



**JAK ZAANGAŻOWAĆ
PRACODAWCÓW W PROCES
KONSULTACJI ROZWIĄZAŃ EFS.
METODY, ROZWIĄZANIA,
DOBRE PRAKTYKI**



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



dolnośląscy
pracodawcy



CZŁONEK KONFEDERACJI
LEWIATAN

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Poradnik **Jak zaangażować pracodawców w proces konsultacji rozwiązań EFS. Metody, rozwiązania, dobre praktyki** został opracowany w ramach projektu „Konfederaci – konfederatom. Zwiększenie współpracy organizacji pracodawców z podmiotami niezasiadającymi w komitetach monitorujących”.

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

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

Dolnośląscy Pracodawcy to jedna z wiodących organizacji zrzeszających przedsiębiorców głównie z sektora MŚP na Dolnym Śląsku. Należy do Konfederacji Lewiatan, reprezentującej interesy przedsiębiorstw i pracodawców wobec administracji rządowej oraz innych instytucji publicznych. Misją Dolnośląskich Pracodawców jest zabieganie o konkurencyjność dolnośląskiej gospodarki oraz reprezentowanie interesów pracodawców w regionie. Przedstawiciele organizacji aktywnie uczestniczą w pracach m.in. Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, Komitetu Monitorującego RPO WD, Dolnośląskiej Rady Gospodarczej oraz innych gremiów społecznych w regionie.

Więcej o naszej działalności: www.dolnoslascypracodawcy.pl

Projekt graficzny i skład: KAWKA Łukasz Kawka

Opracowanie merytoryczne, pomysł: Marcin Kowalski, Dolnośląscy Pracodawcy

Lider projektu:

Dolnośląscy Pracodawcy



Partnerzy projektu:



www.opzl.pl



www.mzp.org.pl



www.szpp.eu



www.silesia-prywatni.pl

SPIIS TREŚCI

- 4 | WSTĘP
- 5 | CZYM JEST KOMITET MONITORUJĄCY RPO
I DLACZEGO WARTO ANGAŻOWAĆ SIĘ WE WSPÓŁPRACĘ?
- 8 | PROCES KONSULTACJI SPOŁECZNYCH
- 11 | INNE FORMY DIALOGU
- 13 | GDZIE SZUKAĆ INFORMACJI?
- 15 | DOBRE PRAKTYKI DZIAŁAŃ NA RZECZ WZMOCNIENIA DIALOGU
POPRAZ WIEKSZE ZAANGAŻOWANIE PRACODAWCÓW



Współpraca to otwarty, merytoryczny i zaangażowany dialog.



Współpraca to otwarty, merytoryczny i zaangażowany dialog. A przede wszystkim wzajemne słuchanie potrzeb jednej i drugiej strony. Dlatego pracodawcy i administracja publiczna, odpowiedzialna za wdrażanie funduszy europejskich w nowej perspektywie, nie mogą myśleć o efektywnych relacjach, i dobrej współpracy, jeśli nie zbudują platformy wymiany informacji i dobrych praktyk. Dla partnerów społecznych zasiadających w Komitetach Monitorujących RPO stanowi to fundament. Istotnym elementem dialogu jest również to, aby strony uwzględniały swoje argumenty we wszystkich sytuacjach, kiedy jest to konieczne. Wtedy możemy mówić o efektywnej współpracy między biznesem a administracją.

Przewodnik pn. „Jak zaangażować pracodawców w proces konsultacji społecznych rozwiązań EFS. Metody, rozwiązania, dobre praktyki” ma na celu przedstawienie rozwiązań służących wzmocnieniu dialogu poprzez większe zaangażowanie pracodawców skupionych wokół wybranego obszaru interwencji EFS. Wierzymy, iż nasza publikacja okaże się dla Państwa pomocnym narzędziem i przybliży Państwu aktualną sytuację działalności partnerów społecznych w regionie.

Ideą wydania przewodnika jest również wzmocnienie procesu koordynacji działań w Komitetach Monitorujących RPO ze strony partnerów społecznych, głównie reprezentatywnych organizacji pracodawców. Regionalne związki pracodawców Konfederacji Lewiatan, które przystąpiły do realizacji projektu partnerskiego, posiadają swoich przedstawicieli w Komitetach Monitorujących. Jest to często głos środowiska lokalnych pracodawców.

