Roczny Plan Działania na rok: 2024

Tytuł lub zakres projektu: Opracowanie i wdrożenie systemu strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki.

Wersja fiszki:1

Numer i data uchwały Komitetu Monitorującego (jeśli dotyczy): ……..

Informacje o instytucji opracowującej fiszkę:

Numer i nazwa Priorytetu: Priorytet 1. Umiejętności

Instytucja: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Dane kontaktowe osób do kontaktów roboczych:

Agnieszka Szemetyłło
e-mail: Agnieszka.Szemetyllo@mrips.gov.pl
nr telefonu: 538 117 431

Aneta Otłowska
e-mail: Aneta.Otlowska@mrips.gov.pl
nr telefonu: 538 117 428

Numer i nazwa działania FERS: 01.02 Rozwój publicznych służb zatrudnienia

Fiszka Projektu wybieranego w sposób niekonkurencyjny

Podstawowe informacje o Projekcie:

Typ/typy projektów FERS: System strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki

Podmiot, który będzie wnioskodawcą: Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS)

Uzasadnienie wyboru projektu w sposób niekonkurencyjny oraz wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą:

Podstawę prawną wyboru projektu w trybie niekonkurencyjnym stanowi art. 44 ust. 2 ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027.

Zgodnie z art. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o instytucjach rynku pracy i promocji zatrudnienia minister właściwy ds. pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy m.in. poprzez koordynację publicznych służb zatrudnienia, w szczególności przez:

- określanie instrumentów stymulujących rozwój kształcenia ustawicznego rozumianego jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia, szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie lub doskonalenie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców,
- tworzenie, rekomendowanie i upowszechnianie narzędzi, metod i zasobów informacyjnych na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych lub innych form pomocy określonej w ustawie,
- planowanie i realizowanie we współpracy z ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego zadań w zakresie promocji zatrudnienia, w tym: przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, realizowanych przez instytucje rynku pracy wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego lub Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, w zakresie należącym do kompetencji ministra właściwego do spraw pracy;
- dążenie do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich,

w szczególności przez:

- ustalanie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
- koordynowanie opracowywania i rekomendowanie standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności,
- koordynowanie opracowywania i rekomendowanie modułowych programów szkoleń zawodowych dla potrzeb rynku pracy,
- prowadzenie i udostępnianie internetowych baz danych z zakresu rynku pracy, w szczególności dotyczących ofert pracy, instytucji szkoleniowych, klasyfikacji zawodów i specjalności, standardów kwalifikacji zawodowych, modułowych programów szkolenia zawodowego,

Departament Rynku Pracy w MRiPS jest podmiotem odpowiedzialnym za przygotowywanie strategii rynku pracy i krajowej polityki zatrudnienia, w postaci dokumentów strategicznych, programowych i operacyjnych definiujących cele do realizacji oraz działania (narzędzia realizacyjne). Jednym z priorytetów polskiej polityki zatrudnienia jest równoważenie popytu i podaży na umiejętności na rynku pracy[1], ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki.

Cel szczegółowy FERS, w ramach którego projekt będzie realizowany:

ESO4.2. Modernizacja instytucji i służb rynków pracy celem oceny i przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz zapewnienia terminowej i odpowiednio dopasowanej pomocy i wsparcia na rzecz dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz na rzecz przepływów i mobilności na rynku pracy (EFS+)

Cel główny projektu:

[1] Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2022 (str. 55), Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 (str. 63).

Celem głównym projektu jest usprawnienie w identyfikacji skali zapotrzebowania na umiejętności[2] potrzebne w cyfrowej i zielonej gospodarce w Polsce w perspektywie do 2050 roku.
W wyniku projektu powstanie system informatyczny m.in. integrujący dane dostępne w istniejących systemach, generujący prognozy popytu na umiejętności zielone i cyfrowe w polskiej gospodarce w perspektywie do 2050 roku oraz monitorujący równoważenie się popytu i podaży na daną kategorię umiejętności.

