systemowe dla wzrostu. Przekazuje administracji wynikające stąd wnioski. PRP stale współpracuje z instytucjami publicznymi m.in. realizując wspólne projekty badawcze i rozwojowe.</p> <p>Powyżej wskazany syntetycznie potencjał społeczny jednoznacznie wskazuje, że PRP posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie niezbędne nie tylko do zaproponowania interesujących merytorycznie rozwiązań, ale także do metodycznej realizacji projektu.</p>			
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK		NIE	X
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru ⁶	-----			
Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK		NIE	X
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	IV kwartał 2021 r.			
Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	Grudzień2021	Data zakończenia (miesiąc oraz rok)	Listopad 2022
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU				
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)				
w roku 2021	w roku 2022	w roku 2023	ogółem	

⁴ w przypadku opracowywania Roczego Planu Działania przez IP, podmiotem zgłaszającym projekt jest IP. w przypadku opracowywania Roczego Planu Działania przez IZ należy wpisać nazwę podmiotu, który zgłosił projekt do IZ.

⁵ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa.

⁶ Wypełnić w przypadku projektu realizowanego w partnerstwie. w przypadku, gdy nie są znane konkretne podmioty, które będą partnerami w projekcie, należy wpisać pożądane cechy partnerów oraz uzasadnić wskazanie określonych cech.

126 000 zł	324 000 zł	x	450 000 zł
Szacowany wkład własny beneficjenta (PLN)			
TAK	13 500	NIE	
Szacowany wkład UE (PLN)			
379 260,00			
OPIS PROJEKTU			
Uzasadnienie realizacji projektu w trybie pozakonkursowym ⁷			
<p>Organizacja PRP jako strona partnerów społecznych widzi konieczność przeanalizowania zagadnienia wpływu pandemii na sytuację kobiet na rynku pracy, by móc odpowiedzieć na wyzwania związane z kształtowaniem odpowiednich polityk w kontekście zmian na rynku pracy spowodowanych panującą pandemią wirusa. PRP zwracają uwagę na odbudowę dialogu, poprzez który zostaną rozwiązane najważniejsze problemy związane z grupami pracowników najbardziej zagrożonymi utratą pracy czy pogorszeniem swojej sytuacji. Nadejście stanu epidemicznego w Polsce ujawniło ciężar problemów związanych z nieefektywnymi narzędziami wspierającymi aktywność kobiet na rynku pracy, deficytem dialogu społecznego z organizacjami i w konsekwencji - brakiem rozwiązań, które w niedalekiej przyszłości mogą okazać się jednymi z kluczowych składników recesji i znaczącym pogorszeniem stanu zatrudnienia kobiet oraz parytetu płci w biznesie. Organizacja Pracodawców RP posiada właściwe struktury oraz zasoby merytoryczne, pozwalające na zarządzanie projektem dotyczącym analizy perspektyw zatrudnienia kobiet w czasie pandemii. Jako przedstawiciele strony pracodawców uważamy, że problem ten powinien zostać pogłębiony szczególnie w kontekście zmieniającego się rynku pracy oraz wyzwań mających na celu osiągnięcie równości płci w zatrudnieniu.</p> <p><u>Jest to projekt o strategicznym znaczeniu dla społeczno-gospodarczego rozwoju kraju.</u></p>			
Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu			
<p>Rezultaty projektu będą prezentowane przez przedstawicieli Pracodawców RP na forach instytucji dialogu społecznego i rynku pracy.</p> <p>Coraz więcej pracodawców dba o zrównoważony zespół, jednak z ogólnodostępnych danych wynika, że w Polsce należy jeszcze wprowadzać kolejne rozwiązania. Jak pokazuje raport Global Gender Gap 2020, czas potrzebny do osiągnięcia parytetu płci w biznesie co prawda jest krótszy, ale jedynie ze 108 lat do 99,5 roku. Wciąż więc pozostaje wiele do zrobienia. Pozytywne trendy zostały zahamowane przez wybuch pandemii, której skutki odczuwają kobiety.</p> <p>Kobiety częściej niż mężczyźni są narażone na utratę zatrudnienia i bardziej obawiają się o swoją przyszłość na rynku pracy. Częściej kobietom obniżane jest wynagrodzenie. W czasie pandemii dla kobiet dużym problemem okazało się też łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi, ponieważ to na nie w dużej mierze spadły zadania związane ze wsparciem dzieci w nauce, opieką nad dziećmi przedszkolnymi czy organizacją życia rodzinnego. Z badań wynika, że co czwartej kobiecie uniemożliwiło to poświęcenie czasu na pracę zawodową. Pandemia zdecydowanie wpływa na sytuację kobiet na rynku pracy. Na pełne dane należy jeszcze poczekać, ale już teraz widać kierunek tych zmian.</p> <p>Badanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) wskazuje, że to młode kobiety były bardziej narażone na utratę pracy w czasie pandemii (11 proc. vs. 9 proc. młodych mężczyzn). Taka sytuacja przekłada się na większe ryzyko stałego wykluczenia z rynku pracy. Wśród osób, które pracowały przed wybuchem pandemii, a następnie straciły pracę, 4 proc. kobiet stało się nieaktywnych zawodowo (vs. 1 proc. mężczyzn).</p> <p>Z raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy wynika, że w każdym z europejskich krajów, w którym odnotowano spadek wynagrodzeń w drugim kwartale 2020 roku (w porównaniu do pierwszego kwartału 2020 roku), to kobiety zostały dotknięte większymi cięciami. Średnio spadek pensji u pracownic wyniósł 8,1 proc., podczas gdy u pracowników - 5,4 proc. W Polsce te dane wyglądają odpowiednio 6,2 proc. oraz 3,8 proc.</p>			

⁷ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa.

W czasie pandemii dla kobiet dużym problemem jest łączenie pracy zawodowej z domowymi obowiązkami. Według raportu opracowanego przez PARP koncentracja aktywności w domu i obowiązki wobec rodziny uniemożliwiły większej liczbie kobiet (24 proc.) niż mężczyzn (13 proc.) poświęcenie czasu na pracę.

Po 12 marca 2020 r., kiedy zamknięto szkoły oraz przedszkola, wiele kobiet musiało skorzystać z zasiłku opiekuńczego na dzieci do ósmego roku życia albo po prostu z urlopu. Prawie co 10. kobieta z tej grupy przyznała, że pracodawcy oczekiwali od niej wykonywania pracy nawet wtedy, gdy przebywały na urlopie wypoczynkowym. Prawie jedna trzecia kobiet deklaruje, że pracuje więcej niż wcześniej, przy jednoczesnym większym obciążeniu obowiązkami domowymi i rodzinnymi, które w pandemii nabierają zupełnie innego znaczenia.

Badania Randstad „Monitor Rynku Pracy” wskazują, że kobiety gorzej oceniają również swoje możliwości na rynku pracy w popandemicznych realiach. 84 proc. mężczyzn jest przekonanych, że bez trudu znalazłoby nową pracę w ciągu sześciu miesięcy, podczas gdy wśród kobiet ten odsetek wynosi 71 proc. Eksperti prognozują, że może to być wynik zamykania szkół. W wielu wypadkach to właśnie kobiety spadły obowiązki związane ze wsparciem dzieci w nauce czy opieką nad dziećmi w wieku przedszkolnym, co nie tylko zwiększyło ich obciążenie, ale też pogorszyło ocenę własnych możliwości jako pracownika. Z badań wynika również, że kobiety nie tylko gorzej widzą swoje możliwości na rynku pracy, lecz także bardziej obawiają się jej utraty.

Niestety nowe problemy związane z pandemią nałożyły się na stare, związane m.in. z nierównościami w zarobkach kobiet i mężczyzn. Według Eurostatu w skali całej UE w 2019 roku kobiety zarabiała średnio o 14,1 proc. mniej niż mężczyźni. W Polsce mężczyźni z wyższym wykształceniem nadal zarabiają średnio o ponad 1,7 tys. zł więcej niż kobiety o tych samych kwalifikacjach.

Obok wcześniejszych wyzwań - takich jak regulacje wspierające aktywność zawodową kobiet, zmniejszanie luki płacowej czy wprowadzanie polityki równości w zatrudnieniu w firmach - doszedł nowy obszar związany z pandemią. Prognozy wskazują, że praca zdalna zagości na rynku w szerszym wymiarze. Pandemia przyniosła nową rzeczywistość, w której odnaleźć się musieli nie tylko pracownicy, ale również szefowie zespołów. Ci drudzy stanęli przed nowymi wyzwaniami, tj. zarządzanie rozproszonym zespołem (część osób pracuje z domów, część z biur), opanowanie chaosu informacyjnego związanego z pandemią, motywowanie pracowników, dbania o dobre relacje mimo tak trudnych sytuacji życiowo-zawodowych. Prawie po półtora roku funkcjonowania w covidowej rzeczywistości, doświadczenie wielu zakładów pracy pokazało, że z tymi problemami poradziły sobie znacznie lepiej te firmy, w których za strategiczne działania, komunikację, obszar HR odpowiadały kobiety.

Zdaniem pracownic piastujących stanowiska menedżerskie, kobiety do stylu zarządzania firmą wnoszą przede wszystkim kompetencje skutecznej komunikacji, efektywnego budowania relacji i dialogu. Ma to ogromny wpływ na realizację założonej wizji rozwoju przedsiębiorstwa. Firmy, które dążą do konkurencyjności, które chcą nadążać za trendami – powinny stawiać na wspieranie tych właśnie kompetencji „miękkich”.

Pracodawcy ratując swoje przedsiębiorstwa przed skutkami COVID-19 wprowadzili szereg rozwiązań, które w ramach projektu zostaną ocenione z perspektywy pracowników oraz pracodawców. Obecna sytuacja epidemiologiczna okazuje się prawdziwym sprawdzianem skuteczności, celowości ale przede wszystkim odpowiedzialności, nie tylko ze strony pracodawców i pracowników ale również decydentów na wyższym poziomie. Jest to test dla różnego rodzaju instytucji, organizacji i biznesu. Pandemia i jej konsekwencje gospodarcze obnażą rzeczywiste potrzeby rynku pracy i wyzwań stojących przed kobietami.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych

- 1. Przeprowadzenie badań** (ok. 4 m-cy od daty podpisania umowy o dofinansowaniu projektu) (na grupie co najmniej 1500 respondentów w całej Polsce z uwzględnieniem pracowników z podziałem na grupy wiekowe i pracodawców (kobiet i mężczyzn) w mikro, małych, średnich i dużych zakładach pracy).

Ankieta ilościowa pozwoli na zróżnicowanie źródeł informacji dot. zatrudnienia, a jednocześnie zderzenie ich z potrzebami rynku pracy. Badania obejmą wiele zagadnień dotyczących m.in. zatrudniania kobiet, rozwiązań kryzysowych stosowanych w zakładach pracy w czasie pandemii, konieczności łączenia życia zawodowego z prywatnym podczas sprawowania opieki nad dziećmi itp. Przed badaniami zostanie opracowana metodologia. Ankietowanych będzie 1500 respondentów. Dobór próby będzie ogólnopolski, warstwowo - losowy w obszarze zakładów pracy o różnej wielkości. Całkowita próba badawcza na poziomie N=1500 zapewni dokładność pomiaru na poziomie +/- 3%). Badania zostaną zrealizowane profesjonalnie, a ich wykonanie będzie opierać się m.in. na doświadczeniu w odpowiedniej selektywizacji źródeł z posiadanych informacji. Badanie zakłada dotarcie do szerokiego grona pracodawców i pracowników mikro-, małych, średnich, a także dużych zakładów pracy. Badanie będzie miało charakter ilościowy i zostanie zrealizowane w oparciu o techniki CAWI/CATI.

Zakłada się realizację tabel krzyżowych umożliwiających ocenę występowania korelacji pomiędzy zagadnieniami. Analiza danych będzie wykonana przez wyspecjalizowanych ekspertów do sporządzenia ekspertyz.

- 2. Sporządzenie ekspertyz i opracowanie książki rekomendacji** (ok. 9 m-cy od daty podpisania umowy o dofinansowaniu projektu) - do analizowania badań i sporządzania opracowań z ww. zagadnień będą powołani

specjaliści, eksperci w dziedzinach obejmujących opracowywane analizy, którzy swoją wiedzą i doświadczeniem zagwarantują oczekiwany poziom merytoryczny opracowania.

Materiały te będą również uwzględniały dodatkowe pogłębienie zagadnienia związane z daną kwestią z perspektywy kobiet na rynku pracy m.in. porównanie wykorzystywanych rozwiązań w różnych zakładach pracy w kraju i zagranicą, opisanie złożoności tematu pod względem demograficznym, a także analizy wynikające z różnych korelacji. Opracowania będą powstawały na bazie przeprowadzonych badań ilościowych oraz analiz danych zastanych (np. GUS, EUROSTAT, BAEL itp.) Każde opracowanie będzie zakończone rekomendacjami z poszczególnych tematów.