Pragniemy podziękować wszystkim osobom oraz partnerom projektu (związkom regionalnym Konfederacji Lewiatan), nie tylko zaangażowanym w realizację naszego projektu, ale również w działalność publiczną w swoich regionach na rzecz rozwoju dialogu społecznego. Jak zawsze, jesteśmy otwarci na Państwa pomysły i sugestie dotyczące jakiegokolwiek z przedstawionych zagadnień.

Życzymy przyjemnej lektury.

Zarząd Dolnośląskich Pracodawców



**CZYM JEST KOMITET MONITORUJĄCY RPO
I DLACZEGO WARTO ANGAŻOWAĆ SIĘ WE WSPÓŁPRACĘ?**

CZYM JEST KOMITET MONITORUJĄCY RPO I DLACZEGO WARTO ANGAŻOWAĆ SIĘ WE WSPÓŁPRACĘ?

Komitet Monitorujący to niezależny organ pełniący funkcję doradczą-opiniotwórczą, powoływany przez Instytucję Zarządzającą danego programu operacyjnego. W skład Komitetu Monitorującego wchodzi przedstawiciele strony rządowej, samorządowej oraz organizacji spoza administracji jako członkowie, ponadto w jego pracach biorą udział przedstawiciele Komisji Europejskiej pełniący funkcję doradczą.

W posiedzeniach Komitetu Monitorującego mogą uczestniczyć także, w charakterze obserwatorów, reprezentanci innych instytucji zaangażowanych w system realizacji programu operacyjnego np. przedstawiciele organizacji pozarządowych, instytucji publicznych.

W skład każdego Komitetu wchodzi przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców, m.in. Konfederacji Lewiatan. Są to najczęściej eksperci lub przedsiębiorcy, którzy znają specyfikę funduszy europejskich w swoim regionie. Zasady powoływania i funkcjonowania Komitetu Monitorującego określa Wytyczne Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie komitetów monitorujących na lata 2014 – 2020.



DLACZEGO WARTO WSPÓŁPRACOWAĆ ?

- Komitet Monitorujący ma wpływ na wybór i kształt kryteriów wyboru projektów. Dlatego tak ważne jest, aby w trakcie prowadzonych konsultacji pracodawcy poprzez organizacje reprezentatywne zgłaszali własne propozycje lub postulaty.
- Komitet Monitorujący ocenia wdrażanie programu operacyjnego. Jeśli pracodawca lub grupa pracodawców dostrzeże określone problemy związane z realizacją konkursów lub projektów, warto aby te informacje przekazać pisemnie członkom danego Komitetu Monitorującego.
- Członkowie Komitetu Monitorującego mogą uczestniczyć w pracach grup roboczych, które wspierają proces konsultacji, wypracowywania najlepszych rozwiązań oraz wymiany dobrych praktyk ze środowiskiem branżowym np. przedsiębiorców. Grupy robocze niejednokrotnie mają duży wpływ na proces konsultacji społecznych.



PAMIĘTAJ

Realizując zadania Komitet Monitorujący zatwierdza:

- metodykę i kryteria wyboru projektów w przyszłych konkursach,
- roczne i końcowe sprawozdania z wdrażania programu operacyjnego,
- plan ewaluacji dla programu i wszelkie jego zmiany,
- strategię komunikacji dla danego programu i wszelkie jej zmiany,
- propozycje Instytucji Zarządzającej dotyczące zmian w programie operacyjnym.



PROCES KONSULTACJI SPOŁECZNYCH

PROCES KONSULTACJI SPOŁECZNYCH



Podstawowym narzędziem zbierania informacji od środowisk zainteresowanych planowanym rozwiązaniem w ramach EFS są konsultacje społeczne. Im lepiej zostaną przeprowadzone, tym większa szansa, że dane rozwiązanie będzie właściwie przyjęte przez przyszłych beneficjentów (np. pracodawców).

Podstawowym narzędziem zbierania informacji od środowisk zainteresowanych planowanym rozwiązaniem w ramach EFS są konsultacje społeczne.

Oto najważniejsze zasady, które umożliwią efektywne prowadzenie konsultacji społecznych związanych w funduszami europejskimi. Pomogą Tobie, jako pracodawcy zabierać głos lub przedstawiać argumenty w sprawach istotnych z Twojego punktu widzenia.

