

Załącznik do uchwały nr 395 Komitetu Monitorującego Program Operacyjny Wiedza Edukacja
Rozwój z dnia 13 marca 2023 roku

PLAN DZIAŁANIA NA ROK 2023	
WERSJA PLANU DZIAŁANIA ¹	2023/1
INFORMACJE O INSTYTUCJI OPRACOWUJĄCEJ PLAN DZIAŁANIA	
Numer i nazwa osi priorytetowej	Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji
Instytucja	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej Departament Wdrażania EFS
Adres korespondencyjny	Ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
Telefon	538 117 420
Faks	022 661 19 00
E-mail	Sekretariat.DWF@mriips.gov.pl
Dane kontaktowe osoby (osób) do kontaktów roboczych	Małgorzata Dąbrowska e-mail: malgorzata.dabrowska@mriips.gov.pl tel. 538117456 Karolina Jaworska e-mail: karolina.jaworska@mriips.gov.pl tel. 538117425

¹ Należy wpisać odpowiedni nr wersji Planu Działania w następującym formacie: „2023/1”, „2023/2”, „2023/...”.

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	„Barometr aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19”
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	<p>Przed pandemią COVID-19 stopa bezrobocia była rekordowo niska, brakowało pracowników a pracodawcy chętnie przyjmowali różne strategie by utrzymać pracowników w zakładach pracy. Jednym z rozwiązań było inwestowanie w pracowników dojrzałych, organizowanie szkoleń dla starszych pracowników oraz zatrudnianie na część etatu, co sprzyjało dłuższej aktywności zawodowej osób po 50. roku życia. Wprowadzano nowe rozwiązania, dzięki którym starsi pracownicy mogli godzić pracę z innymi obowiązkami oraz pracować tyle na ile pozwalał im stan zdrowia. Nieaktywni zawodowo seniorzy, byli zachęceni do powrotu na rynek pracy.</p> <p>Pandemia koronawirusa zmieniła tę sytuację. Część pracowników mających prawa do pobierania emerytury albo straciła pracę albo sami</p>

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

	<p>rezygnowali w obawie o zdrowie. Niewątpliwie jednak należy zauważyć, że podczas spowolnienia gospodarczego właśnie doświadczeni pracownicy mogą zapewnić pracodawcy impuls do szybszego wyjścia obronną ręką z trudnej sytuacji.</p> <p>Czy może to oznaczać, że osoby 50+ wyjdą z tej sytuacji obronną ręką i będą teraz bardziej doceniani przez pracodawców? Jak dotąd nie ma badań pokazujących w pełnym zakresie nastawienie pracodawców do pracowników 50+ w okresie pandemii.</p> <p>Z opinii rekruterów wynika, że po wybuchu pandemii pozycja osób 50+ na rynku pracy jest zależna od specjalizacji. Sytuacja, która szczególnie może dotknąć pracowników 50+, to kwestia adekwatności oferty do doświadczenia kandydatów. Pracownikom starszym ciężko jest podjąć decyzję np. o przekwalifikowaniu. Dla wielu pracodawców jest to problem podczas przeprowadzania koniecznych zmian produkcyjnych.</p> <p>Istotnym problemem jest również dyskryminacja ze względu na wiek. Większość pracodawców deklaruje, że wiek nie ma znaczenia w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy. Tymczasem, w sondzie przeprowadzonej na stronie www.aktywni50.pl aż 65% respondentów odpowiedziało, że problem dyskryminacji po pięćdziesiątym roku życia dotknął ich osobiście lub kogoś z ich najbliższego otoczenia.</p> <p>Mając na uwadze powyższe należy przyglądać się, w kontekście obecnego rynku pracy, roli pracowników 50+, badać ich potrzeby oraz rozwijać i wdrażać działania wspierające tą grupę.</p> <p>Celem projektu będzie zbadanie oczekiwań pracodawców w kontekście zatrudnienia starszej kadry oraz potrzeb pracowników 50+ wobec zmian na rynku pracy wywołanych pandemią COVID-19.</p>
<p>Kamienie milowe projektu³</p>	<p>Kamień milowy nr 1 - Przeprowadzenie badań</p> <p>Ok. 1-3 m-cy trwania projektu</p> <p>Ok. 28 % alokacji</p> <p>Kamień milowy nr 2 - Sporządzenie ekspertyz i opracowanie księgi rekomendacji</p> <p>ok. 4-6 m-cy trwania projektu</p> <p>Ok. 48 % alokacji</p>

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).