Analizy obejmą zagadnienia m.in.:

- Porównanie sytuacji zatrudnienia kobiet przed wybuchem pandemii COVID-19, w trakcie trwania pandemii oraz planów/obaw przed tym co wydarzy się po ustaniu pandemii; analiza obejmie napotkane problemy, wskaźnik zatrudnienia, porównanie wynagrodzeń, ścieżek kariery, prognoz zatrudnienia z perspektywy kobiet.
- Bezpieczeństwo zdrowotne pracownic w czasie pandemii – z uwzględnieniem różnych aspektów m.in. analiza rozwiązań stosowanych w zakładach pracy w celu ochrony zdrowia kobiet, zdrowie psychiczne jako szczególnie istotne z punktu widzenia rosnącej absencji chorobowej.
- Aktywność zawodowa kobiet a opieka nad dziećmi i osobami zależnymi (z uwzględnieniem świadczeń wynikających z prawa krajowego i europejskiego)
- Porównanie sytuacji na rynku pracy pracownic w Polsce i w innych krajach - sytuacja przed COVID-19, w trakcie i prognozy na przyszłość w aspekcie stosunku zatrudnienia kobiet na rynku pracy, równości na rynku pracy, łączenie życia rodzinnego z zawodowym, działania antydystryminacyjne.
- Aspekt oczekiwanych od kobiet kompetencji dostosowanych do zmian na rynku pracy. Badanie zapotrzebowania popytu w zakresie kompetencji oraz potrzeb w przebudowywaniu modeli zarządzania w wyniku COVID-19.
- Aspekt psychologiczny – jak kobiety oceniają obecną sytuację? Czego się obawiają? Jak wygląda ich współpraca z pracodawcami? Jak dbają o dobrostan psychiczny?

Opracowanie księgi rekomendacji stanowiącej m.in. raport z przeprowadzonych procesów a także sformułowanie najważniejszych wniosków z ekspertyz.

3. Działania upowszechniające/ komunikacyjne (ok. 12 m-cy od daty podpisania umowy o dofinansowaniu projektu) nt. otrzymanych rezultatów projektu.

Rekomendacje zostaną wydrukowane w 500 egzemplarzach i przekazane na fora Rady Dialogu Społecznego (RDS), Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego (WRDS) oraz Rady Rynku Pracy (RRP) i Wojewódzkich Rad Rynku Pracy (WRRP). W ramach struktury Pracodawców RP działają specjalistyczne gremia, które skupiają członków organizacji wokół tematyki HR i prawa pracy oraz bhp w miejscu pracy. Każdy z członków Platformy HR oraz Platformy ds. Promocji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy a także Platformy – Kierunek Kobieta Biznesu otrzyma Księgę Rekomendacji. Księga zostanie również przekazana do instytucji zajmujących się szeroko rozumianym rynkiem pracy – Głównego Inspektoratu Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także do Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania.

Konieczne są działania upowszechniające otrzymane rezultaty projektu tj. briefing, webinaria, krótkie wideo wywiady z ekspertami z poszczególnych zakresów opracowań.

Planowane jest włączenie rekomendacji pod obrady RDS i RRP by móc wspólnie ze stroną rządową omówić rezultaty badań oraz zainicjować odpowiednie rozwiązania dostosowane do potrzeb zmieniającego się rynku pracy i skutków kryzysu, który odczuwają kobiety.

Beneficjentami pośrednimi projektu będą pracodawcy i pracownicy, którzy odpowiadają na zmiany zachodzące na rynku pracy. Pracodawcy poznają potrzeby i obawy zatrudnionych kobiet natomiast pracownicy będą mogli wypowiedzieć się na najbardziej nurtujące ich tematy. Pośrednimi beneficjentami projektu będą również członkowie RDS, WRDS oraz RRP, WRRP a także Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania, którzy kreują oraz inicjują działania mające wpływ na zmieniający się rynek pracy.

Zasadnicze działania ukierunkowane na wsparcie podejmowanej interwencji publicznej, zrealizowane dotychczas przez wnioskodawcę lub inne instytucje

Organizacja Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej powołała Platformę Kierunek – Kobieta Biznesu. **Obszary działań platformy to:**

- zachęcenie młodych kobiet do świadomego kształtowania swojej kariery.
- wspieranie i inspirowanie studentek, aby miały odwagę być liderkami, stawiały sobie śmiało cele i odważnie je realizowały.

Dodatkowo w ramach projektu „Praca zdalna 2.0 - analiza rozwiązań legislacyjnych, ekonomicznych i społecznych związanych z zastosowaniem pracy zdalnej jako odpowiedzi na sytuację epidemiologiczną COVID-19” w ramach działania 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i

szkolenia do potrzeb rynku pracy” Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój zrealizowano webinarium „Praca zdalna a płeć. Czy homeoffice jest równościowy”, podnoszący temat równości w zatrudnieniu podczas wykonywania obowiązków w formie zdalnej.

Uwarunkowania skutecznej realizacji założeń interwencji publicznej (interesariusze, stan prawny, itd.)

Stan prawny w aktualnym kształcie umożliwia realizację projektu, którego celem jest przygotowanie i przeprowadzenie diagnozy sytuacji kobiet na rynku pracy podczas trwania pandemii. W tym celu zostaną przeprowadzone badania, analizy i wypracowane rekomendacje mające pomóc pracodawcom wesprzeć pracownice.

Wypracowanie takich modeli wsparcia jest również istotne z uwagi na istniejące nierówności na rynku pracy wynikające z płci, które jeszcze bardziej pogłębił wybuch pandemii. Wyniki projektu mogą wpłynąć na zmniejszenie negatywnych skutków społecznych i gospodarczych związanych z COVID-19.

Skuteczna realizacja interwencji publicznej zależna będzie od aktywnego udziału przedsiębiorców i pracowników w planowanym badaniu dotyczącym potrzeb i wyzwań związanych ze wsparciem kobiet na rynku pracy.

Wypracowane rozwiązania wesprą bezpośrednio firmy oraz ich pracowników, ale także posłużą do wypracowania stanowisk i rekomendacji wykorzystywanych w dialogu społecznym wobec administracji, w tym m.in. na forum Rady Dialogu Społecznego oraz Rady Rynku Pracy.

Dalsze etapy planowane do wdrożenia poza projektem, o ile zostaną spełnione warunki umożliwiające ich skuteczne wykonanie

Trwałość projektu zostanie zapewniona poprzez utrzymanie strony internetowej zawierającej rekomendacje oraz ekspertyzy nt. perspektyw kobiet na rynku pracy.

Działania zrealizowane w ramach projektu mają umożliwić budowanie potencjału wszystkich zainteresowanych podmiotów kształtujących politykę w zakresie uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej.

Dalsze etapy polegać będą na wykorzystaniu produktów powstałych w ramach projektu po okresie jego realizacji.

ZAKŁADANE EFEKTY PROJEKTU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)

WSKAŹNIKI REZULTATU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ⁸		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
1. Liczba opracowanych i upowszechnionych ksiąg rekomendacji dot. poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy	x	x	1

WSKAŹNIKI PRODUKTU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ⁹		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	

⁸ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

⁹ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19	x	x	450 000
Liczba opracowanych ekspertyz dotyczących perspektyw kobiet na rynku pracy	x	x	6
Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19	x	x	1

DZIAŁANIE PO WER	2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy
FISZKA PROJEKTU POZAKONKURSOWEGO KONCEPCYJNEGO	
PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE	
Tytuł lub zakres projektu ¹⁰	Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego projekt będzie realizowany	Zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu lepszego ich dostosowania do potrzeb rynku pracy i gospodarki, w szczególności w zakresie poprawy funkcjonowania szkolnictwa zawodowego (VET) i systemu kształcenia przez całe życie
Priorytet inwestycyjny	11 ii budowanie potencjału wszystkich zainteresowanych podmiotów kształtujących politykę w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej, w tym poprzez pakiety sektorowe i terytorialne na rzecz wdrażania reform na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach projektu	Realizacja inicjatyw podejmowanych w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19
Cel główny projektu	Zidentyfikowanie potrzeb i wyzwań związanych z wdrażaniem w przedsiębiorstwach modelu pracy zdalnej, z uwzględnieniem obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych, i sformułowanie w tym zakresie wniosków oraz rekomendacji
Kamienie milowe projektu ¹¹	<p>1. Styczeń – marzec 2022 – badanie Zaprojektowanie badania przeprowadzonego wśród pracodawców i pracowników. Przeprowadzenie badania. Analiza wyników badania. Szacunkowe koszty: 25% wartości budżetu.</p> <p>2. Kwiecień – lipiec 2022 – spotkania Przeprowadzenie serii spotkań stacjonarnie lub online z przedsiębiorcami ekspertami i przedstawicielami instytucji publicznych. Analiza zagadnień, problemów i przeszkód rozpoznanych w trakcie serii spotkań online. Szacunkowe koszty: 50% wartości budżetu.</p> <p>3. Sierpień – październik – raport Opracowanie i opublikowanie raportu bazującego na przeprowadzonych badaniach i odbytych spotkaniach.</p>

¹⁰ Należy wskazać roboczą nazwę projektu albo skrótowo opisać istotę, zakres przedmiotowy projektu.

¹¹ Zgodnie z podrozdziałem 5.2.1 *Polityka spójności* rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa przedsięwzięcia o długim horyzoncie czasowym realizacji muszą być dzielone na krótkie etapy, których realizacja będzie uzależniona od osiągnięcia rezultatów założonych na wcześniejszym etapie (kamieni milowych).

	Publikacji będzie towarzyszyć konferencja prasowa (lub inne wydarzenie np. debata) oraz kampania komunikacja w mediach społecznościowych. Szacunkowe koszty: 25% wartości budżetu. Szacunkowy udział kosztów pośrednich w budżecie całego projektu: 25%.			
Podmiot zgłaszający projekt ¹²	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej			
Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców			
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą ¹³	<p>Potencjał merytoryczny ZPP do prowadzenia projektu wynika wprost z zakresu działalności związku oraz jego unikalnego doświadczenia w tym obszarze. Od wielu lat ZPP odpowiedzialne jest za reprezentowanie pracodawców i przedsiębiorców w wielu płaszczyznach, w tym również w zakresie bezpośrednio związanym z przepisami prawa pracy i relacjami na linii pracodawcy-pracownicy. W samym roku 2021 ZPP wydało już kilkadziesiąt stanowisk dotyczących różnych projektów aktów prawnych.</p> <p>ZPP cyklicznie bada nastroje gospodarcze w sektorze MŚP oraz przeprowadziło wiele badań wśród przedsiębiorców na temat wprowadzanych bądź dyskutowanych w przestrzeni publicznej propozycji zmian legislacyjnych.</p> <p>ZPP posiada odpowiedni potencjał do przeprowadzenia zarówno z uwagi na szeroką bazę członków, jak i własne zaplecze eksperckie i pracownicze.</p> <p>Ze względu na posiadaną stałą bazę kontaktów, ale również wysokie grono odbiorców na kanałach social media prowadzone działania będą szeroko i aktywnie komunikowane.</p>			
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK		NIE	X
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru ¹⁴	nie dotyczy			
Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK		NIE	X
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	III kwartał 2021 roku			
Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	Styczeń 2022	Data zakończenia (miesiąc oraz rok)	Grudzień 2022
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU				
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)				
	w roku 2021	w roku 2022	w roku 2023	ogółem
		450 000	x	450 000

¹² w przypadku opracowywania Rocznego Planu Działania przez IP, podmiotem zgłaszającym projekt jest IP. w przypadku opracowywania Rocznego Planu Działania przez IZ należy wpisać nazwę podmiotu, który zgłosił projekt do IZ.

¹³ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa.

¹⁴ Wypełnić w przypadku projektu realizowanego w partnerstwie. w przypadku, gdy nie są znane konkretne podmioty, które będą partnerami w projekcie, należy wpisać pożądane cechy partnerów oraz uzasadnić wskazanie określonych cech.