1 Bierz udział w konsultacjach. Zanim zostaną podjęte ostateczne decyzje podczas obrad Komitetu Monitorującego RPO, wcześniej są przeprowadzane konsultacje społeczne projektowanych rozwiązań. Większość tych rozwiązań jest konsultowana z zainteresowanymi środowiskami, m.in. z organizacjami przedsiębiorców lub NGO's. Dlatego warto uczestniczyć w spotkaniach i monitorować, w jaki sposób nasze stanowisko zostało później wykorzystane.

PRZYKŁAD

W Województwie Dolnośląskim dwukrotnie odbyły się konsultacje kryteriów dla działania 8.6 RPO *Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorców z sektora MMŚP*. W ramach tego działania wyłoniono subregionalnych operatorów, którzy udzielają wsparcia na usługi szkoleniowe i doradcze dla przedsiębiorstw MŚP.

Partnerzy społeczni (organizacje pracodawców) przed zatwierdzeniem kryteriów, mogli zapoznać się z zasadami funkcjonowania Bazy Usług Rozwojowych oraz Podmiotowych Systemów Finansowania. W jednym ze spotkań w Urzędzie Marszałkowskim we Wrocławiu uczestniczył przedstawiciel PARP, prezentując najważniejsze założenia nowego systemu popytowego. Partnerzy społeczni na etapie konsultacji zgłosili szereg uwag do zapisów kryteriów (m.in. grupy docelowej, doświadczenia czy wskaźników).

PROCES KONSULTACJI SPOŁECZNYCH



2 Współpracuj z organizacjami pracodawców. Nawiąż stałą współpracę z przedstawicielem organizacji pracodawców, który jest członkiem/członkinią w Komitecie Monitorującym RPO. Dzięki temu będziesz mógł zgłaszać lub sygnalizować tematy, które są istotne z punktu widzenia partnerów społecznych w Twoim regionie.

Do każdego Komitetu Monitorującego RPO są oddelegowane osoby, reprezentujące środowisko biznesu. Są to najczęściej przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców lub regionalnych/branżowych izb gospodarczych. Wykaz organizacji można znaleźć na stronie danego urzędu marszałkowskiego w zakładce poświęconej RPO lub Komitetowi Monitorującemu. Dane są regularnie aktualizowane przez pracowników sekretariatu RPO.

3 Jesteś ekspertem - dziel się wiedzą. Administracja samorządowa nie dysponuje oczywiście ekspertyzami na każdy temat. Przygotowywane zasady wsparcia unijnego w wielu przypadkach wymagają naprawdę bardzo specjalistycznej wiedzy. Dlatego jeśli dysponujesz wiedzą ekspercką, to podziel się z nią w trakcie prowadzonych konsultacji lub z daną regionalną organizacją pracodawców.

4 Działaj wspólnie. Niekorzystne uregulowania w programach operacyjnych są utrudnieniem nie tylko dla przedsiębiorców planujących ubiegać się o wsparcie unijne w konkursach, ale też dla administracji samorządowej (np. odpowiedzialnej za Zintegrowane Inwestycje Terytorialne - ZIT). Warto więc razem opracowywać stanowiska i postulaty. Inicjatywa obu stron ma dużo większą szansę na zainteresowanie odpowiednich decydentów czy nawet mediów.

5 Zwracaj uwagę na inicjatywy ogólnopolskie. Często przykład idzie z góry. Zwracaj uwagę na inicjatywy umożliwiające włączenie środowisk beneficjentów i partnerów spoza administracji w realizację działań na rzecz zwiększenia efektywności programów, poprzez pozyskanie wiedzy pochodzącej od beneficjentów oraz zapewnienie stałej wymiany informacji. Jedną z tego typu inicjatyw jest powołanie Podkomitetu ds. efektywności funduszy UE 2014-2020.

6 Dbaj o dobrą organizację pracy i dostęp do informacji dla innych przedsiębiorców. Pierwsze doświadczenia w działalności Komitetów Monitorujących RPO pokazują, że można osiągnąć lepsze efekty, im bardziej zadbamy o organizację i jakość pracy oraz aktywny kontakt z różnymi środowiskami lokalnymi np. Instytucjami Otoczenia Biznesu. Mając dostęp do większej grupy przedsiębiorców, jesteśmy w stanie zapewnić szersze zapoznanie się z opiniami i argumentami.