Na potrzeby metodologiczne systemu zostanie opracowana definicja i katalog umiejętności zielonych i cyfrowych podlegających prognozowaniu oraz zostanie przeprowadzone ich zmapowanie z sektorami i podsektorami gospodarki. W ramach tych prac wykorzystane będą wyniki dotychczasowych prac w tym obszarze prowadzonych m.in. przez instytucje krajowe i unijne.

W oparciu o generowane prognozy będą formułowane rekomendacje dla priorytetowych obszarów interwencji publicznej w zakresie rozwoju umiejętności cyfrowych i zielonych, w tym przede wszystkim umiejętności osób dorosłych.

Wyniki prognoz generowanych przez *System strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki* będą niezbędne do formułowania założeń krajowej polityki zatrudnienia oraz zostaną wykorzystywane przez administrację centralną i Publiczne Służby Zatrudnienia do formułowania kierunków rozwoju umiejętności w celu zrównoważenia podaży i popytu na umiejętności zielone i cyfrowe. Gromadzone dane będą także udostępniane innym podmiotom jak np. sektorowym radom ds. kompetencji, partnerom społecznym, organizacjom pozarządowym, badaczom i badaczkom, instytucjom edukacyjnym.

System będzie posiadał funkcję autoewaluacji trafności prognoz, w oparciu o dane faktyczne, polegającą na weryfikowaniu, czy wygenerowane prognozy okazały się faktycznie trafne. Autoewaluacja opierać się będzie na celowym i

[2] Z uwagi na to, że w wyniku projektu mają być formułowane prognozy skwantyfikowane, konieczne będzie opracowanie definicji operacyjnych odnoszących się do pojęcia umiejętności, i w jakim zakresie będzie ona uwzględniać elementy związane z kompetencjami i kwalifikacji. Zauważyć należy, że obecnie bardzo rzadko można znaleźć analizy, w których ocenia się popyt i podaż pracy w zielonej gospodarce w kategoriach ilościowych i precyzyjnych. Dlatego jednym z celów projektu jest zaproponowanie takiej metodologii, w oparciu m. in. o istniejące klasyfikacje zawodów, umiejętności, kompetencji i kwalifikacji

systematycznym zbieraniu informacji o wynikach prognozowania, ocenie jego efektywności oraz wpływu na rynek pracy.

System będzie własnością Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej – MRiPS (część Praca). System będzie integrował m.in. dane pochodzące z systemu prognozowania popytu na pracę w Polsce, wytworzonego w ramach projektu MRiPS współfinansowanego ze środków EFS w PO WER 2014-2020[3], a także w miarę potrzeb i możliwości innych systemów finansowanych ze środków publicznych oraz dostępną wiedzę ekspercką, poprzez coroczne zestawienie wygenerowanych prognoz z ocenami panelu ekspertów. Eksperci zostaną zidentyfikowani w ramach projektu. W trakcie realizacji projektu nawiązana zostanie bliska współpraca z instytucjami, które prowadzą badania i analizy w zakresie zapotrzebowania na kompetencje, tj. Ministerstwem Edukacji i Nauki (MEiN), Instytutem Badań Edukacyjnych (IBE), Ministerstwem Klimatu i Środowiska (MKiŚ), Ministerstwem Aktywów Państwowych (MAP), Ministerstwem Rozwoju i Technologii (MRiT), Ministerstwem Cyfryzacji (MC), Głównym Urzędem Statystycznym (GUS) oraz Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) - co najmniej w zakresie sektorowych rad ds. kompetencji i badania Bilans Kapitału Ludzkiego.

Zielona transformacja obok rewolucji cyfrowej, to zmiany o charakterze technologicznym, które istotnie oddziałują na rynek pracy w wielu wymiarach. Obie transformacje przynoszą zmiany w poziomie i strukturze zatrudnienia w ujęciu branż i zawodów, jak również w zapotrzebowaniu na zielone i cyfrowe umiejętności. Zielone i cyfrowe umiejętności mogą mieć charakter horyzontalny – występują niezależnie od branży czy stanowiska pracy, mogą również dotyczyć specyficznych umiejętności i wiedzy, czy kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku.