Szacowany wkład własny beneficjenta (PLN)			
TAK	13 500	NIE	
Szacowany wkład UE (PLN)			
379 260,00			
OPIS PROJEKTU			
Uzasadnienie realizacji projektu w trybie pozakonkursowym ¹⁵			
<p>Zgodnie z art. 38 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818), realizacja niniejszego projektu w trybie pozakonkursowym może mieć miejsce ze względu na strategiczne znaczenie odpowiedniego uregulowania kwestii pracy zdalnej dla społeczno-gospodarczego rozwoju kraju. Projekt ten dostarczy cennych informacji o perspektywie pracowników i pracodawców w kontekście pracy zdalnej. Rekomendacje pomogą decydentom znaleźć zadawalający interesariuszy kompromis i wprowadzić pracę zdalną na stałe do kodeksu pracy, natomiast jeśli praca zdalna zostanie wprowadzona do Kodeksu pracy w trakcie trwania projektu – wyniki badania mogą posłużyć do wprowadzenia stosownej nowelizacji w Kodeksie pracy, która dostosuje przepisy o pracy zdalnej do rzeczywistych potrzeb pracowników i pracodawców. W obliczu wciąż trwającej pandemii oraz możliwości nowych zagrożeń epidemiologicznych jak również postępującej cyfryzacji, stworzenie odpowiednich ram dla pracy zdalnej ma ogromne znaczenie dla całego społeczeństwa.</p>			
Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu			
<p>Celem interwencji jest wypracowanie zestawu rekomendacji i wniosków dotyczących regulacyjnego i instytucjonalnego otoczenia dla pracy zdalnej w Polsce, która obecnie swoją podstawę ma w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374). W ramach projektu przewidujemy również analizę przez interesariuszy proponowanej nowelizacji Kodeksu pracy, która ma na celu wprowadzenie na stałe instytucji pracy zdalnej do polskiego porządku prawnego. Przeprowadzenie badania dotyczącego obowiązków pracodawcy i pracownika podczas pracy zdalnej wśród interesariuszy umożliwi rozpoznanie występujących w tym obszarze problemów. Dodatkowo podczas badania zostanie przeprowadzona analiza potrzeb obu stron co do istniejącej relacji oraz oczekiwań odnoszących się do wprowadzenia rozwiązań prawnych regulujących stosunki i wzajemne obowiązki podczas pracy w trybie zdalnym.</p> <p>Wnioski z przeprowadzonego badania zostaną zebrane w raporcie i będą stanowić punkt odniesienia do wypracowania rekomendacji regulacyjnych i instytucjonalnych opisanych w raporcie stworzonym na podstawie przeprowadzonego badania.</p> <p>Przeprowadzona seria spotkań online umożliwi wymianę doświadczeń pracodawców na temat relacji z ich pracownikami podczas pracy zdalnej, wypracowanych rozwiązań i opracowanych know-how. Spotkania pozwolą na określenie problemów, które napotykanie były przez większość pracodawców. Dzięki wymianie dobrych praktyk przedsiębiorcy uzyskają wskazówki jak mogą postępować w przypadku pracy pracownika w trybie zdalnym. Serię spotkań planuje się przeprowadzić również z udziałem ekspertów z zakresu prawa pracy i HR oraz przedstawicieli instytucji publicznych istotnych z punktu widzenia wyzwań związanych z wdrażaniem pracy zdalnej.</p> <p>Podjęta interwencja przełoży się na opracowanie raportu zawierającego zestaw rekomendacji – kierowanych do regulatora, pracodawców, pracowników i przedstawicieli instytucji publicznych istotnych z punktu widzenia stosunków pracy w Polsce. Zagadnienie pracy zdalnej było przedmiotem badań innych organizacji pracodawców, jednak ten raport wniesie określoną wartość dodaną w stosunku do wcześniejszych badań. Przykładowo, raport Pracodawców RP pt. „Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?” opublikowany został 8 marca 2021 r. i opiera się jedynie na tzw. ustawie covidowej¹⁶. Tymczasem, projekt</p>			

¹⁵ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 *Polityka spójności*, rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa*.

¹⁶ Raport dostępny pod adresem: <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/praca-zdalna-2-0-rekomendacje-1.pdf>.

nowelizacji Kodeksu pracy opublikowany został 19 maja 2021 r. Proponowane przez ZPP badanie obejmie swoim zakresem nie tylko pracę zdalną w rozumieniu tzw. ustawy covidowej, ale również przeanalizuje projekt nowelizacji Kodeksu pracy. Tym samym, badanie pozwoli na sformułowanie cennych rekomendacji dla decydentów, które ułatwią osiągnięcie porozumienia w tym zakresie.

Ponadto, badanie przeprowadzone w ramach projektu będzie mogło zostać wykorzystane przez pracodawców przy wdrażaniu pracy w trybie zdalnym w przedsiębiorstwach.

Stworzone sugestie legislacyjne zostaną udostępnione również na stronie internetowej wnioskodawcy, dzięki czemu pracodawcy i pracownicy będą mogli zapoznać się z rozwiązaniami stworzonymi na podstawie przeprowadzonego badania i odnieść się do nich.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych

1. Przeprowadzenie badania wśród pracodawców

W ramach zadania przewidziane jest przeprowadzenie badania wśród reprezentatywnej grupy pracodawców z Polski na temat ich doświadczeń z pracą w trybie zdalnym. Kwestie, które zostaną poruszone podczas badania to m.in. problemy, które zostały przez nich napotkane w trakcie pracy w trybie zdalnym, przyjęte schematy pracy wraz z koordynacją i sprawdzeniem efektów powierzanych pracownikom zadań oraz napotkane luki w regulacjach przewidzianych w kodeksie pracy, które wymagały wypracowania własnych rozwiązań.

2. Przeprowadzenie badania wśród pracowników

W ramach zadania przewidziane jest przeprowadzenie badania wśród reprezentatywnej grupy pracowników na temat ich doświadczeń z pracą w trybie zdalnym. Kwestie, które zostaną poruszone podczas badania to m.in. w jaki sposób regulowana i sprawdzana była ich praca, w jakim stopniu były chronione ich prawa podczas pracy w trybie zdalnym (np. prawo do przerwy podczas pracy, regulowanie czasu pracy), czy praca zdalna wpłynęła na ich postrzeganie stabilności zatrudnienia.

3. Seria spotkań online z przedsiębiorcami, ekspertami i przedstawicielami instytucji publicznych

W ramach zadania przewidziane jest zorganizowanie serii spotkań online z przedsiębiorcami, których pracownicy pracowali w trybie zdalnym. Pozwoli to na wymianę dobrych praktyk pomiędzy przedsiębiorcami, którzy od dawna praktykują taką formę pracy, a przedsiębiorcami, którzy zostali zmuszeni do wdrożenia takich rozwiązań na skutek pandemii COVID-19. Spotkania pozwolą na rozpoznanie wspólnych problemów i przeszkód, które zostały napotkane przez przedsiębiorców. Dodatkowo spotkania umożliwią wymianę sugestii i wypracowanie stanowiska co do wspólnych potrzeb w zakresie regulacyjnym, operacyjnym i instytucjonalnym, związanych z pracą w trybie zdalnym.

Stworzenie raportu zawierającego rekomendację nt. świadczenia pracy w trybie zdalnym. W ramach zadania przewidziane jest opracowanie i opublikowanie raportu bazującego na przeprowadzonych badaniach i odbytych spotkaniach. Raport umożliwi jasne i klarowne określenie potrzeb i oczekiwań obu stron stosunków pracy (pracowników i pracodawców) co do pożądanego kierunku ewentualnej interwencji regulacyjnej, sposobów stosowania obowiązujących regulacji w kontekście praktycznych wyzwań związanych z pracą zdalną, czy dobrych praktyk w zakresie zarządzania pracą zdalną wewnątrz własnych struktur.

Zasadnicze działania ukierunkowane na wsparcie podejmowanej interwencji publicznej, zrealizowane dotychczas przez wnioskodawcę lub inne instytucje

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców od 11 lat działa na rzecz poprawy warunków prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Głównym obszarem zainteresowania i aktywności ZPP jest prawo i legislacja, jednak organizacja realizuje również działania takie, jak badania, szkolenia, czy webinary.

Jedną z dziedzin stanowiących istotny element aktywności ZPP są sprawy związane ze stosunkami pracy – zarówno w kontekście obowiązujących regulacji prawnych i propozycji ich zmian, jak i „miękkich” obszarów z zakresu m.in. zarządzania zasobami ludzkimi.

W dobie pandemii COVID-19 ZPP wielokrotnie prezentował własne propozycje zmian i interwencji mających na celu ochronę miejsc pracy i poprawę sytuacji finansowej przedsiębiorstw. Aktywnie uczestniczyliśmy również w pracach poprzedzających stworzenie projektu ustawy regulującego wykonywanie pracy w trybie zdalnym.

Uwarunkowania skutecznej realizacji założeń interwencji publicznej (interesariusze, stan prawny, itd.)

Realizacja interwencji publicznej wynika w głównej mierze z zauważalnych na rynku trendów i konieczności przechodzenia pracowników na tryb pracy zdalnej.

Planowana interwencja jest wsparciem dla pracodawców, ale też pracowników w określeniu wzajemnych zobowiązań wynikających z pracy w trybie zdalnym. Aktualnie nie istnieje akt prawny regulujący stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem we wspomnianym trybie pracy – stosowny projekt ustawy jest na etapie procedowania.

Wszystkie zasady, na których pracownik świadczy stosunek pracy w sposób zdalny były w dobie pandemii przyjmowane ad hoc i z uwagi na konieczność wypracowywania przez pracodawców własnych rozwiązań występują znaczne różnice pomiędzy funkcjonowaniem i wewnętrzną regulacją pracy zdalnej pomiędzy poszczególnymi zakładami pracy działającymi na terenie kraju. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych przewidziała możliwość skierowania pracownika na pracę w trybie zdalnym, jednak w ustawie brakuje określenia szczegółowych warunków i obowiązków wynikających z świadczenia pracy we wskazanym trybie (np. kwestie wypadków podczas pracy).

Mimo planów uregulowania pracy zdalnej, wiele obszarów (takich jak kwestie związane z BHP, czy wypadkami przy pracy) będzie z pewnością budziło praktyczne wątpliwości, a ergonomia wewnętrznych procedur związanych z pracą zdalną będzie wpływała na jej efektywność. Mając to na uwadze, zasadne jest zbadanie potrzeb pracodawców i pracowników dotyczących pracy zdalnej, zidentyfikowanie kluczowych wyzwań i problemów oraz sformułowanie – z uwzględnieniem obowiązujących (bądź procedowanych) rozwiązań prawnych – stosownych rekomendacji dla resortu odpowiedzialnego za wdrożenie procedur legislacyjnych w zakresie pracy zdalnej.

Dalsze etapy planowane do wdrożenia poza projektem, o ile zostaną spełnione warunki umożliwiające ich skuteczne wykonanie

W ramach działań planowanych poza projektem przewidywane jest dalsze badanie stosunków pracy podczas pracy w trybie zdalnym, tworzenie stanowisk w przypadku dalszych prac legislacyjnych w tym zakresie i aktywne monitorowanie sytuacji na rynku pracy z uwzględnieniem świadczenia pracy w trybie zdalnym.

ZAKŁADANE EFEKTY PROJEKTU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)

WSKAŹNIKI REZULTATU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ¹⁷		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
1. Liczba zidentyfikowanych i upowszechnianych dobrych praktyk w zakresie stosowania pracy zdalnej w przedsiębiorstwach	x	x	10

WSKAŹNIKI PRODUKTU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ¹⁸		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
1. Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19	x	x	1
2. Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19	x	x	450 000,00

¹⁷ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

¹⁸ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

DZIAŁANIE PO WER	2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy
FISZKA PROJEKTU POZAKONKURSOWEGO KONCEPCYJNEGO	
PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE	
Tytuł lub zakres projektu ¹⁹	Wpływ pandemii COVID-19 na kształtowanie się nowych modeli pracy
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego projekt będzie realizowany	Zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu lepszego ich dostosowania do potrzeb rynku pracy i gospodarki, w szczególności w zakresie poprawy funkcjonowania szkolnictwa zawodowego (VET) i systemu kształcenia przez całe życie
Priorytet inwestycyjny	PI 11ii: budowanie potencjału wszystkich zainteresowanych podmiotów kształtujących politykę w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej, w tym poprzez pakiety sektorowe i terytorialne na rzecz wdrażania reform na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach projektu	Realizacja inicjatyw podejmowanych w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19
Cel główny projektu	<p>Celem projektu jest:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zdiagnozowanie kluczowych wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy, biorąc pod uwagę dotychczasowy wpływ pandemii na funkcjonowanie przedsiębiorstw i rynku pracy, obowiązujący stan prawny oraz oczekiwania pracowników (z uwzględnieniem perspektywy płci oraz pełnionych ról społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem rodzicielstwa), 2) przygotowanie propozycji rozwiązań (np. opisów optymalnych modeli pracy) do wdrożenia przez pracodawców, ułatwiających im skuteczne zarządzanie zespołami i adaptację pracowników do nowych warunków, w tym w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz minimalizujących koszty psychologiczne i społeczne zwiększonego wykorzystania nowych form świadczenia pracy (np. zdalnej i hybrydowej), 3) wsparcie firm w dostosowaniu się do wyzwań poprzez upowszechnienie rozwiązań wypracowanych w projekcie oraz dostarczenie wiedzy o trendach rozwoju rynku pracy oraz dostępnych źródłach finansowania na wprowadzanie nowych modeli pracy (np. pracy zdalnej, hybrydowej), a także dostarczenie i upowszechnienie wiedzy na temat nowych wyzwań wynikających z dalszych zmian na rynku pracy związanych z konsekwencjami pandemii COVID-19, 4) Skuteczna reprezentacja firm w dialogu społecznym w zakresie kształtowania warunków i instrumentów wsparcia przedsiębiorstw w dostosowaniu do nowych modeli pracy.
Kamienie milowe projektu ²⁰	<p>I kamień milowy: 6 miesięcy od rozpoczęcia realizacji projektu</p> <p>Diagnoza kluczowych wyzwań związanych z tworzeniem optymalnych modeli pracy,- podsumowanie badań i analiz - raport</p> <p>II kamień milowy: 12 miesięcy od rozpoczęcia realizacji projektu</p> <p>Pakiet propozycji rozwiązań do wdrożenia przez pracodawców ułatwiających skuteczne zarządzanie zespołami i adaptację pracowników do nowych warunków</p> <p>III kamień milowy: 14 miesięcy od rozpoczęcia realizacji projektu</p>

¹⁹ Należy wskazać roboczą nazwę projektu albo skrótowo opisać istotę, zakres przedmiotowy projektu.