INNE FORMY DIALOGU

INNE FORMY DIALOGU



Warto podkreślić, że oprócz tradycyjnych form konsultacji społecznych istnieje dość dużo narzędzi pozyskania lub przekazania informacji o oczekiwaniach lokalnego biznesu. W zależności od stopnia zaangażowania mamy do wyboru tradycyjne metody:

- badania jakościowe i ilościowe prowadzone wśród lokalnych pracodawców,
- sesje partycypacyjne z udziałem ekspertów zewnętrznych,
- powoływanie doraźnych ciał o charakterze doradczym, np. przy zarządzie organizacji pracodawców,
- bezpośrednie zaangażowanie czy wręcz uprawomocnienie interesariuszy do reprezentowania.

Jedną z opcji przydatną w praktycznym podsumowaniu procesu dialogowego są modne ostatnio panele interesariuszy.





GDZIE SZUKAĆ INFORMACJI?



Centralny Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich

ul. Żurawia 3/5, 00-503 Warszawa
pn.–pt.: 8.00–18.00, sob.: 10.00–14.00
tel. (22) 626 06 32 lub (22) 626 06 33

Portal funduszy europejskich

www.funduszeuropejskie.gov.pl

Strony regionalnych programów operacyjnych (partnerów zaangażowanych w projekt):

www.rpo.dolnyslask.pl
www.rpo.malopolska.pl
www.rpo.lubuskie.pl
www.2014-2020.rpo-swietokrzyskie.pl
www.rpo.slaskie.pl



**DOBRE PRAKTYKI DZIAŁAŃ NA RZECZ WZMOCNIENIA DIALOGU
POPRAZ WIEKSZE ZAANGAŻOWANIE PRACODAWCÓW**

DOLNOŚLĄSKIE



Institucja Zarządzająca RPO Województwa Dolnośląskiego przyjęła dwuetapowy model konsultacji kryteriów wyboru projektów, który umożliwia członkom Komitetu Monitorującego RPO WD zapoznanie się z kryteriami i zgłoszenie do nich uwag znacznie wcześniej niż we wskazanym w Wytycznych oraz regulaminie KM RPO terminie 10 dni na przesyłanie materiałów będących przedmiotem danego posiedzenia.

Konsultacje rozpoczynają się ok. 4 tygodni przed planowanym posiedzeniem – wówczas istnieje możliwość zgłaszania uwag drogą elektroniczną, m.in. przez partnerów społecznych. Organizowane są również spotkania robocze poświęcone poszczególnym grupom kryteriów do konkretnych działań. Pierwszy etap konsultacji kończy się przesłaniem zgłoszonych uwag do wiadomości wszystkich członków komitetu monitorującego RPO. Wówczas rozpoczyna się drugi etap, w którym członkowie nadal mogą zgłaszać uwagi do projektu kryteriów. Tym samym w większości przypadków udaje się jeszcze przed posiedzeniem komitetu monitorującego wypracować ostateczny kształt kryteriów, które podczas posiedzenia podlegają zatwierdzeniu. Podczas samego posiedzenia głosowane są kryteria do poszczególnych działań/typów projektów. W przypadku rozbieżności zdarza się również głosowanie nad poszczególnymi kwestiami, które wzbudzają najwięcej wątpliwości lub w przypadku których zgłoszone uwagi są bardzo rozbieżne.



W ramach Komitetu Monitorującego RPO WD powołano grupy robocze, które wspierają instytucję zarządzającą RPO w pracach nad różnymi zagadnieniami. Przykładem mogą być intensywne prace grupy nad Podmiotowym Systemem Finansowania (PSF) usług rozwojowych na terenie województwa dolnośląskiego. Przed ogłoszeniem konkursu z działania 8.6 RPO poza tradycyjnymi konsultacjami odbyły się trzy spotkania Grupy roboczej ds. przedsiębiorstw i innowacji KM RPO, podczas których członkowie grupy, tj. przedstawiciele środowiska dolnośląskich przedsiębiorców, organizacji pozarządowych, uczelni wraz z przedstawicielami instytucji zarządzającej oraz IP DWUP, wspólnie pracowali nad kryteriami oraz – pośrednio – nad założeniami konkursu. W spotkaniach uczestniczyli również eksperci, m.in. z PARP. Dzięki takim działaniom udało się połączyć wiedzę praktyczną, dotychczasowe doświadczenia z obowiązującymi zasadami i przepisami, które regulują ogłaszanie konkursów dla tego typu przedsięwzięć.