	Kamień milowy nr 3 - Działania upowszechniające/ komunikacyjne		
	ok. 7 -10 m-cy trwania projektu		
	Ok. 24 % alokacji		
Podmiot zgłaszający projekt ⁴	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej		
Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Federacja Przedsiębiorców Polskich		
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą ⁵	<p>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.</p>		
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK		NIE X
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru ⁶	n.d		

⁴ w przypadku opracowywania Roczne-go Planu Działania przez IP, podmiotem zgłaszającym projekt jest IP. w przypadku opracowywania Roczne-go 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.

Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK		NIE	X
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	I kwartał 2023			
Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	Marzec 2023	Data zakończenia (miesiąc oraz rok)	Grudzień 2023
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU				
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)				
w roku 2022	w roku 2023	w roku 2024	ogółem	
n.d	449 000,00 zł	Nie dotyczy	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 ⁷				
Federacja Przedsiębiorców Polskich w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz . 1240), jest reprezentatywną				

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.

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.

Charakter i cel projektu, związany z inicjatywami podejmowanymi w obszarze dialogu społecznego przez organizacje partnerów społecznych na rzecz ograniczenia skutków pandemii COVID-19 pozwala wskazać FPP jako instytucję odpowiedzialną merytorycznie na poziomie centralnym za realizację zadań we wskazanym zakresie.

Posiadane przez podmiot będący Wnioskodawcą zasoby merytoryczne oraz instytucjonalne, a także zintegrowany charakter działań zaproponowanych w ramach projektu, pozwalają na osiągnięcie optymalnej efektywności. Zakłada się, iż działania te przyczynią się do zwiększenia efektywności polityki publicznej w zakresie zatrudnienia realizowanej na poziomie krajowym, komplementarnie w stosunku do efektów zakładanych w ramach projektów wyłonionych do dofinansowania w Działaniu 2.20.

Dodatkowe przesłanki dla trybu pozakonkursowego:

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 otwartego dla wszystkich, powszechnego i rozpoznawalnego przyczyni się do pobudzania i wzmocnienia udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego, w celu ograniczenia skutków pandemii COVID-19 oraz efektów zmian na rynku pracy w wymiarze ogólnopolskim.

Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu

Ageizm w porównaniu z krajami europejskimi w Polsce szacowany jest na poziomie 26 proc. Polskie dane, np. z Polskiego Instytutu Ekonomicznego (PIE) czy samego CIOP-u, wskazują na jego niższy poziom – 8-10 proc. – według danych PIE, 10 proc. pracowników ocenia, że odczuwa w pracy elementy dyskryminacji ze względu na wiek. Ponad 30 proc. osób obserwuje zachowania dyskryminacyjne personalne, czyli ze strony pracowników. Dane z raportu Centralnego Instytutu Ochrony Pracy-Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-PIB) wskazują, że Polska zajmuje 6. miejsce, jeśli chodzi o dyskryminację ze względu na wiek na rynku pracy. Na koniec 2021 r. osoby w wieku poprodukcyjnym stanowiły 23 proc. ludności. To wzrost o 8 proc. w przeciągu 11 lat, a perspektywa kolejnych lat jest jeszcze trudniejsza. Aktywność zawodowa osób po 50 roku życia w Polsce jest niższa, niż w krajach europejskich. Na 850 tys. osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, 228 tys. stanowią osoby 50+. To prawie 27 proc., co stanowi najwyższy odsetek osób bezrobotnych w całej populacji, zawsze dotąd tę grupę stanowili młodociani.

FPP proponuje projekt, którego celem będzie zbadanie aktywności zawodowej pracowników 50+ w obliczu pandemii wywołanej wirusem COVID-19.

Rezultaty projektu będą prezentowane przez przedstawicieli FPP na forach instytucji dialogu społecznego.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych

W ramach interwencji przeprowadzone zostaną następujące zadania:

1. Przeprowadzenie badań (na grupie co najmniej 1500 respondentów w całej Polsce z uwzględnieniem grupy pracowników 50+ i pracodawców w mikro, małych, średnich i dużych zakładach pracy).