²⁰ Zgodnie z podrozdziałem 5.2.1 *Polityka spójności* rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa przedsięwzięcia o długim horyzoncie czasowym realizacji muszą być dzielone na krótkie etapy, których realizacja będzie uzależniona od osiągnięcia rezultatów założonych na wcześniejszym etapie (kamieni milowych).

	Włączenie instytucji dialogu społecznego - debata w ramach RDS o możliwości wypracowania porozumienia partnerów społecznych w kierunku poprawy organizacji i warunków pracy przy zwiększonym wykorzystaniu nowych form świadczenia pracy (np. zdalnej i hybrydowej)		
Podmiot zgłaszający projekt ²¹	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej		
Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Konfederacja Lewiatan		
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą ²²	<p>Konfederacja Lewiatan jest polską organizacją biznesową, reprezentującą interesy pracodawców w Polsce i Unii Europejskiej. Zabiega o konkurencyjne warunki prowadzenia biznesu. Dbą o trwały wzrost gospodarczy, lepsze prawo, zdrową konkurencję, wzrost zatrudnienia i wzmocnienie kapitału społecznego oraz lepszy wizerunek firm. Skupia ponad 4100 firm zatrudniających w sumie ponad 1 mln osób. Jest członkiem Rady Dialogu Społecznego. Jako jedyna reprezentatywna organizacja polskich pracodawców ma przedstawicielstwo w Brukseli i należy do BusinessEurope - największej europejskiej organizacji reprezentującej interesy przedsiębiorców i pracodawców wobec Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i innych instytucji UE. Konfederacja Lewiatan skutecznie zabiega o lepsze prawo dla polskich przedsiębiorców, dba o ich wizerunek. Monitoruje bariery dla przedsiębiorczości i przygotowuje własną ekspertyzę makroekonomiczną.</p> <p>Od początku pandemii SARS-COV-2 Konfederacja Lewiatan aktywnie reprezentuje środowisko przedsiębiorców w pracach związanych z przygotowaniem rozwiązań łagodzących skutki pandemii: opiniuje propozycje rządu oraz przygotowuje własne propozycje. Podejmuje też działania mające na celu uświadomienie zagrożenia jakie niesie pandemia oraz postuluje pilne podjęcie adekwatnych działań przez decydentów. W ramach przygotowania do pierwszego lockdownu powołane zostały sztaby kryzysowe na różnych poziomach organizacji (Zarządu i Rady Głównej, Rady Regionów, biura Lewiatana), które pracowały w trybie 24/7. Na bieżąco zbierały, porządkowały, przekazywały i promowały potrzebne firmom rozwiązania. Lewiatan jako pierwsza organizacja przedstawiła stanowisko do ustawy tzw. tarczy antykryzysowej 1.0, które miało 116 stron uwag i postulatów. W sumie wypracowano 136 stanowisk w sprawach dotyczących pandemii, ograniczania jej skutków i wsparcia biznesu w koronakryzysie, a 52 postulaty Lewiatana zostały uwzględnione i wprowadzone do porządku prawnego.</p> <p>Pomimo nadzwyczajnego zaangażowania w walkę z koronakryzysem Lewiatan równolegle, niezmiennie prowadzi aktywną działalność w zakresie opiniowania prawa gospodarczego, pracy i ubezpieczeń społecznych, energetycznego i środowiskowego, podatkowego, finansowego, medialnego, telekomunikacyjnego, cyfrowego, handlowego, funduszy europejskich i wielu innych obszarów. Zaprezentowany został także raport: „Impuls dla Polski 2020-2022”, jako propozycja programu rozwojowego kraju po kryzysie.</p>		
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK		NIE
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru ²³	Nie dotyczy		

²¹ w przypadku opracowywania Roczno Planu Działania przez IP, podmiotem zgłaszającym projekt jest IP. w przypadku opracowywania Roczno Planu Działania przez IZ należy wpisać nazwę podmiotu, który zgłosił projekt do IZ.

²² w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o *zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020* (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 *Polityka spójności*, rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa.

²³ Wypełnić w przypadku projektu realizowanego w partnerstwie. w przypadku, gdy nie są znane konkretne podmioty, które będą partnerami w projekcie, należy wpisać pożądane cechy partnerów oraz uzasadnić wskazanie określonych cech.

Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK		NIE	X
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	Październik 2021			
Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	styczeń 2022	Data zakończenia (miesiąc oraz rok)	marzec 2023
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU				
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)				
w roku 2021	w roku 2022	w roku 2023	ogółem	
0	360 000	90 000	450 000	
Szacowany wkład własny beneficjenta (PLN)				
TAK	13 500 (PLN)		NIE	
Szacowany wkład UE (PLN)				
379 260,00				
OPIS PROJEKTU				
Uzasadnienie realizacji projektu w trybie pozakonkursowym ²⁴				
<p><u>Zgodnie z art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. poz. 1146):</u></p> <p>Charakter i cel projektu związany jest z inicjatywami podejmowanymi w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19 w wymiarze ogólnopolskim i systemowym. Efekty wypracowane w projekcie będą wykorzystane w dialogu z administracją, a także włączone w prace ciał dialogu społecznego, w szczególności Rady Dialogu Społecznego.</p> <p>Zasoby merytoryczne oraz instytucjonalne posiadane przez podmiot będący Wnioskodawcą, a także zintegrowany charakter działań zaproponowanych w projekcie, pozwalają na osiągnięcie optymalnej efektywności kosztowej. Zakłada się, że działania te przyczynią się do zwiększenia efektywności polityki publicznej realizowanej na poziomie krajowym, komplementarnie w stosunku do efektów zakładanych w ramach projektów wyłonionych do dofinansowania w trybie konkursowym w Działaniu 2.20.</p> <p>Realizacja projektu przyczyni się do pobudzania i wzmacniania udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu ograniczenia skutków pandemii COVID-19 w wymiarze ogólnopolskim.</p>				
Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu				

²⁴ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa.

Inicjatywa podejmowana jest w obszarze dialogu społecznego na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19 oraz zwiększania odporności w kontekście potencjalnych przyszłych kryzysów.

Realizowane działania przyczynią się do poprawy warunków zatrudnienia, zwiększą odporność firm i jej pracowników na kolejne lockdowny i pozwolą aktywnie zaplanować firmom działania na przyszłość – ułatwią tworzenie rozwiązań dotyczących organizacji pracy w sytuacjach kryzysowych.

Efektami projektu będą także rekomendacje dotyczące przepisów prawa związanych z pracą zdalną. W tym zakresie trwają prace legislacyjne, do czasu rozpoczęcia projektu przepisy z dużym prawdopodobieństwem wejdą w życie, natomiast będzie możliwość przygotowania pierwszych ocen ich funkcjonowania w praktyce i zgodności z rekomendacjami wypracowanymi w projekcie.

Główne efekty projektu:

- diagnoza kluczowych wyzwań związanych z przemianami na rynku pracy w związku z wpływem pandemii COVID-19 w krótkim okresie, ale także w przyszłości (perspektywa 5-10-letnia),
- zwiększenie świadomości firm w zakresie optymalnego kształtowania środowiska pracy i organizacji pracy, z uwzględnieniem potrzeb pracowników,
- wsparcie organizacji pracodawców (reprezentatywnego partnera społecznego) w dialogu społecznym w zakresie kształtujących się nowych modeli pracy.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych

Zadanie 1: Diagnoza kluczowych wyzwań związanych tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy

Koszty: ok. 35 % wartości projektu

Pandemia COVID-19 zmusiła pracodawców do reorganizacji pracy. Niemal powszechnym zjawiskiem (w branżach, w których było to możliwe) stała się praca zdalna i hybrydowa. W czasie pierwszego lockdownu wynikało to przede wszystkim z decyzji pracodawców, przy kolejnych etapach zamykania się gospodarki coraz częściej były to także indywidualne decyzje pracowników. Ponad roczne doświadczenie pandemii na trwałe zmieniło oczekiwania pracowników, co do sposobu świadczenia pracy, ale także pokazało pracodawcom, że praca w trybie niestacjonarnym może być efektywna.

Jednocześnie trzeba pamiętać, że sytuacja pandemiczna i stosowane w związku z nią środki zaradcze powodowały, że z jednej strony praca z domu była wymuszana przez regulacje lub okoliczności, a z drugiej dość często wprowadzano rozwiązania, które utrudniały jej świadczenie. Przykładem może być tu konieczność pracy zdalnej przy braku dostępu do opieki instytucjonalnej lub konieczność równoległego wsparcia dzieci w nauce prowadzonej również w trybie zdalnym z domu. Generuje to zwiększone koszty psychologiczne świadczenia pracy oraz stwarza ryzyko okresowego obniżenia efektywności pracy a w dłuższej perspektywie ryzyko zwiększenia poważnych negatywnych skutków społecznych i psychologicznych związanych z długotrwałym stresem, wypaleniem zawodowymi itp. Doświadczenia te mogą także wpłynąć na zmianę tradycyjnego podziału ról w rodzinie, ponieważ dotyczą często obojga pracujących rodziców i wymagają wypracowania alternatywnych sposobów radzenia sobie z tą sytuacją. Skala i mechanizmy tych zmian wymagają także rozpoznania w celu wypracowania odpowiednich, dostosowanych do nowych warunków modeli pracy.

Jak pokazują wyniki badań zdecydowana większość pracowników nie chce już wracać do starego trybu pracy, a co do zasady preferowaną formą jest praca hybrydowa (czyli częściowo zdalna, częściowo stacjonarna). Z badania „Przyszłość rynku pracy. Polska perspektywa. Upskilling Hopes & Fears 2021” realizowanego przez PWC wynika, że w modelu hybrydowym chce pracować 77 % pracowników, 9% wyłącznie zdalnie, a tylko 14 % w biurze, jak dotychczas.

Nadal trudno przewidywać dalszy przebieg pandemii. Dlatego też pracodawcy z jednej strony muszą przygotowywać scenariusze związane z powrotem do biur (z uwzględnieniem aktualnych preferencji pracowników), z drugiej - w swoich planach muszą brać pod uwagę kolejne lockdowny, skutkujące zamknięciem ich branż, czy też ograniczoną dostępnością pracowników ze względu na rosnącą skalę zachorowań, kwarantanny, czy ograniczenie funkcjonowania placówek opiekuńczych i szkół.

Pod wpływem pandemii rynek pracy bezpowrotnie się zmienił. Dla rozwoju firm kluczowe jest poszukiwanie optymalnych dla nich modeli pracy z uwzględnieniem preferencji pracowników i z poszanowaniem ich potrzeb. Stabilizacja i zaangażowanie zespołu zależą od warunków zatrudnienia i sposobu organizacji pracy. Dotychczas znane modele (oparte o pracę stacjonarną) przestają mieć rację bytu. Na te przemiany mają wpływ także megatrendy – cyfryzacja, automatyzacja, ale także zjawiska społeczne, np. starzenie się społeczeństwa. Firmy będą musiały podejmować decyzje krótkoterminowe - dotyczące organizacji pracy biorąc pod uwagę dotychczasowe doświadczenie z pandemią i możliwe scenariusze jej rozwoju, ale także planować długofalowo, tak by ich rozwój nie był zachwiany, np. z powodu odpływu najlepszych pracowników czy trudności z rekrutacją

nowych osób na powstające stanowiska. W interesie firm jest także zbudowanie modeli pracy zwiększających ich odporność na ewentualne kolejne epidemie.

Zbudowanie optymalnego modelu pracy na poziomie danego przedsiębiorstwa jest i przez najbliższe lata pozostanie ogromnym wyzwaniem.

W ramach zadania przeprowadzona będzie diagnoza wyzwań związanych tworzeniem optymalnych warunków i zasad pracy, biorąc pod uwagę obowiązujący stan prawny i oczekiwania pracowników (z uwzględnieniem perspektywy płci oraz pełnionych ról społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem rodzicielstwa).

W zadaniu przeprowadzony zostanie m.in.: desk research, badanie wśród firm i pracowników, panel ekspercki – prognoza w zakresie długoterminowych skutków pandemii.

Zadanie 2: Propozycje rozwiązań do wdrożenia przez pracodawców dotyczące organizacji pracy, ułatwiających skuteczne zarządzanie zespołami i adaptację pracowników do nowych warunków

Koszty: ok. 37 % wartości projektu

W odpowiedzi na zdiagnozowane w zadaniu 1 wyzwania proponujemy rozwiązania dotyczące organizacji pracy, ułatwiających skuteczne zarządzanie zespołami i adaptację pracowników do nowych warunków, z uwzględnieniem aktualnych przepisów prawa, oczekiwań pracowników i zjawisk mających wpływ na rynek pracy w długim okresie.

Kluczowym wyzwaniem z perspektywy pracodawcy jest wypracowanie nowych metod zarządzania, motywowania, weryfikowania efektów pracy świadczonej zdalnie, hybrydowo, czy w środowisku pracy zróżnicowanym, gdzie część pracowników stale pracuje w biurze, a część w sposób zdalny lub hybrydowy.