LUBUSKIE



Firma Audit Doradztwo Personalne Sp. z o.o. realizuje projekt „Klasa Patronacka”. Projekt polegał na skojarzeniu ucznia i odpowiedniego pracodawcy już w pierwszym roku nauki i kontynuowaniu tej współpracy przez cały jej okres. Uczeń w ten sposób zdobywał niezbędne doświadczenie zawodowe, a pracodawca – wykwalifikowanego przez siebie pracownika. Pierwszym krokiem realizacji projektu było przeprowadzenie cyklu konsultacji z przedsiębiorcami i zbadanie ich oczekiwań oraz potrzeb, aby w jak najlepszy sposób dążyć do poprawy efektywności i jakości kształcenia zawodowego w zakresie praktycznej nauki zawodu w regionie. Następnie przebadano predyspozycje ucznia, jego zainteresowania, określono profil zawodowy, uczeń brał udział w spotkaniu z doradcą zawodowym.

Tematem konsultacji społecznych z przedsiębiorcami było dopasowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb i oczekiwań firm, głównie MŚP, na regionalnym rynku pracy. Konsultacje odbywały się przez cały rok poprzedzający uruchomienie „Klasy Patronackiej”. Przedsiębiorstwa wypełniały ankietę, jak również przeprowadzane były konsultacje indywidualne. Na podstawie zebranych informacji wybrany został profil klasy, dostosowany do potrzeb regionalnego rynku pracy. Pracodawcy uczestniczyli również w organizacji dodatkowych zajęć dla uczniów.



Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej dostrzegła dobrą praktykę, jaką realizuje firma Audit Doradztwo Personalne Sp. z o.o. Omówiono ją podczas posiedzenia Komitetu Monitorującego RPO – L2020, które odbyło się 19.05.2016 r., dotyczącego wyboru kryteriów projektów poddziałania 8.4.1 „Doskonalenie jakości kształcenia zawodowego”. Podczas obrad przedstawiono model działania beneficjenta w projekcie „Klasa Patronacka” oraz nowe podejście w zakresie prowadzenia konsultacji.

ŚWIĘTOKRZYSKIE



Świętokrzyski Związek Pracodawców Prywatnych Lewiatan aktywnie włączył się w proces konsultacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014–2020 już na etapie jego tworzenia.

W kontaktach z urzędem marszałkowskim podkreślano potrzebę wspierania inwestycji prorozwojowych, generujących najwyższą wartość dodaną dla regionu. Konsultacje społeczne RPO prowadzono w 2013 r. W tym okresie odbyło się wiele otwartych spotkań konsultacyjnych, w których ŚZPP Lewiatan brał udział, jak również organizowano dwustronne spotkania, na których wymieniano uwagi co do kształtu programu.

Dialog odbywał się ponadto z inicjatywy ŚZPP Lewiatan. Na cykliczne spotkania „O biznesie przy kawie”, w których uczestniczą przedsiębiorcy zrzeszeni w ŚZPP Lewiatan oraz sympatycy, zapraszano osoby, które brały udział w formułowaniu i wdrażaniu RPO. Wśród gości byli m.in. członkowie zarządu województwa, przedstawiciele Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego oraz Departamentu Funduszy Strukturalnych.

Korzyści, jakie uzyskali pracodawcy w wyniku konsultacji RPO, dotyczyły różnych aspektów. W obszarze badań naukowych, rozwoju technologicznego i innowacji konsultacje umożliwiły komercjalizację badań na rynku, a nie tylko w jednostkach naukowych. Jest to zapis idący z duchem celów zarówno Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, jak i Strategii Europa 2020, mówiących o wzmocnieniu współpracy na linii nauki i biznesu. Inny obszar dotyczył wsparcia przedsiębiorców w dziedzinie eksportu. W wyniku konsultacji społecznych dopuszczono możliwość udzielenia



takiego wsparcia również przez organizacje zrzeszające przedsiębiorców, nie ograniczając zapisów do samych MŚP i instytucji administracji publicznej.

