



**KOMITET MONITORUJĄCY PROGRAM
OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI (KM PO KL)**

**Notatka ze spotkania
Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy
powołanej w ramach KM PO KL**

31 marca 2008 r.

III spotkanie Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy odbyło się w Warszawie 31 marca 2008 pod przewodnictwem Pani Marzeny Chmielewskiej z PKPP Lewiatan. W spotkaniu wzięły udział 24 osoby, w tym przedstawiciele Instytucji Pośredniczących komponentu centralnego PO KL (Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Edukacji Narodowej), przedstawiciele organizacji pracowników i organizacji pracodawców, organizacji pozarządowych, przedstawiciele IP komponentu regionalnego PO KL, przedstawiciele PARP oraz w charakterze ekspertek: Pani Minister Agnieszka Chłoń-Domińczak oraz Pani Profesor Anna Giza-Poleszczuk.

Spotkanie grupy w głównej mierze dotyczyło możliwości i zasad wsparcia w ramach Priorytetów II i VIII PO KL projektów ukierunkowanych na poprawę sytuacji osób 50+ w miejscu. zaprezentowano również bieżący stan prac nad wdrażaniem Priorytetu II i Priorytetu VIII PO KL.

Zgodnie z porządkiem spotkania omówiono następujące kwestie:

I. Możliwości i zasady wspierania w ramach Priorytetów II i VIII PO KL projektów ukierunkowanych na poprawę sytuacji osób 50+ w miejscu pracy

- 1. Specyficzna sytuacja pokolenia 50+ - Profesor Anny Giza-Poleszczuk, IS UW**
- 2. Zróżnicowane przyczyny wycofywania się z rynku pracy i kompleksowy program działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób 50+ - Minister Agnieszka Chłoń-Domińczak**
- 3. Komplementarność celów Programu 50+ z celami Priorytetów II i VIII:**
 - Cel 1: Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia starszych pracowników i zarządzanie wiekiem
 - o wdrażanie strategii zarządzania wiekiem;
 - o poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy starszych pracowników;
 - o uelastycznienie pracy starszych pracowników;
 - o profilaktyka zdrowotna;
 - o promocja zatrudnienia starszych pracowników.
 - Cel 2: Poprawa kompetencji i kwalifikacji starszych pracowników
 - o Budowanie ścieżek kształcenia;
 - o Upowszechnienie kształcenia ustawicznego;
 - o Dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb.

4. Obecna „oferta” Priorytetu II PO KL dla grupy 50+:

- Kryterium strategiczne w działaniach 2.1.1: premia punktowa za udział w projekcie min. 20% osób z grupy 50+
- Projekty pilotażowe związane z diagnozowaniem i profilaktyką chorób zawodowych

5. Uwagi zgłaszane w trakcie dyskusji:

- Warunkiem sukcesu działań miękkich (np. w ramach PO KL: edukacyjnych, promocyjnych, świadomościowych) jest dokończenie reformy emerytalnej, której obecny kształt zwiększa niepewność związaną z pozostaniem w zatrudnieniu. Ponadto strategie aktywizujące nie mają szans powodzenia wobec istnienia konkretnych zachęt do dezaktywizacji (świadczenia społeczne). Kluczowa jest właściwa sekwencja działań (najpierw zmiany systemowe, potem wzmacniające je projekty miękkie, świadomościowe);
- Grupa 50+ potrzebuje specyficznych narzędzi wsparcia. Z doświadczeń projektów EQUAL wynika, że optymalnym rozwiązaniem jest tworzenie odrębnej oferty edukacyjnej dla tej grupy (inne tempo nauki, inny sposób przyswajania wiedzy).
- Widoczna jest potrzeba informowania o zasadach funkcjonowania systemu emerytalnego (po zakończeniu okresu przejściowego). Brak wiedzy o tym systemie sprzyja dezaktywizacji (wybierany jest system lepiej znany),
- Działania ukierunkowane na aktywizację i utrzymanie w zatrudnieniu grupy 50+ powinny skupiać się na:
 - o Pracownikach 50+
 - ukierunkowane na kompetencje i kwalifikacje;
 - priorytetowe, i stosunkowo łatwiejsze od działań aktywizacyjnych, jest zatrzymanie w zatrudnieniu osób już pracujących. Sukces w tym przypadku, dzięki zmianom percepcji społecznej, powinien też ułatwić powrót osobom niepracującym.
 - o Pracodawcach
 - potrzeba kształtowania programów zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach;
 - promocja koncepcji odpowiedzialnego biznesu;
 - promocja nowoczesnej kultury organizacyjnej, opartej na standardach, dobrych praktykach, budowaniu ścieżek kariery pracowników.
- W działania na rzecz grupy 50+ powinni włączyć się partnerzy społeczni (np. korzystając ze schematu 2.1.2 PO KL);
- W ramach działań projektowych powinniśmy zidentyfikować takie obszary aktywności społecznej i zawodowej, gdzie potencjał osób 50+ może być szczególnie cenny (np. usługi wymagające bezpośrednich relacji z dojrzałymi klientami, NGO, ekonomia społeczna, turystyka) i przygotować ofertę edukacyjną dotyczącą kompetencji niezbędnych dla pracy w tych właśnie obszarach;
- W przypadku projektowania kampanii świadomościowych, które powinny wykorzystywać niestandardowe sposoby komunikowania (trzy tory: społeczeństwo, pracownicy 50+, pracodawcy) konieczne jest badanie i diagnoza najlepszych środków i treści uwzględniających specyfikę danego odbiorcy (także kontekst historyczny i socjologiczny);
- Należy się zastanowić nad możliwością kontynuacji w ramach Priorytetu II projektów EQUAL (np. poprzez odpowiednie kryteria strategiczne). Przed podjęciem decyzji dotyczących PD wskazane spotkanie z instytucjami realizującymi projekty „szyte na miarę” osób 50+.

6. Kwestie ważne w kontekście pracy nad PD 2009:

- Czy w obecnym brzmieniu kryterium strategiczne stanowi realną zachętę do projektowania działań na rzecz podnoszenia kompetencji osób 50+?

- W jaki sposób wykorzystać/ promować wykorzystanie projektów EQUAL?
- Czy w ramach priorytetu powinny być realizowane działania systemowe skierowane tylko do tej grupy pracowników (badawcze, promocyjne)?
- W jaki sposób zapewnić synergię pomiędzy działaniami miękkimi, a koniecznymi dla ich powodzenia działaniami „twardymi”, np. związanymi ze zmianami prawa?

II. Bieżący stan prac nad wdrażaniem Priorytetu II i Priorytetu VIII PO KL (konkursy pilotażowe, realizowane projekty, ewentualne problemy, kwestie kontrowersyjne, planowane działania)

III. Sprawy różne

- Zapowiedź otwierania naborów wniosków 2-3 tygodnie po ogłoszeniu konkursu (PARP);
- Konieczność skoordynowania informacji dotyczących harmonogramu konkursów (zaktualizowany harmonogram MRR zawiera błędne dane);
- Możliwość prowadzenia skoordynowanych działań informacyjnych (priorytety centralne i regionalne);
- Konieczność zagwarantowania wysokich standardów informacji (np. wsparcie dla konsultantów IP2, w ramach programów rozwijających kompetencje komunikacyjne).

Termin kolejnego spotkania Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy wyznaczono na czerwiec kwartał 2008 r. Miejsce spotkania zostanie ustalone w terminie późniejszym.

Załącznik:

Lista uczestników spotkania.