Pracownicy w czasie dotychczasowych lockdownów musieli odnaleźć się w nowych warunkach pracy, w rozproszonych zespołach. Uczyli się nowych sposobów komunikacji, ale także organizacji pracy własnej, tak by przynosiła oczekiwane efekty. Zarówno dla pracodawców, jak i pracowników wyzwaniem jest dokumentowanie efektów pracy. Z perspektywy pracownika jednym z kluczowych wyzwań jest także godzenie życia zawodowego z prywatnym, znalezienie właściwego balansu pomiędzy zaangażowaniem w pracę, a np. obowiązkami domowymi.

Przed pandemią możliwość pracy zdalnej stanowiła udogodnienie np. dla rodziców małych dzieci. Ułatwiała godzenie życia zawodowego w rodzinnym. W czasie pandemii, gdy placówki opiekuńcze i szkoły były zamknięte, a dzieci musiały uczyć się w domu, ten rodzaj udogodnienia stał się dla pracujących rodziców obciążeniem. Opieka nad postęпами w edukacji najmłodszych dzieci w czasie nauki zdalnej spoczywała na barkach rodziców, głównie kobiet. W badaniach 70% rodziców uczących się dzieci deklaruje, że w pandemii musiało poświęcać na wsparcie dzieci w nauce znacznie więcej czasu niż kiedykolwiek dotychczas. Jednocześnie tylko 15% rodziców korzystało z zasiłku opiekuńczego, pozostałe 85% pracowało i nadzorowało naukę dzieci. To ogromny wysiłek i koszt – zarówno dla tych pracowników, jak i pracodawców, którzy musieli w swoich planach uwzględnić to dodatkowe zaangażowanie pracowników w standardowych godzinach pracy.

Badania pokazują także, że wśród pracowników nastąpił wzrost frustracji i zmęczenia, stres, wypalenie zawodowe, i to niezależnie od tego, jak elastyczne rozwiązania i wsparcie zastosowali pracodawcy. Nie są to czynniki ani obojętne dla zdrowia (w tym psychicznego), ani dla efektywności pracy w długim okresie. Zgodnie z wynikami badań niezależnie od sposobu świadczenia pracy, co czwarty aktywny zawodowo Polak deklaruje, że nie potrafi znaleźć balansu między domem a pracą, a prawie 1/4 pracodawców nie podejmuje żadnych aktywności wspierających ten obszar. Ponadto co piąty Polak pracuje powyżej 9 godzin na dobę – to o ponad godzinę więcej niż pozwala na to Kodeks pracy.

Propozycje rozwiązań wypracowane w ramach tego zadania będą odnosić się do wyżej wymienionych wstępnie zdiagnozowanych wyzwań, z uwzględnieniem perspektywy kobiet i mężczyzn. Analizą szczegółową zostaną objęci pracownicy, którzy są rodzicami.

W ramach zadania rezultaty w nim wypracowane zostaną także upowszechnione wśród firm. Wiedza na temat koniecznych do podjęcia działań w krótkim i długim okresie pozwoli firmom podjąć decyzję co do kształtowania optymalnych warunków pracy, tak by zespoły były stabilne, zaangażowane i efektywne.

Zadanie 3. Przegląd oferty wsparcia publicznego, w tym finansowego dotyczącego organizacji pracy w nowych warunkach oraz udział w dialogu społecznym na temat optymalnych instrumentów i warunków udzielania firmom wsparcia w tym zakresie.

Koszty: ok. 28% wartości projektu

W Krajowym Planie Odbudowy planowana jest reforma dotycząca uelastycznienia rynku pracy, w tym wprowadzenia do Kodeksu pracy przepisów związanych z pracą zdalną. Planowane są także inwestycje wspierające upowszechnienie pracy zdalnej w MŚP. Na ten cel przeznaczono 44 mln euro.

Zaplanowano także działania związane z wdrażaniem do polskiego porządku prawnego postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między

życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE. Do przepisów Kodeksu pracy wprowadzone zostaną kolejne rozwiązania w zakresie elastycznych form organizacji czasu pracy. Termin wdrożenia przepisów tej dyrektywy to dzień 2 sierpnia 2022 r. Rozwiązania przewidziane w ww. dyrektywie, dotyczące elastycznej organizacji pracy oznaczają możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy przez wykonywanie pracy zdalnej, a także obejmują wykorzystywanie elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Pracownicy opiekujący się dziećmi do określonego wieku będą zatem mieli możliwość wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy, np. w domu, co może znacznie ułatwić im sprawowanie opieki nad małym dzieckiem lub niesamodzielnym członkiem rodziny. Możliwe będzie także dostosowanie godzin pracy zgodnie z preferencjami pracownika lub wykonywanie przez niego pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy w zależności od jego indywidualnych potrzeb. W KPO zakłada się, że wdrożenie powyższych rozwiązań do polskiego porządku prawnego może przyczynić się także do zwiększenia reprezentacji kobiet na rynku pracy, które częściej są obciążone obowiązkami opiekuńczymi, a także pozytywnie wpłynąć na wyrównanie podziału w korzystaniu z elastycznej organizacji pracy przez kobiety i mężczyzn.

W związku z planowanymi reformami uruchamiane będzie wsparcie dla firm, między innymi z Krajowego Planu Odbudowy, ale także Europejskiego Funduszu Społecznego+. W ramach zadania zostanie przeprowadzony przegląd inicjatyw publicznych oraz proponowanych instrumentów finansowania w zakresie dostosowania firm do powrotu do biur. Informacje zostaną upowszechnione wśród firm, które będą mogły skorzystać z dostępnego wsparcia.

Konfederacja Lewiatan będzie także brała udział w dialogu społecznym (oraz inicjowała działania i dyskusje) dotyczącym optymalnego kształtu instrumentów i warunków udzielania wsparcia w zakresie dostosowania firm do nowych modeli pracy. Podstawą do debaty służącej wypracowaniu takich instrumentów i warunków działania będą produkty wypracowane w ramach projektu: raport z badań i rekomendacje.

Zasadnicze działania ukierunkowane na wsparcie podejmowanej interwencji publicznej, zrealizowane dotychczas przez wnioskodawcę lub inne instytucje

Wpływ koronawirusa na nasze życie i funkcjonowanie firm jest niebagatelny i niepodważalny. Sytuacja pandemiczna dotknęła każdego, każdą rodzinę i każdego przedsiębiorcę. Lewiatan z uwagą monitorował wszystkie procesy legislacyjne związane z pomocą przedsiębiorcom i zamrażaniem branż.

W 2020 Konfederacja Lewiatan podejmowała szereg inicjatyw i działań w obszarze regulacji antycovidowych i finansowego wsparcia pracodawców. Miały one na celu wdrożenie rozwiązań wspierających funkcjonowanie przedsiębiorców i jednocześnie utrzymanie zatrudnienia.

Marzec 2020 roku przyniósł restrykcje związane z rozwijającą się pandemią, a co za tym idzie postawił przed pracodawcami szereg trudnych do sprostania wyzwań. Siłą rzeczy wyzwania te stanęły również przed Lewiatanem, bo jako głos biznesu jesteśmy naturalnym partnerem firm w kształtowaniu warunków prowadzenia działalności. W ciągu kilku dni Lewiatan przeorganizował pracę i powołał sztab kryzysowy. Setki codziennych rozmów z firmami z każdej branży rysowały obraz realnych potrzeb biznesu. W bardzo wielu sytuacjach diagnoza potrzeb firm była szersza i głębsza od tej, którą miał rząd. W okresie pandemii dialog z administracją jest bardzo trudny. Rząd nie traktuje konsultacji jako mechanizmu, który pomaga udoskonalić proponowane przepisy. Musieliśmy więc działać strategicznie i włożyć w realizację planu nieprzeciętną determinację. Konsekwentna praca na rzecz firm, udział w dialogu społecznym w 2020 r. pozwoliły na wprowadzenie 52 postulatów Lewiatana do tarcz antykryzysowych. Przygotowano 136 stanowisk do projektowanych zmian prawa. W ramach budowania platform współpracy reaktywowana została Rada Przedsiębiorczości, w skład której wchodzi dziewięć wiodących organizacji biznesowych. W ramach Rady Dialogu Społecznego zacieśniona została współpraca ze związkami zawodowymi, co zaowocowało przyjęciem wspólnych stanowisk.

Lewiatan angażował się także w dostosowanie warunków zatrudnienia do nowych realiów okresu epidemii, m.in. w zakresie pracy zdalnej, czasu pracy, medycyny pracy, zatrudnienia cudzoziemców czy wsparcia finansowanego (np. dofinansowanie wynagrodzeń, ulgi w składkach na ubezpieczenia społeczne, dotacje). Staraliśmy się wspierać pracodawców w praktycznym stosowaniu tymczasowych instrumentów i w zmniejszeniu obciążeń (m.in. takich jak: zatrudnienie cudzoziemców z państw spoza UE, zasady udostępniania kwarantanny, wydłużenie terminów obowiązywania tymczasowych rozwiązań). Służyły temu wnioski legislacyjne oraz prace grup roboczych powoływanych w ramach Rady Dyrektorów Personalnych. Inicjowane były działania służące „odmrożeniu” gospodarki m.in. poprzez wypracowanie odpowiednich wytycznych dla poszczególnych branż. Drugą połowę 2020 r. to okres wzmożonej dyskusji nad przyszłością pracy zdalnej i jej regulacją w Kodeksie pracy. Prace w tym zakresie kontynuowane są w 2021 r.

Dodatkowo Konfederacja aktywnie uczestniczyła w pracach dotyczących Krajowego Planu Odbudowy, w szczególności proponowała rozwiązania dotyczące wspierania w firmach przechodzenie na pracę zdalną i podejmowanie w tym zakresie inwestycji, a także dostosowanie prawa.

Uwarunkowania skutecznej realizacji założeń interwencji publicznej (interesariusze, stan prawny, itd.)

Potrzeba realizacji przedsięwzięć zaplanowanych w projekcie wynika ze stanu faktycznego – sytuacji na rynku pracy po pierwszej fazie pandemii i konieczności kształtowania przez przedsiębiorców nowych warunków pracy, po czasie dominacji pracy zdalnej i hybrydowej, a także przygotowania scenariuszy na kolejne ewentualne obostrzenia w funkcjonowaniu gospodarki (np. zamykanie określonych branż, zalecenia ograniczenia pracy stacjonarnej). Dla rozwoju firm w długim okresie konieczne jest już teraz prognozowanie, jaki model organizacji pracy będzie dominował w przyszłości, tak by już teraz firmy mogły się do tego przygotowywać, a nie działać ad hoc. Wypracowanie takich modeli jest także istotne z punktu widzenia budowania odporności firm, a w skali makro całej gospodarki na ewentualne kolejne epidemie, co wpłynie na zmniejszenie potencjalnych negatywnych skutków społecznych i gospodarczych tych zdarzeń.

Stan prawny w obecnym kształcie umożliwia realizację działań w zaplanowanym zakresie. Nie ma zagrożenia dla projektu w związku z planowanymi zmianami legislacyjnymi, m.in. planowaną w KPO reformą związaną z upowszechnieniem pracy zdalnej.

Skuteczna realizacja interwencji publicznej zależna będzie od aktywnego udziału przedsiębiorców i pracowników w planowanym badaniu dotyczącym potrzeb i wyzwań związanych z powrotem do biur po pierwszej fazie pandemii.

Wypracowane rozwiązania wesprą bezpośrednio firmy oraz ich pracowników, ale także posłużą do wypracowania stanowisk i rekomendacji wykorzystywanych w dialogu społecznym wobec administracji, w tym m.in. na forum Rady Dialogu Społecznego oraz Rady Rynku Pracy.

Dalsze etapy planowane do wdrożenia poza projektem, o ile zostaną spełnione warunki umożliwiające ich skuteczne wykonanie

W ramach działań realizowanych poza projektem planowana jest kontynuacja monitoringu rozwiązań dotyczących organizacji pracy po powrocie po pierwszym okresie pandemii, zarówno w ujęciu prawnym, jak i przegląd dobrych praktyk stosowanych przez przedsiębiorstwa. Tworzone będą stanowiska do wykorzystania w gremiach dialogu społecznego (szczególnie na forum Rady Dialogu Społecznego) oraz w procesie legislacyjnym.