Również na późniejszych etapach wdrażania RPO związek pracodawców kontynuował dialog z urzędem marszałkowskim, którego przedstawiciele cyklicznie brali udział w spotkaniach. Konsultowane były m.in. działania związane z promocją gospodarczą regionu i metodami efektywnego włączenia w nią partnerów gospodarczych.

W 2014 r. związek zorganizował cykl spotkań, na których poruszano problematykę barier w rozwoju lokalnej przedsiębiorczości. Przyczyniło się to do powstania Świętokrzyskiej Listy Barrier Przedsiębiorczości, w której tworzeniu i konsultacjach wzięło udział ponad 170 przedsiębiorców. Istotną grupą zgłaszanych trudności były te związane z korzystaniem przez przedsiębiorców z funduszy unijnych – dotyczyły one m.in. kwestii formalnych czy procedur rozliczeniowych. Lista zawierała także rekomendacje sformułowane przez przedsiębiorców w tym zakresie (związane m.in. z nazewnictwem czy przejrzystością kryteriów).

MAŁOPOLSKA



Małopolski Związek Pracodawców Lewiatan od lat uczestniczy we wszelkich inicjatywach i partnerstwach na rzecz rozwoju rynku pracy. Jest członkiem Wojewódzkiej i Powiatowych Rad Zatrudnienia, Małopolskiego Partnerstwa na Rzecz Kształcenia Ustawicznego, regularnie współpracuje z Wojewódzkim Urzędem Pracy. Wiosną 2016 r. uczestniczył jako partner konsultacji dotyczących przygotowywania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016. Związek odpowiedzialnym był za udział i stanowiska przedsiębiorców. Od sierpnia 2016 jest uczestnikiem nowej inicjatywy, jaką jest projekt Wojewódzkiego Urzędu Pracy: Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych.

Celem projektu jest zwiększenie efektywności działań Instytucji Rynku Pracy w Małopolsce w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych (w tym osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy) poprzez partnerską identyfikację sposobów, podejść oraz instrumentów i ścieżek wsparcia osób młodych w celu ich integracji z rynkiem pracy.

Skuteczne wchodzenie osób młodych na rynek pracy jest jednym z priorytetów Unii Europejskiej, a jego realizacja została ujęta w ramy Gwarancji dla Młodzieży. Jednym z wymiarów działania jest szerokie angażowanie partnerów społecznych, tworzenie platformy dyskusji i współpracy na rzecz wsparcia osób młodych wchodzących na rynek pracy.

W ramach projektu instytucje wchodzące w skład Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych wspólnie pracują nad koncepcją wspierania młodych Małopolan na rynku pracy, w tym diagnozując najskuteczniejsze ścieżki dotarcia do mło-



dzieży, formułują propozycje partnerskich projektów adresowanych do tej grupy oraz sformułują rekomendacje dla:

- Instytucji Rynku Pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET,
- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w zakresie wspierania młodych (w tym sformułowanie kryteriów dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER),
- Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oraz Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie wspierania osób młodych (w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I PO WER),
- Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych w zakresie dalszego sposobu funkcjonowania Partnerstwa.

Opracowanie rekomendacji zostanie poprzedzone przeprowadzeniem badań i analiz dotyczących sytuacji osób młodych na małopolskim rynku pracy uwzględniających perspektywę pracodawców i potrzeby lokalnych rynków pracy.

Projekt realizowany jest od marca do grudnia 2016 r. i jest w współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 2.4 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

JESTEŚ PRACODAWCĄ? DOŁĄCZ DO NAS!



CHĘTNIE POROZMAWIAMY O TYM, JAK MOŻEMY POMÓC TWOJEJ FIRMIE.

KONTAKT Z NAMI



biuro@dolnoslascy-pracodawcy.pl



tel.: +48 74 64 80 533
fax: +48 74 64 80 534



[dolnoslascy pracodawcy](https://www.facebook.com/dolnoslascy.pracodawcy)

Biuro Dolnośląskich Pracodawców
ul. Szczawieńska 2
58-310 Szczawno-Zdrój

www.dolnoslascy-pracodawcy.pl