Przeprowadzenie badania ankietowego pozwoli na zróżnicowanie informacji dot. zatrudnienia, a jednocześnie porównanie ich z potrzebami rynku pracy. Badania obejmują wiele zagadnień, przygotowanie metodologii, a także ich przeprowadzenie na 1500 respondentach. Dobór próby będzie ogólnopolski, w zakładach pracy o różnej wielkości. Próba badawcza na poziomie N=1500 zapewni dokładność pomiaru. Badania zostaną zrealizowane w pełni profesjonalnie, a ich wykonanie będzie opierać się m.in. na doświadczeniu w odpowiedniej selekcji źródeł z posiadanych informacji.

Analiza danych obejmująca:

- Porównanie sytuacji zatrudnienia pracowników 50+ przed COVID-19, w trakcie trwania pandemii oraz po odwołaniu stanu epidemii w Polsce;
- Aspekt zdrowotny - z uwzględnieniem różnych tematów m.in. analiza rozwiązań stosowanych w zakładach pracy w celu ochrony zdrowia pracowników 50+, zdrowie psychiczne jako szczególnie istotne z punktu widzenia rosnącej absencji chorobowej;
- Korzyści i ryzyka zatrudniania pracowników 50+ z perspektywy pracowników i pracodawców – analiza zagadnienia poprzez pryzmat pracy podczas pandemii;
- Zagadnienie dyskryminacji ze względu na wiek – ocena pracowników oraz pracodawców, działania antydyskryminacyjne stosowane w zakładach pracy;
- Porównanie sytuacji zatrudnienia pracowników 50+ w innych krajach – procent zatrudnienia na rynku pracy, rozwiązania w zakładach pracy, sposoby utrzymania na rynku, wiek emerytalny i świadczenia;
- Zapotrzebowanie na nowe kompetencje, przekwalifikowanie pracowników 50+, analiza zagadnienia koniecznych kwalifikacji/przekwalifikowania, które jest wynikiem wybuchu pandemii.

Analiza danych będzie wykonana przez wyspecjalizowanych ekspertów z poszczególnych dziedzin.

2. Opracowanie ekspertyz przez wykwalifikowanych specjalistów, którzy swoją wiedzą i doświadczeniem zagwarantują oczekiwany poziom merytoryczny opracowania.

Opracowanie księgi rekomendacji stanowiącej podsumowanie ekspertyz, główne wnioski i założenia.

Materiały te będą również obejmowały wyniki badań, wnioski oraz dodatkowe pogłębienie zagadnienia związane z daną kwestią zatrudnienia pracowników 50+. Każda ekspertyza będzie zakończona rekomendacjami z poszczególnych tematów.

3. Działania upowszechniające i komunikacyjne na temat wyników badań i rezultatów projektu.

Rekomendacje zostaną przygotowane i przedstawione w przystępnej formie w postaci elektronicznej, udostępnione na stronie internetowej FPP oraz na kanałach mediów społecznościowych FPP, a także udostępnione partnerom społecznym z RDS i członkom organizacji FPP. Elektroniczna księga rekomendacji 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, a także Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w tym do Departamentu Rynku Pracy.

Planowane są następujące działania upowszechniające:

- debaty z gośćmi reprezentującymi organizacje będące członkami RDS,
- webinary na temat osiągniętych wyników i płynących z nich wniosków,
- wideo wywiady z ekspertami będącymi autorami ekspertyz,
- rekomendacje ukażą się na stronie internetowej organizacji FPP oraz w mediach społecznościowych by zwiększyć zasięg odbiorców.

Z efektów projektu pośrednio skorzystają także pracodawcy i pracownicy, którzy odpowiadają na zmiany zachodzące na rynku pracy. Pracodawcy poznają potrzeby i obawy pracowników 50+, natomiast pracownicy będą mogli wypowiedzieć się na najbardziej nurtujące ich tematy. Odbiorcą efektów projektu będą również członkowie RDS, 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

Federacja Przedsiębiorców Polskich planuje podjęcie szerokiej kampanii społeczno-edukacyjnej skierowanej do pracowników i pracodawców w obszarze zatrudnienia pracowników 50+.

Z analiz PARP wynika, że wśród kluczowych trendów, które kształtują rynek pracy możemy zauważyć przede wszystkim dynamiczny rozwój nowych technologii i automatyzację oraz związane z nimi rosnące zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe, globalizację oraz zmiany demograficzne i coraz większe zróżnicowanie zespołów pod względem wieku, ale również dłuższy czas aktywności zawodowej oraz związana z tym konieczność dostosowania stanowisk pracy do potrzeb starzejących się społeczeństw.