ZAKŁADANE EFEKTY PROJEKTU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)

WSKAŹNIKI REZULTATU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ²⁵		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba firm, które dzięki działaniom w projekcie zwiększyła wiedzę o optymalnych modelach i warunkach organizacji pracy	x	x	4 000

WSKAŹNIKI PRODUKTU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ²⁶		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba przygotowanych raportów z badań pracodawców i pracowników	x	x	2

²⁵ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

²⁶ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

Liczba pakietów rozwiązań proponowanych do wdrożenia w związku z organizacją pracy w oparciu o doświadczenia z pandemii	x	x	1
Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19	x	x	1
Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19.	x	x	450 000, 00 zł

DZIAŁANIE PO WER	2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy
FISZKA PROJEKTU POZAKONKURSOWEGO KONCEPCYJNEGO	
PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE	
Tytuł lub zakres projektu ²⁷	Badanie skutków pandemii COVID – 19 w obszarze zdrowia psychicznego wśród pracowników polskich firm z sektora MMSP
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego projekt będzie realizowany	Cel nr 1: Zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu lepszego ich dostosowania do potrzeb rynku pracy i gospodarki, w szczególności w zakresie poprawy funkcjonowania szkolnictwa zawodowego (VET) i systemu kształcenia przez całe życie
Priorytet inwestycyjny	PI 11ii Budowanie potencjału wszystkich zainteresowanych podmiotów kształtujących politykę w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej, w tym poprzez pakiety sektorowe i terytorialne na rzecz wdrażania reform na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach projektu	Realizacja inicjatyw podejmowanych w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19
Cel główny projektu	Celem projektu jest przygotowanie i przeprowadzenie kompleksowej ogólnopolskiej diagnostyki w zakresie zdrowia psychicznego dla MMSP z różnych sektorów poprzez opracowanie i realizację badania diagnostycznego, opracowanie i upowszechnianie raportu oraz kodeksu dobrych praktyk w ramach trwającej kampanii społeczno-edukacyjnej pn. „Pracuj z Głową”. Realizator projektu zapewni upowszechnianie badań i analiz w zakresie zdrowia psychicznego w miejscu pracy i zaprezentuje efekty projektu w trwającej kampanii społeczno-edukacyjnej pn. „Pracuj z Głową” skierowanej do pracowników i pracodawców.
Kamienie milowe projektu ²⁸	I kamień milowy 01.01.2022 r. – 30.04.2022 - przygotowanie narzędzi diagnostycznych i przeprowadzenie diagnozy (ok. 30 % wartości projektu).

²⁷ Należy wskazać roboczą nazwę projektu albo skrótowo opisać istotę, zakres przedmiotowy projektu.

²⁸ Zgodnie z podrozdziałem 5.2.1 *Polityka spójności* rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa przedsięwzięcia o długim horyzoncie czasowym realizacji muszą być dzielone na krótkie etapy, których realizacja będzie uzależniona od osiągnięcia rezultatów założonych na wcześniejszym etapie (kamieni milowych).

	II kamień milowy 01.05.2022 r. – 31.12.2022 r.- opracowanie i prezentacja raportu oraz kodeksu dobrych praktyk (ok. 70% wartości projektu)			
Podmiot zgłaszający projekt ²⁹	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej			
Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Federacja Przedsiębiorców Polskich			
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą ³⁰	Federacja Przedsiębiorców Polskich jest reprezentatywną organizacją zrzeszającą przedsiębiorców, członkiem Rady Dialogu Społecznego, której nadrzędnym celem jest zapewnienie właściwego rozwoju oraz bezpieczeństwa najważniejszym podmiotom na polskim rynku pracy – pracodawcom i pracownikom. Reprezentuje interesy przedsiębiorstw i instytucji zrzeszonych w ramach Federacji, nieustannie dążąc do poprawy jakości funkcjonowania polskich firm zarówno w kraju, jak i na arenie międzynarodowej. Podejmuje inicjatywy, które mają kształtować odpowiedzialną, zrównoważoną politykę – efektywną z punktu widzenia pracodawców oraz gwarantującą wysokie bezpieczeństwo pracownikom. Dialog – podejmowany przez Federację Przedsiębiorców Polskich (FPP) – ma uwzględniać opinie wszystkich uczestników polskiego rynku pracy, a następnie – na drodze wielostronnego kompromisu – budować trwałe relacje między poszczególnymi organizacjami oraz przedstawicielami władzy publicznej.			
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK		NIE	X
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru ³¹	n.d			
Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK		NIE	X
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	III kwartał 2021			
Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	01.2022	Data zakończenia (miesiąc oraz rok)	12.2022
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU				
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)				
w roku 2021	w roku 2022	w roku 2023	ogółem	

²⁹ w przypadku opracowywania Roczno Planu Działania przez IP, podmiotem zgłaszającym projekt jest IP. w przypadku opracowywania Roczno Planu Działania przez IZ należy wpisać nazwę podmiotu, który zgłosił projekt do IZ.

³⁰ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa.

³¹ Wypełnić w przypadku projektu realizowanego w partnerstwie. w przypadku, gdy nie są znane konkretne podmioty, które będą partnerami w projekcie, należy wpisać pożądane cechy partnerów oraz uzasadnić wskazanie określonych cech.

n.d	449 000,00 zł	n.d	449 000,00 zł
Szacowany wkład własny beneficjenta (PLN)			
TAK	13 470,00 (PLN)	NIE	
Szacowany wkład UE (PLN)			
378 417,20 zł			
OPIS PROJEKTU			
Uzasadnienie realizacji projektu w trybie pozakonkursowym ³²			
<p><u>W świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. poz. 1146):</u></p> <p>Charakter i cel projektu, związany z inicjatywami podejmowanymi w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19 w wymiarze ogólnopolskim, w tym przygotowaniem i przeprowadzeniem kompleksowej diagnostyki w zakresie zdrowia psychicznego dla MMSP z różnych sektorów oraz opracowanie i upowszechnianie raportu oraz kodeksu dobrych praktyk w ramach kampanii społeczno-edukacyjnej pn. „Pracuj z Głową” pozwala wskazać instytucję odpowiedzialną merytorycznie na poziomie centralnym za realizację zadań we wskazanym zakresie.</p> <p>Federacja Przedsiębiorców Polskich (FPP) jako główny partner kampanii #PracujzGŁOWĄ prowadzonej przez Instytut LB Medical przygotowuje w ramach projektu pakiet rozwiązań dla pracodawców w celu minimalizowania konsekwencji zdrowotnych przez profilaktykę zawodowych zaburzeń psychicznych – jak depresja, wypalenie czy wykluczenie zawodowe. Pakiet obejmie opracowanie raportu o kosztach pośrednich i bezpośrednich zaburzeń psychicznych pracowników dla budżetu państwa oraz dla pracodawców, a także zbiór rekomendacji w postaci katalogu dobrych praktyk.</p> <p>Posiadane przez podmiot będący Wnioskodawcą zasoby merytoryczne oraz instytucjonalne, a także zintegrowany charakter działań zaproponowanych w ramach projektu, pozwalają na osiągnięcie optymalnej efektywności kosztowej. Zakłada się, iż działania te przyczynią się do zwiększenia efektywności polityki publicznej w obszarze zdrowia realizowanej na poziomie krajowym, komplementarnie w stosunku do efektów zakładanych w ramach projektów wyłonionych do dofinansowania w trybie konkursowym w Działaniu 2.20.</p> <p>Dodatkowe przesłanki dla trybu pozakonkursowego:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Charakter i cel projektu będą miały wymiar ogólnokrajowy i systemowy, produkty projektu będą włączane do prac m.in. Rady Dialogu Społecznego. 2) Budowa ogólnopolskiego forum dialogu gdzie spotkają się lekarze i pacjenci, pracodawcy i pracownicy, otwartego dla wszystkich, powszechnego i rozpoznawalnego portalu kampanii społeczno-edukacyjnej pn. „Pracuj z Głową” stanowiącego forum współpracy przyczyni się do pobudzenia i wzmocnienia udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu ograniczenia skutków pandemii COVID-19 w wymiarze ogólnopolskim. 			
Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu			
<p>W ramach projektu przeprowadzone zostaną działania polegające m.in. na opracowaniu i realizacji badania diagnostycznego, opracowanie i upowszechnianie raportu z badania oraz opracowanie i publikacja kodeksu dobrych praktyk w ramach kampanii społeczno-edukacyjnej pn. „Pracuj z Głową”. Realizator projektu będzie odpowiedzialny za wykorzystanie m.in. badań i analiz powstałych w wyniku przeprowadzonego projektu.</p> <p>Główne założenia kompleksowej diagnostyki w zakresie zdrowia psychicznego dla MMSP z różnych sektorów:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza skali problemu, jakim jest wzrost stresu, depresji oraz zjawiska wypalenia zawodowego • Analiza wpływu na pracodawców i pracowników oraz na budżet państwa 			

³² w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa.

Główne założenia raportu z badania oraz opracowanie i publikacja kodeksu dobrych praktyk w ramach kampanii społeczno-edukacyjnej pn. „Pracuj z Głową”

- Przedstawienie skali problemu zaistniałego w grupie docelowej MMSP z różnych sektorów
- Edukacja na temat profilaktyki zdrowia psychicznego w miejscu pracy
- Promowanie świadomych pracodawców, którzy dbają o dobrostan psychiczny pracowników
- Zachęcanie do zmian w postawie zarówno pracowników, jak i pracodawców

W I połowie 2020 roku liczba zwolnień lekarskich w Polsce z powodu epizodu depresyjnego i zaburzeń depresyjnych nawracających wzrosła o 72% w porównaniu z analogicznym okresem w roku 2019. Przełożyło się to na aż 20 mln dni absencji w pracy.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych

Grupą docelową w projekcie będą MMSP z różnych sektorów

W ramach interwencji przeprowadzone zostaną następujące zadania:

I kamień milowy 4 miesiące od rozpoczęcia realizacji projektu - przygotowanie narzędzi diagnostycznych i przeprowadzenie diagnozy (ok. 30 % wartości projektu)

Badanie diagnostyczne metodą reprezentacyjną będzie przeprowadzone metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganymi metodami CATI/CAWI (technika mieszana) w reprezentatywnej grupie wszystkich sektorów gospodarki dotkniętych skutkami pandemii COVID-19. Badanie będzie miało na celu pozyskanie informacji od pracodawców i ich pracowników na temat skali zagrożenia problemem. Próbą będzie objęte około 1000 firm z sektora MMSP oraz 4000 pracowników. Efektem przeprowadzonej diagnozy w oparciu o przygotowane specjalne narzędzia diagnostyczne będzie zestawienie danych niezbędnych do projektowania dalszych działań na grupie docelowej projektu.

II kamień milowy 8 miesięcy od rozpoczęcia realizacji projektu – opracowanie i prezentacja raportu oraz kodeksu dobrych praktyk (ok. 70 % wartości projektu)

Efektem przeprowadzonego badania diagnostycznego będzie sformułowanie raportu będącego podsumowaniem badania w formie zestawienia danych ilościowych i jakościowych niezbędnych do zaprojektowania dalszych działań naprawczych w grupie docelowej. W konsekwencji powstania raportu powstanie kodeks dobrych praktyk dotyczących zdrowia psychicznego oraz włączenie i zaprezentowanie kodeksu do trwającej kampanii społeczno-edukacyjnej w celu zwiększenia zasięgu oddziaływania efektów projektu. Przewidziane zostały również działania upowszechniające mające na celu podnoszenie wiedzy nt. zdrowia psychicznego poprzez stworzenie landing page projektu, stworzenie strategii komunikacji opartej o social media oraz włączenie efektów do Narodowego Programu Zdrowia poprzez stworzenia materiałów informacyjno – promocyjnych o charakterze prozdrowotnym i profilaktycznym w formie cyfrowej i tradycyjnej.

Zasadnicze działania ukierunkowane na wsparcie podejmowanej interwencji publicznej, zrealizowane dotychczas przez wnioskodawcę lub inne instytucje

Federacja Przedsiębiorców Polskich wspólnie z Instytutem LB Medical planuje rozpoczęcie szerokiej kampanii społeczno - edukacyjnej skierowanej do pracowników i pracodawców w obszarze zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Mając na względzie aktualną sytuację w obszarze rozwoju pandemii Covid -19, dużą część gospodarki na pracy zdalnej czy liczne badania wśród pracowników i pracodawców dot. aktualnego komfortu pracy - kwestie zaburzeń zdrowia psychicznego pracowników, jakości pracy będą największym wyzwaniem zarówno dla pracodawców jak i pracowników. Ta sytuacja nie ulegnie zmianie po "odmrożeniu gospodarki" wręcz przeciwnie pozostawi trwały ślad w kontekście relacji pracodawca - pracownik, będąc jednocześnie głównym problemem pracodawców.

Temat ten został dostrzeżony już w innych krajach, oraz jak pokazuje program tegorocznego Forum Ekonomicznego w Davos 2021, jako jeden z kluczowych w tegorocznej dyskusji: "Priorytetyzacja zdrowia psychicznego w miejscu pracy - Od pracy w izolacji po równowagę pracy i obowiązków opiekuńczych - wpływ Covid19 sprawił że zdrowie psychiczne stało się głównym problemem pracodawców na całym świecie".

Problem związany z zaburzeniami zdrowia psychicznego w Polsce jest ogromny, natomiast świadomość społeczna w tym zakresie jest niezwykle niska. WHO szacuje, że na depresję cierpi około 350 mln ludzi na całym świecie, przez co depresja jest drugą najczęściej występującą chorobą. Niestety, obecne czasy pandemii nie sprzyjają zdrowiu psychicznemu, tym bardziej cel kampanii jest istotny, by depresja nie stała się chorobą numer 1 wszystkich społeczeństw. Według WHO, taki scenariusz jest możliwy już w 2030 roku.