Zmiany w strukturze zatrudnienia w poszczególnych zawodach są spowodowane z jednej strony spadkiem zapotrzebowania w tych branżach, które można nazwać schyłkowymi w kontekście zielonej i cyfrowej transformacji, w których skala działalności będzie się zmniejszała (przykładem jest górnictwo – wydobycie węgla). Z

[3] (II Oś priorytetowa *Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji*, Działanie 2.4 *Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy*, konkurs POWR.02.04.00-IP.03-00-004, realizowany przez konsorcjum: Instytut Badań Strukturalnych, Uniwersytet Łódzki oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych). Jest to metoda prognozowania popytu na pracę, podaży pracy oraz luki popytowo-podażowej i zarazem narzędzie służące do wyznaczania szczegółowych prognoz dla rynku pracy w horyzoncie 2050 roku.

drugiej strony – wzrostem popytu na pracowników w branżach o dużym potencjale „zazielenienia” (np. energetyka odnawialna, budownictwo, czy przemysł samochodowy) lub pracowników i pracownic związanych z transformacją cyfrową wszystkich sektorów, w tym administracji publicznej. Równocześnie mamy do czynienia ze zmianą jakościową, która przejawia się w zmianie zapotrzebowania na nowe kompetencje, umiejętności czy postawy u pracowników i pracownic. Istnieją co najmniej dwa wymiary tych przemian. Po pierwsze, kształtuje się zapotrzebowanie na nowe, specyficzne kompetencje i umiejętności (często techniczne) dotyczące zielonych i cyfrowych miejsc pracy, przede wszystkim w obrębie branż, w których zielona i cyfrowa transformacja będzie najbardziej dynamiczna. Po drugie, rośnie popyt na zielone i cyfrowe kompetencje i umiejętności, które mają charakter horyzontalny – tj. występują w branżach czy zawodach niezwiązanych bezpośrednio z zieloną i cyfrową transformacją, ale ta transformacja wymusza niejako ich kształtowanie (np. zielone finanse, ekologiczne rolnictwo, turystyka czy bankowość cyfrowa).

Na potrzeby kreowania skutecznej polityki zatrudnienia niezbędny jest dostęp do aktualnych prognoz i możliwych scenariuszy rozwoju wydarzeń w zakresie wpływu procesów gospodarczych na rynek pracy i zapotrzebowania na umiejętności obywateli. Umożliwi to obywatelom i obywatelkom z jednej strony podejmowanie wysokiej jakości zatrudnienia, a z drugiej pozwoli pracodawcom na zatrudnianie odpowiednio przygotowanych kadr. W Polsce obecnie funkcjonuje kilka systemów monitorowania zapotrzebowania na zawody.

Zatem system ten pozwoli także na ocenę skutków dla rynku pracy dwóch ww. transformacji. W dobie szybkich zmian gospodarczych, a co za tym idzie, zmian na rynku pracy – obok typologii zawodów ważna staje się typologia tych umiejętności, które są wspólne dla wielu zawodów (a także branż).

W przypadku umiejętności (ale także zawodów) zielonych i cyfrowych nie istnieje obecnie jednoznaczna definicja ani typologia czy sprawdzony w warunkach polskich katalog takich umiejętności/ zawodów/ kompetencji. Dlatego jednym z elementów projektu będzie stworzenie dedykowanego oprzyrządowania metodologicznego, będącego podstawą i ramami dla generowania prognoz. To oprzyrządowanie zawierać będzie definicje i katalogi opracowane na potrzeby systemu prognozowania

umiejętności zielonych i cyfrowych i ich powiązania z poszczególnymi sektorami gospodarki.