Najbardziej aktualne dane GUS, zawarte w opracowaniu „Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym (stan w dniu 31.12.2020)”, stanowią kolejny niezaprzeczalny dowód niespotykanej rewolucji demograficznej. Jeszcze w 2010 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 26 w wieku poprodukcyjnym. W końcu 2020 roku ta relacja wynosiła już 100:38 – jeszcze nigdy nie było u nas tak wielu osób starszych w ogóle populacji. Przewiduje się, że w ciągu kolejnych 30 lat dojdziemy do proporcji 100:52. Jednocześnie liczba osób w wieku produkcyjnym skurczy się o 3,7 mln (16%) do 19 mln. Pracownicy w wieku 50+ będą zwiększać swój udział, aż staną się kluczową kategorią w tej populacji w wielu sektorach m.in. usługach ogółem, a szczególnie w usługach publicznych, w tym w usługach opiekuńczych, edukacji, administracji.

Rażący jest również problem dyskryminacji. Zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy w Polsce szacuje się na poziomie 26 proc., a wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wynosi 54 proc., co daje Polsce 6. miejsce od końca na tle krajów UE. To ogromne problemy z perspektywy coraz bardziej starzejącego się społeczeństwa i zmian na rynku pracy spowodowanych pandemią koronawirusa.

Dlatego realizowane przez FPP zadanie oparte na badaniach oraz przygotowaniu rekomendacji, które znajdą odzwierciedlenie w raporcie, będą ważnym elementem prowadzonych następnie działań edukacyjnych wśród pracodawców i pracowników. Działania te obejmą materiały edukacyjne, działania upowszechniające w wielu formach. Aktualnie prowadzimy działania na rzecz rozwoju tzw. mentoringu osób 50+ - przesunięcie osoby pod koniec jej kariery zawodowej na funkcję mentora/osoby szkolącej młodszych pracowników. Z racji tego, że jej charakter pracy powoduje spadek wydajności, proponujemy tu dofinansowanie ze strony państwa. Uważamy, że pracownicy 50+ to wyjątkowo cenna grupa na rynku pracy, dysponująca wartościowym doświadczeniem, niezbędnym do zapewnienia swego rodzaju zastępowalności pokoleń w poszczególnych branżach gospodarki.

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 przez opracowanie i realizację badania diagnostycznego, opracowanie i upowszechnianie raportu oraz rekomendacji. W raporcie i kampanii zostaną wykorzystane wyniki zrealizowanych badań oraz rekomendacje przygotowane w ramach niniejszego zadania.

Skuteczna realizacja interwencji publicznej zależna będzie od:

- przeprowadzenia konsultacji wśród pracodawców i pracowników, niezbędnych do przygotowania kwestionariusza badawczego;

- współpracy z członkami RDS w celu omówienia wyników badań i zaproponowania właściwych rozwiązań z zakresu zatrudnienia osób 50+.

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

- pracodawcy zrzeszeni w Federacji Przedsiębiorców Polskich,
- pracownicy,
- członkowie RDS,
- przedstawiciele MRiPS, ZUS, GIP oraz Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania.

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 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 realizacji projektu.

Przygotowany raport i rekomendacje – z uwzględnieniem wyników badań – będą rozpowszechnione w ramach:

- działań informacyjnych wśród pracodawców i pracowników,
- publikacji na stronie internetowej oraz kanałów SM organizacji FPP,
- debaty,
- webinarów,
- rozesłanych pism oraz wiadomości elektronicznych zawierających odnośnik do Ksiąg rekomendacji przeznaczonych dla pracowników i pracodawców.

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	

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.

1. Liczba opracowanych i upowszechnionych Ksiąg rekomendacji nt. aktywności zawodowej pracowników 50+	n/d	n/d	1
WSKAŹNIKI PRODUKTU			
Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ⁹		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
1. Liczba podmiotów objętych wsparciem w zakresie zwalczania lub przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19	n/d	n/d	1
2. Liczba opracowanych raportów z badań	n/d	n/d	1
3. Wartość wydatków kwalifikowalnych przeznaczonych na działania związane z pandemią COVID-19.	n/d	n/d	449 000, 00 zł

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.

**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 2017 R. POZ. 1460, z późn. zm.)**

*(wypełnia Instytucja Zarządzająca PO WER, wprowadzając Roczny Plan Działania jako załącznik
do Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych PO WER)*