Dobre samopoczucie, satysfakcjonująca praca, wspierające relacje i umiejętność radzenia sobie z problemami - to właśnie nasze zdrowie psychiczne. Bez niego nie będziemy spokojni i szczęśliwi. Tymczasem ponad 450 milionów ludzi na świecie cierpi na zaburzenia psychiczne, z czego większość na depresję. W Polsce ta liczba zbliża się do 8 milionów. To ogromne wyzwanie zarówno dla chorych, jak i ich rodzin i pracodawców.

Z miesiąca na miesiąc rośnie ilość zwolnień lekarskich wypisywanych na depresję i zaburzenia lękowe. Izolacja i COVID-19 nasiliły objawy i powiększyły tę liczbę. Badania pokazują, że w ciągu dziesięciu lat depresja będzie

najczęściej występującą chorobą na świecie. W Polsce połowa chorych nie leczy się. Jeśli nie pomożemy sobie wzajemnie - będzie jeszcze gorzej. Dlatego zwracamy się do pracodawców - którzy mają bezpośredni wpływ na samopoczucie i atmosferę w pracy, jak i pracowników - którzy muszą wziąć odpowiedzialność za swoje zdrowie.

Przyjazne środowisko w pracy wspiera naszą kreatywność i produktywność, a tym samym poprawia efekty pracy i całej firmy. I odwrotnie - jeśli miejsce pracy jest źródłem stresu i nadmiernej presji - prowadzi do problemów natury psychicznej. Coraz częściej mamy do czynienia z depresją, długotrwałym stresem i wypaleniem zawodowym. Stres i negatywne odczucia długoafalowo mogą doprowadzić do obniżenia wydajności pracownika, a także jego utraty (na czas zwolnienia lekarskiego lub na zawsze). Wiąże się to z kosztami zwolnień, zastępstw oraz nowej rekrutacji. W dobie pandemii istotnym jest, aby uchronić firmę przed zagrożeniem utraty pracowników i dodatkowymi kosztami, a także by weprzec pracowników już dziś należy postawić na stabilność i przyjazną atmosferę w pracy. Warto wprowadzić w swojej firmie dobre praktyki prozdrowotne i wspierać swoich podwładnych, a tym samym własny biznes.

Uwarunkowania skutecznej realizacji założeń interwencji publicznej (interesariusze, stan prawny, itd.)

Stan prawny w aktualnym kształcie umożliwia realizację projektu, którego celem jest przygotowanie i przeprowadzenie kompleksowej diagnostyki w zakresie zdrowia psychicznego dla 1000 firm z sektora MMSP oraz 4000 pracowników MMSP z różnych sektorów poprzez opracowanie i realizację badania diagnostycznego, opracowanie i upowszechnianie raportu oraz kodeksu dobrych praktyk w ramach kampanii społeczno-edukacyjnej pn. „Pracuj z Głową”.

Skuteczna realizacja interwencji publicznej zależna będzie od:

- przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami MMSP z różnych sektorów pod kątem ich potrzeb w zakresie realizacji badania
- współpracy z projektodawcami realizującymi projekty wybrane w ramach Działania 2.20 dotyczącego realizacji i upowszechniania badań i analiz w zakresie realizacji inicjatyw podejmowanych w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19

Wnioski z konsultacji oraz współpracy z partnerami społecznymi posłużą do opracowania ostatecznego kształtu działań w projekcie.

W celu zapewnienia skuteczności interwencji przewidywana jest współpraca z szerokim kręgiem interesariuszy, do których należą głównie:

- pracodawcy zrzeszeni w Federacji Przedsiębiorców Polskich
- lekarze i pacjenci,
- pracownicy,
- wszystkie zainteresowane podmioty kształtujące politykę zdrowia psychicznego w Polsce oraz kształtujące inne działania na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19.

Dalsze etapy planowane do wdrożenia poza projektem, o ile zostaną spełnione warunki umożliwiające ich skuteczne wykonanie

Działania zrealizowane w ramach projektu mają umożliwić budowanie potencjału wszystkich zainteresowanych podmiotów kształtujących politykę zdrowia psychicznego w Polsce oraz kształtujące inne działania na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19.

Dalsze etapy polegać będą na wykorzystaniu produktów powstałych w ramach projektu przez partnerów społecznych po okresie realizacji projektu.

ZAKŁADANE EFEKTY PROJEKTU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)

WSKAŹNIKI REZULTATU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ³³		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	

³³ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

1. Liczba opracowanych i upowszechnionych kodeksów dobrych praktyk	x	x	1
WSKAŹNIKI PRODUKTU			
Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ³⁴		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
1. Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19	x	x	1
2. Liczba opracowanych raportów z badań	x	x	1
3. Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19.	x	x	449 000, 00 zł

DZIAŁANIE PO WER	2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy
FISZKA PROJEKTU POZAKONKURSOWEGO KONCEPCYJNEGO	
PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE	
Tytuł lub zakres projektu ³⁵	Badania dotyczące rynku pracy – wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego projekt będzie realizowany	Cel nr 1: Zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu lepszego ich dostosowania do potrzeb rynku pracy i gospodarki, w szczególności w zakresie poprawy funkcjonowania szkolnictwa zawodowego (VET) i systemu kształcenia przez całe życie
Priorytet inwestycyjny	PI 11 ii budowanie potencjału wszystkich zainteresowanych podmiotów kształtujących politykę w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej, w tym poprzez pakiety sektorowe i terytorialne na rzecz wdrażania reform na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach projektu	Realizacja inicjatyw podejmowanych w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19
Cel główny projektu	Celem głównym projektu jest zwiększenie efektywnego udziału w dialogu społecznym ZP BCC poprzez podniesienie wiedzy ekspertów tej organizacji o wybranych aspektach rynku pracy.

³⁴ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

³⁵ Należy wskazać roboczą nazwę projektu albo skrótowo opisać istotę, zakres przedmiotowy projektu.

Kamienie milowe projektu ³⁶	<p>Kamienie milowe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. realizacja I obszaru badań 10-11.2021 2. realizacja II obszaru badań 10-12.2021 3. realizacja III obszaru badań 12.2021-02.2022 4. realizacja IV obszaru badań 02.2022-03.2022 5. realizacja V obszaru badań 03.2022-05.2022 6. upowszechnianie wyników badań 01.2022-05.2022 			
Podmiot zgłaszający projekt ³⁷	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej			
Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Związek Pracodawców Business Centre Club			
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą ³⁸	Związek Pracodawców Business Centre Club (ZP BCC), jako reprezentatywny partner społeczny (PS), monitoruje rynek pracy od ponad 20 lat (na podstawie ustaw o TK i RDS). W obliczu dynamicznych zmian spotęgowanych wystąpieniem pandemii, jednym z najważniejszych wyzwań przed jakimi stoi Polska, jest identyfikacja niezbędnych modyfikacji i usprawnień jakie trzeba będzie wprowadzić w obszarze krajowego rynku pracy, aby zminimalizować przyszłe skutki kryzysu.			
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK		NIE	X
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru ³⁹	nie dotyczy			
Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK		NIE	X
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	III kwartał 2021 roku			

³⁶ Zgodnie z podrozdziałem 5.2.1 *Polityka spójności* rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa przedsięwzięcia o długim horyzoncie czasowym realizacji muszą być dzielone na krótkie etapy, których realizacja będzie uzależniona od osiągnięcia rezultatów założonych na wcześniejszym etapie (kamieni milowych).

³⁷ w przypadku opracowywania Rocznego Planu Działania przez IP, podmiotem zgłaszającym projekt jest IP. w przypadku opracowywania Rocznego Planu Działania przez IZ należy wpisać nazwę podmiotu, który zgłosił projekt do IZ.

³⁸ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o *zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020* (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 *Polityka spójności*, rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa.

³⁹ Wypełnić w przypadku projektu realizowanego w partnerstwie. w przypadku, gdy nie są znane konkretne podmioty, które będą partnerami w projekcie, należy wpisać pożądane cechy partnerów oraz uzasadnić wskazanie określonych cech.

Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	październik 2021	Data zakończenia (miesiąc oraz rok)	Maj 2022
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU				
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)				
w roku 2021	w roku 2022	w roku 2023	ogółem	
x	450 000,00 PLN	x	450 000,00 PLN	
Szacowany wkład własny beneficjenta (PLN)				
TAK	13 500	NIE		
Szacowany wkład UE (PLN)				
379 260,00				
OPIS PROJEKTU				
Uzasadnienie realizacji projektu w trybie pozakonkursowym ⁴⁰				
<p>Istotnymi czynnikami przemawiającymi za potrzebą realizacji projektu w trybie pozakonkursowym są:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. konieczność zapewnienia koordynacji realizowanego przedsięwzięcia z projektem już zrealizowanym w ramach działania 2.20 PO WER. 2. ograniczone grono potencjalnych Beneficjentów do 11 instytucji, mogących aplikować w ramach niniejszych typów projektów. 3. skrócenie czasu uruchomienia projektu (względem procedury konkursowej). 4. zmniejszenie obciążenia (w połączeniu z punktem 2) po stronie Instytucji Organizującej Konkurs. <p>Zgodnie ze Szczegółowym Opiszem Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, podmiotami mogącymi ubiegać się o wsparcie są partnerzy społeczni, zgodnie z definicją przyjętą w PO WER. ZP BCC jest jednym z uprawnionych podmiotów, gdyż jak zaznaczono powyżej jest reprezentatywnym partnerem społecznym (PS), który monitoruje rynek pracy od ponad 20 lat (na podstawie ustaw o TK i RDS). Działania planowane w projekcie mają strategiczny wymiar dla realizacji działań ZP BCC. Pozyskana w ramach projektu wiedza służyć będzie rozwojowi dialogu społecznego w newralgicznych, zdaniem wnioskodawcy, obszarach.</p>				
Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu				
<p>ZP Business Centre Club aktywnie uczestniczył we wszystkich etapach konsultacji specustaw (m.in.: Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Ustawa o zmianie ustawy o systemie instytucji rozwoju (PFR), Ustawa o szczególnych rozwiązaniach wspierających realizację programów operacyjnych w związku z wystąpieniem COVID-19 w 2020 r., Ustawa o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku</p>				

⁴⁰ w szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2020 r. poz. 818) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa.

solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19, Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19) oraz kolejnych wersji uchwalanych Tarcz Antykryzysowych będących odpowiedzią na pandemię COVID-19.

Konsultacje wprowadzanych zmian prawnych oraz interwencje i porady dla firm członkowskich Związku Pracodawców Business Centre Club wykazały jak niezbędne jest pozyskiwanie opinii bezpośrednio od przedsiębiorców. Informacje te są istotnym elementem argumentacji na rzecz konkretnych rozwiązań prawnych oraz wskazują jakie są potrzeby edukacyjne wśród członków BCC m.in. związane z nowymi regulacjami:

- ✓ dofinansowanie do wynagrodzeń/ praca zdalna/ możliwości zatrudniania cudzoziemców/
- ✓ oddelegowanie pracowników do pracy zagranicą/ rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami z przyczyn związanych ze skutkami pandemii/
- ✓ składki do PPK.

W okresie marzec – maj 2020 r. Instytut Interwencji Gospodarczych ZP BCC udzielił łącznie ok. 300 porad/ interwencji oraz przeprowadził kilka badań opinii wśród przedsiębiorców – członków ZP BCC dotyczących m.in wpływu pandemii COVID-19 na biznes i gospodarkę, zmian na rynku pracy w okresie lockdownu, wdrożenia instrumentów i wykorzystania środków z Tarczy Antykryzysowej, propozycji przedsiębiorców w zakresie odmrażania gospodarki (harmonogram rozmrażania poszczególnych sektorów). Powyższe działania prowadzą do wniosku, że najbardziej istotne elementy rządowego wsparcia, w ocenie przedsiębiorców, to instrumenty związane z ochroną miejsc pracy takie jak zwolnienie ze składek ZUS, czy dofinansowanie wynagrodzeń – pomogły one firmom w pierwszym, trudnym momencie, ograniczyć koszty funkcjonowania przy znacznym spadku obrotów. Większość instrumentów wsparcia jest jednak czasowa, a skutki lockdownu i pandemii będą odczuwalne również po jej ustaniu.