Prognozy liczby osób pracujących w poszczególnych grupach zawodów związanych z zielonymi i cyfrowymi miejscami pracy umożliwią właściwą ocenę skali wyzwania, jaka stoi przed rynkiem pracy w najbliższych latach w zakresie wyposażenia przyszłych pracowników i pracownic w wymagane kompetencje (wiedzę, postawy i umiejętności). Wyzwanie to, dotyczące wprowadzenia rozwiązań pozwalających na dostosowaniu podaży pracy do popytu na pracę w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym, jest istotne nie tylko w kontekście osiągnięcia neutralności klimatycznej, ale również wzmocnienia konkurencyjności polskiej gospodarki na arenie europejskiej i światowej.

Narzędzie prognozowania pozwoli na ocenę popytu na umiejętności, dzięki czemu będzie można dokonać przeglądu dostępnych formalnych i pozaformalnych programów kształcenia i szkoleń w obszarze zielonej i cyfrowej gospodarki, w ramach których kształtowane powinny być umiejętności poszukiwane przez polskich pracodawców. Przewidziane w projekcie zadania pozwolą na szacowanie zapotrzebowania na umiejętności zielone i cyfrowe w kolejnych latach i m.in. w konsekwencji dostosowanie podaży szkoleń, programów kształcenia czy kierunków studiów w tym zakresie, a tym samym przyczynią się do przeciwdziałania bezrobociu. System zostanie udostępniony wszystkim zainteresowanym instytucjom. Należy się spodziewać, że analiza danych pozwoli dostosować z wyprzedzeniem ofertę edukacyjną pod kątem zapotrzebowania na konkretne umiejętności na rynku pracy, jak również uzupełnić podstawy programowe o zagadnienia z zakresu zielonych i cyfrowych umiejętności.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie, ze wskazaniem grup docelowych (o ile dotyczy), planowanych terminów realizacji zadań (o ile dotyczy) oraz szacunkowych kosztów ich realizacji (% budżetu projektu – o ile dotyczy):

Zadanie 1

Sporządzenie inwentaryzacji istniejących systemów prognozowania zapotrzebowania na pracę i podaży pracy oraz monitorowania zapotrzebowania na umiejętności i zawody, analiza rozwiązań polskich i zagranicznych, a także sformułowanie

rekomendacji dotyczących możliwości wykorzystania danych z istniejących systemów na potrzeby prognozowania zapotrzebowania na umiejętności zielone i cyfrowe, a także zaimplementowania narzędzia w już istniejącej infrastrukturze informatycznej (w tym np. prognoza zapotrzebowania na pracowników i pracowniczki w zawodach szkolnictwa branżowego tworzona przez IBE dla MEiN, czy Bilans Kapitału Ludzkiego realizowany przez PARP); system uwzględniałby kontekst makroekonomiczny, miałby odnosić się do możliwych scenariuszy, które będą zachodziły na rynku pracy do roku 2050.

Opracowanie definicji zielonych i cyfrowych umiejętności.

termin: II – III kwartał 2024 r., alokacja: 130 tys. zł (6,5% alokacji na projekt);

Zadanie 2

Opracowanie koncepcji systemu prognozowania, zawierającej m.in. metodologię i dobór danych źródłowych, a także opis sposobu integracji danych z funkcjonujących już systemów monitorowania i prognozowania w obszarze rynku pracy:

Etap 1 – zlecenie opracowania koncepcji i opracowanie koncepcji

Etap 2 – konsultacje koncepcji z interesariuszami

termin: IV kwartał 2024 r.- I kwartał 2025 r., alokacja: 500 tys. zł (25% alokacji na projekt)

Zadanie 3

Opracowanie i wdrożenie systemu prognozowania stanowiącego narzędzie informatyczne oraz udostępnienie użytkownikom

termin: II - IV kwartał 2025 r., alokacja: 1,2 mln zł (60% alokacji na projekt)

Zadanie 4

Szkolenia dla użytkowników systemu prognozowania (interesariusze) z jego obsługi i interpretacji danych.

termin: I - II kwartał 2026 r., alokacja: 170 tys. zł (8,5% alokacji na projekt)

Na poszczególnych etapach procesu udzielenia zamówienia publicznego zostaną uwzględnione klauzule społeczne.

Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie? (niepotrzebne usunąć):

- Nie

Czy projekt będzie projektem grantowym? :

- Nie

Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie: I kwartał 2024 r.
Przewidywany okres realizacji projektu: 01.05.2024 r. – 31.05.2026 r.

Szacowany budżet Projektu

Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN):

- w roku 2024: 630 000 zł
- w roku 2025: 660 000 zł
- w roku 2026: 710 000 zł
- ogółem: 2 000 000 zł

Wymagany wkład własny beneficjenta (PLN) :

- Nie

Szacowany wkład UE (PLN):
82,52% - 1 650 400,00 zł
Cross-financing :

nie dotyczy

Zakładane efekty Projektu wyrażone wskaźnikami (w podziale na płeć i ogółem)

Wskaźniki Rezultatu

Funkcjonujący system do prognoz dla rynku pracy w obszarze cyfrowej i zielonej gospodarki w okresie do 2050 roku.

Wartość docelowa dla projektu: 1

Wskaźniki Produktu

1. Liczba opracowanych systemów IT do wyznaczania prognoz dla rynku pracy w okresie do 2050 roku

Wartość docelowa dla projektu: 1

2. Liczba cyklicznych raportów prezentujących prognozy wygenerowane z systemu.

Wartość docelowa dla projektu: 24

Szczegółowe kryteria wyboru projektów

Kryteria dostępu:

1. Wnioskodawca zaplanuje, że system strategicznego prognozowana zapotrzebowania na umiejętności cyfrowe i zielone do roku 2050 wykorzysta rezultaty projektu realizowanego w ramach PO WER[4] oraz przeprowadzi integrację danych z systemu prognozowania popytu na pracę w Polsce wytworzonego w tym projekcie. Narzędzie integrować będzie również dane dostępne z innych systemów prognozowania i monitorowania, w takim zakresie, w jakim to będzie możliwe bez naruszania odrębności tych systemów i z punktu widzenia możliwości technicznych, m.in. takich jak system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów uczelni (ELA); system monitorowania karier absolwentów szkół ponadpodstawowych; wyniki badań GUS oraz Bilansu Kapitału Ludzkiego oraz zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. System uwzględniać będzie kontekst makroekonomiczny oraz odnosić się do możliwych scenariuszy, które będą zachodziły na rynku pracy do roku 2050.

Opis i uzasadnienie kryterium:

Ambicją projektu jest systemowe przygotowanie Polski na rosnące zapotrzebowanie na umiejętności niezbędne w cyfrowej i zielonej gospodarce, dlatego też, aby nie

[4] (II Oś priorytetowa *Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji*, Działanie 2.4 *Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy*, konkurs POWR.02.04.00-IP.03-00-004, realizowany przez konsorcjum: Instytut Badań Strukturalnych, Uniwersytet Łódzki oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych). Jest to metoda prognozowania popytu na pracę, podaży pracy oraz luki popytowo-podażowej i zarazem narzędzie służące do wyznaczania szczegółowych prognoz dla rynku pracy w horyzoncie 2050 roku.

powielać prac, zapewnić racjonalne gospodarowanie zasobami oraz osiągnąć efekt synergii poprzez integrację rezultatów prac wielu zespołów ekspertów w swoich dziedzinach w ramach projektu powinien zostać wykorzystany dorobek ww. instytucji i zrealizowanych przez nie projektów.

Podpis osoby upoważnionej do podejmowania decyzji w zakresie Rocznego Planu Działania:

……..…….

……..…….

Miejscowość, data Podpis osoby upoważnionej

……..…….

Data zatwierdzenia fiszki w ramach Rocznego Planu Działania

(wypełnia Instytucja Zarządzająca FERS)