Z uwagi na istotne zmiany zachodzące obecnie na rynku pracy, ograniczone możliwości własne ZP BCC (organizacyjne i finansowe) niezbędne jest uzyskanie wsparcia w obszarze monitoringu rynku pracy. Monitoring ten jest jedną z podstawowych aktywności jaką partner społeczny powinien prowadzić aby skutecznie funkcjonować w dialogu społecznym.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych

1. Przeprowadzenie badań w założonych obszarach

Badania planowane do zrealizowania zostały podzielone na 5 bloków tematycznych, zaprezentowanych poniżej:

KAMIEŃ MIŁOWY nr 1:

ANALIZA POTENCJAŁU EKSPERCKIEGO ZP BCC w OBSZARZE RYNKU PRACY

A. Pogłębiona identyfikacja kompetencji członków w organizacji pracodawców w kontekście znajomości rynku pracy

Przedmiot badania:

- Reprezentacja branżowa;
- Wykształcenie formalne;
- Doświadczenie praktyczne;
- Znajomość języków;
- Kompetencje do reprezentowania: prezentowanie, tworzenie rozwiązań, opiniowanie, debatowanie, negocjowanie, wystąpienia publiczne;
- Potrzeby rozwojowe ekspertów.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 2:

PŁACA – WYBRANE ASPEKTY Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

A. Minimalne wynagrodzenie w ocenie pracodawców

Przedmiot badania:

- czy w Polsce potrzebna jest instytucja/kategoria minimalnego wynagrodzenia; Jeśli nie – to dlaczego, a jeśli tak – to jakie cele powinna realizować;
- w odniesieniu do jakich kryteriów powinno być ustalane minimalne wynagrodzenie;
- czy należy wynagrodzenie minimalne różnicować regionalnie;
- czy należy wynagrodzenie minimalne różnicować branżowo;
- rola wynagrodzenia minimalnego w strukturze płac w firmie;
- jaki jest wpływ wysokości wynagrodzenia minimalnego na skłonność do zatrudniania pracowników;

B. Minimalne wynagrodzenie w ocenie pracowników

Przedmiot badania:

- czy w Polsce potrzebna jest instytucja/kategoria minimalnego wynagrodzenia; Jeśli nie – to dlaczego, a jeśli tak – to jakie cele powinna realizować;
- w odniesieniu do jakich kryteriów powinno być ustalane minimalne wynagrodzenie;
- czy należy wynagrodzenie minimalne różnicować regionalnie;
- czy należy wynagrodzenie minimalne różnicować branżowo;
- rola wynagrodzenia minimalnego w strukturze płac w firmie;

C. Gotowość pracowników i pracodawców na jawność wynagrodzeń w organizacjach.

Przedmiot badania:

- ocena jawności płac w przedsiębiorstwach płac jako możliwego do wdrożenia rozwiązania;
- zalety jawności wynagrodzeń;
- wady jawności wynagrodzeń;
- gotowość do ujawnienia własnych zarobków;
- potencjalne zachowania pracowników i menedżerów przy jawności wynagrodzeń;
- ocena gotowości przedsiębiorstw do ujawniania widełek płacowych.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 3:

RYNEK PRACY – ZATRUDNIENIE, WYBRANE ASPEKTY

A. Znaczenie płci oraz nieświadomych uprzedzeń przy ustalaniu warunków pracy

Przedmiot badania:

- określenie czy płeć kandydata do pracy ma wpływ na jego wynagrodzenie;
- określenie pozapieniężnych warunków pracy w zależności od płci osoby podejmującej pracę;
- określenie parametrów pracy ze względu na płeć osoby podejmującej pracę;
- weryfikacja istotności nieświadomych uprzedzeń.

B. Znaczenie płci oraz nieświadomych uprzedzeń w procesie zatrudnienia na równoważne stanowiska.

Przedmiot badania:

- określenie poziomu nierównowagi warunków zatrudnienia oferowanych kobietom i mężczyznom, w trakcie rekrutacji na równoważne stanowiska pracy;
- zbadanie czynników wpływających na różnicowanie warunków zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn, aplikujących na równoważne stanowiska pracy;
- weryfikacja istotności nieświadomych uprzedzeń.

C. Preselekcja kandydatów do pracy ze względu na płeć oraz aspekt nieświadomych uprzedzeń

Przedmiot badania:

- określenie powodów preselekcji kandydatów do pracy ze względu na płeć;
- sprawdzenie czy istnieją stanowiska, w przypadku których dokonuje się preselekcji ze względu na płeć;
- zbadanie stosunku badanych przedsiębiorców do preselekcji kandydatów ze względu na płeć;
- weryfikacja istotności nieświadomych uprzedzeń.

D. Przyczyny zatrudnienia cudzoziemców

Przedmiot badania:

- powody zatrudniania nowych pracowników;
- argumenty decydujące o przyjęciu do pracy cudzoziemców przez polskich pracodawców;
- mechanizm wyboru między cudzoziemcem a Polakiem.

E. Postawa pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku przed- i emerytalnym

Przedmiot badania:

- opinie pracodawców nt. potrzeby oraz skłonności do kontynuacji zatrudniania obecnych pracowników lub zatrudniania nowych osób w wieku przed- i emerytalnym;
- wskazanie przez pracodawców: a) oczekiwanych, b) planowanych lub stosowanych instrumentów, zwiększających skłonność osób starszych do kontynuacji zatrudnienia.

F. Postawa pracowników wobec zatrudniania osób w wieku przed- i emerytalnym

Przedmiot badania:

- opinie pracowników w wieku przed- i emerytalnym nt. potrzeby lub skłonności do kontynuacji zatrudnienia lub ponownego zatrudnienia się oraz (alternatywnie) nt. powodu szybkiego przejścia na emeryturę;
- wskazanie przez ww. pracowników oczekiwanych instrumentów, jakie powinny zostać wdrożone w miejscu pracy, aby kontynuowały zatrudnienie również po osiągnięciu wieku emerytalnego.

G. Nastawienie pracodawców do szczepienia pracowników przeciw Covid-19

Przedmiot badania:

- nastawienie pracodawców do pracowników zaszczepionych;
- nastawienie pracodawców do pracowników niezaszczepionych;
- skłonność do różnicowania stanowisk pracy w zależności od szczepienia pracownika;
- skłonność do aktywnego stosowania zachęt lub kar wobec pracowników, aby zachować bezpieczeństwo organizacji;
- poziom determinacji pracodawców w wywieraniu wpływu na pracowników niezaszczepionych;
- świadomość stanu prawnego dotyczącego różnicowania w miejscu pracy osób zaszczepionych i niezaszczepionych.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 4:

WYZWANIA RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE CYFRYZACJI PRZEDSIĘBIORSTW

A. Cyfryzacja przedsiębiorstw / oczekiwania

Przedmiot badania:

- ustalenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców w zakresie wsparcia (prawnego, finansowego, szkoleniowego) w procesie cyfryzacji;
- pozyskanie wiedzy na temat preferowanych metod wsparcia ze strony Państwa;
- ustalenie w jakim zakresie i jakimi metodami stowarzyszenia przedsiębiorców (w tym BCC) mogłyby włączyć się w rozwój cyfryzacji w polskich firmach.

B. Praca zdalna

Przedmiot badania:

- ustalenie czy przedsiębiorcy stosują obecnie pracę zdalną lub pracę hybrydową oraz jak ją oceniają jako sposób organizacji pracy;
- ustalenie czy przedsiębiorcy zamierzają stosować pracę zdalną w przyszłości, w tym po okresie pandemii a także w jakim kształcie chcieliby aby praca zdalna była obecna w ich przedsiębiorstwach;
- sprawdzenie jakie są oczekiwania przedsiębiorców odnośnie regulacji pracy zdalnej, która ma zostać przyjęta w Kodeksie pracy.

C. Gotowość cyfrowa przedsiębiorstw

Przedmiot badania:

- określenie na jakim etapie /poziomie cyfryzacji jest przedsiębiorstwo?
- jakie wyzwania technologiczne stoją przed firmą?
- jakie bariery napotykają pracodawcy w procesie transformacji cyfrowej?
- jakich usług wsparcia w procesie cyfryzacji, w tym niezbędnego zakres usług zewnętrznych, potrzebuje firma aby utrzymać pozycję rynkową?

D. Podstawy prawne dla transformacji cyfrowej miejsc pracy

Przedmiot badania:

- określenie czy przepisy prawa sprzyjają postępującej transformacji cyfrowej;
- zbadanie z jakimi barierami w procesie cyfryzacji miejsc pracy borykają się pracodawcy;
- określenie w jakim kierunku powinny iść zmiany prawne związane z informatyzacją miejsc pracy.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 5:

KOMPETENCJE – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

A. Różnice w postrzeganiu rynku pracy i rozwoju kariery przez pracowników i pracodawców.

Przedmiot badania:

- przekonania o skutecznym budowaniu kariery na rynku pracy;
- powody odrzucania CV;
- powody odrzucania kandydatów na rozmowach rekrutacyjnych;
- podejście do rozwoju w organizacjach.

W ramach projektu zostanie opracowanych 16 raportów (po jednym raporcie z każdego z badań) oraz przeprowadzone zostaną spotkania z ekspertami ZP BCC zainteresowanymi tematyką raportów.

KAMIEŃ MIŁOWY nr 6:

2. Upowszechnianie wyników badań

Przykładowe sposoby/gremia w ramach których realizowane będzie upowszechnianie:

- Przedstawienie raportu właściwej władzy ustawodawczej;
- Upowszechnienie raportu w mediach;
- Przedstawienie raportu instytucjom zainteresowanym, jak np. Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Rzecznik Praw Obywatelskich/Praw Przedsiębiorców;
- Przedstawienie materiałów podczas posiedzeń Zespołów Rady Dialogu Społecznego;
- Przedstawienie materiałów podczas posiedzeń regionalnych gremiów dialogu społecznego;
- Przeprowadzenie debaty eksperckiej z udziałem przedstawicieli właściwych władz.

Zasadnicze działania ukierunkowane na wsparcie podejmowanej interwencji publicznej, zrealizowane dotychczas przez wnioskodawcę lub inne instytucje

W ramach dotychczasowych działań Wnioskodawca zrealizował projekt w ramach działania 2.20 pn.: Analizy rynku pracy w dobie pandemii na rzecz przeciwdziałania skutkom COVID-19, który dotyczył badań odnoszących się do pięciu najistotniejszych zdaniami ZP BCC obszarów rynku pracy, które wymagać będą wdrożenia istotnych modyfikacji lub opracowania nowych rozwiązań. Były to:

1. Identyfikacja i analiza, związanych z rynkiem pracy, możliwych i prewencyjnych procedur antykrzysowych działających automatycznie w sytuacjach nagłych [na przykładzie epidemii wirusa COVID-19] oraz barier, jakie mogą pojawić się w zatrudnieniu po ustaniu epidemii wirusa COVID-19 i środków zmierzających do ich eliminowania.
2. Instrumenty i środki mające na celu aktywne zaangażowanie agencji pracy i innych podmiotów prywatnych (agencji rekrutacyjnych i rozwojowych) w walkę z kryzysem gospodarczym oraz analiza przemian na rynku pracy w odniesieniu do zawodów i kwalifikacji pracowników na przykładzie analiz przeprowadzonych w agencjach pracy.
3. Polityka migracyjna rynku pracy w związku z COVID-19.
4. Badania sygnałne z firm dotyczące wpływu COVID-19 i działań rządu na decyzje przedsiębiorstw dotyczące zatrudniania oraz zapotrzebowania na wiedzę i umiejętności niezbędne w nowej sytuacji społeczno-gospodarczej.
5. Analiza wspólnotowego rynku pracy pod kątem wzrostu zapotrzebowania na pracowników należących do zawodów krytycznych oraz deficytowych wewnątrz krajów członkowskich UE ze szczególnym uwzględnieniem Polski oraz wypracowanie środków/mechanizmów zachęcających do podejmowania w Polsce tego rodzaju pracy.

Uwarunkowania skutecznej realizacji założeń interwencji publicznej (interesariusze, stan prawny, itd.)

Realizacja projektu uzależniona jest od pracy zespołu badawczego. Z uwagi na fakt iż jest to drugi projekt, który planowany jest do realizacji w podobnym składzie eksperckim, ryzyko niepowodzenia jest niskie.

Dalsze etapy planowane do wdrożenia poza projektem, o ile zostaną spełnione warunki umożliwiające ich skuteczne wykonanie

Badania zrealizowane w niniejszym projekcie będą m.in. podstawą do modelowania zakresów projektów w ramach kolejnej perspektywy finansowej – zarówno w kontekście zidentyfikowanych możliwości realizacji wsparcia na rzecz przedsiębiorców w obszarach zidentyfikowanych w niniejszych badaniach, jak również dalszego poszerzenia bazy ekspertów (jeśli taki wniosek wypływał będzie z przeprowadzonych badań).

ZAKŁADANE EFEKTY PROJEKTU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)

WSKAŹNIKI REZULTATU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ⁴¹		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	

⁴¹ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

1. Liczba gremiów, na których zostaną upublicznione raporty z badań zrealizowanych w projekcie	x	x	5
WSKAŹNIKI PRODUKTU			
Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ⁴²		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
1. Liczba przeprowadzonych badań	x	x	16
2. Liczba opracowanych raportów	x	x	16
3. Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19			1
4. Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19	X	X	450 000,00 PLN

PODPIS OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO PODEJMOWANIA DECYZJI W ZAKRESIE PLANU DZIAŁANIA			
Miejscowość, data		Pieczęć i podpis osoby upoważnionej	
DATA ZATWIERDZENIA PLANU DZIAŁANIA I IDENTYFIKACJI PROJEKTÓW POZAKONKURSOWYCH, KTÓRYCH FISZKI PO RAZ PIERWSZY ZAWARTO W PLANIE DZIAŁANIA, W ROZUMIENIU ART. 48 UST. 3 USTAWY Z DNIA 11 LIPCA 2014 R. O ZASADACH REALIZACJI PROGRAMÓW W ZAKRESIE POLITYKI SPÓJNOŚCI W PERSPEKTYWIE FINANSOWEJ 2014-2020 (DZ.U. Z 2020 R. POZ. 818) <i>(wypełnia Instytucja Zarządzająca POWER, wprowadzając Roczny Plan Działania jako załącznik do Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych POWER)</i>			

⁴² Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.