



Monitoring Legislacji Międzynarodowej

Monitoring działań w UE (legislacja, publikacje) – 24 listopada 2023 r.

- **Informacje generalne o prawie UE – akty prawne i dokumenty strategiczne**

Europejski Fundusz Społeczny Plus – EFS+ (2021–2027) – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+)

Rozporządzenie ustanawia Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz określa cele tego funduszu, jego budżet na lata 2021–2027, metody wdrażania, formy finansowania ze środków Unii Europejskiej (UE) oraz zasady jego przyznawania. Część rozporządzenia dotycząca komponentu EaSI ma zastosowanie od 1 stycznia 2021 r., a całość rozporządzenia – od 1 lipca 2021 r.

EFS+ łączy dawny Europejski Fundusz Społeczny, Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, Europejski Fundusz Pomocy Najbardziej Potrzebującym oraz program UE na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych.

EFS+ obejmuje 2 komponenty:

- komponent objęty zarządzaniem dzielonym (UE powierza państwom członkowskim wdrażanie programów na szczeblu krajowym lub regionalnym. Administracje państw członkowskich (szczebla krajowego, regionalnego lub lokalnego) decydują, które projekty otrzymują finansowanie, oraz odpowiadają za bieżące zarządzanie tymi projektami. Państwo członkowskie jest odpowiedzialne przede wszystkim za ustanowienie systemów zarządzania i kontroli, a także za wykrywanie i korygowanie nieprawidłowości i zapobieganie im. Zadaniem Komisji jest dopilnowanie, we współpracy z państwami członkowskimi, by projekty były pomyślnie realizowane, a środki finansowe odpowiednio wydawane.);
- komponent „Zatrudnienie i innowacje społeczne” (EaSI), objęty zarządzaniem bezpośrednim (Komisja Europejska organizuje nabory wniosków, aby przyznawać dotacje projektom, oraz przetargi, aby udzielać zamówień na usługi lub dostawy.) i pośrednim (Komisja Europejska wybiera instytucję zarządzającą, która zarządza danym projektem w jej imieniu.).

EFS+ ma 2 cele ogólne.

- Wspieranie państw członkowskich i regionów UE w dążeniu do wysokich poziomów zatrudnienia, sprawiedliwej ochrony socjalnej oraz wykwalifikowanej i odpornej siły roboczej przygotowanej na przyszłość, a także integracyjnych i sprawiedliwych społeczeństw, które dążą do wyeliminowania ubóstwa i do urzeczywistnienia zasad określonych w Europejskim filarze praw socjalnych.
- Wspieranie i uzupełnianie polityk państw członkowskich oraz wnoszenie wartości dodanej w te polityki w celu zapewnienia równych szans, równego dostępu do rynku pracy, sprawiedliwych i wysokiej jakości warunków pracy, ochrony socjalnej i włączenia społecznego.

EFS+ będzie koncentrować się na kilku priorytetowych obszarach, takich jak:

- wspieranie osób młodych, szczególnie dotkniętych skutkami społeczno-ekonomicznego kryzysu wywołanego pandemią COVID-19, poprzez zapewnianie

zasobów, które pomogą im zdobywać kwalifikacje oraz wysokiej jakości pracę, a także podnosić poziom wykształcenia i umiejętności;

- pomaganie dzieciom w potrzebie poprzez przydzielanie zasobów na ukierunkowane działania mające na celu zwalczanie ubóstwa dzieci i wspieranie najsłabszych członków społeczeństwa odczuwających skutki utraty zatrudnienia i obniżenia dochodów, w tym udzielanie pomocy żywnościowej lub podstawowej pomocy materialnej osobom najbardziej potrzebującym;
- zmiana i podnoszenie kwalifikacji obywateli w związku z zieloną i cyfrową transformacją gospodarki, a także poprawienie jakości systemów kształcenia i szkolenia;
- promowanie równouprawnienia płci, równych szans i niedyskryminacji;
- budowanie zdolności partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego;
- promowanie innowacji społecznych w całej UE na drodze współpracy transnarodowej;
- bezpośrednie wspieranie innowacji społecznych w ramach komponentu EaSI.

W rozporządzeniu zawarto pewne wymogi minimalne dotyczące alokacji przez państwa członkowskie zasobów EFS+ objętych zarządzaniem dzielonym:

- co najmniej 25 % na wspieranie włączenia społecznego;
- co najmniej 3 % na wspieranie osób najbardziej potrzebujących;
- państwa członkowskie, w których średni wskaźnik liczby dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w latach 2017–2019 był wyższy od średniej UE, muszą przeznaczyć co najmniej 5 % swoich zasobów na zwalczanie ubóstwa dzieci;
- państwa członkowskie, w których średni wskaźnik liczby osób młodych w wieku od 15 do 29 lat, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą się, przekraczał w latach 2017–2019 średnią UE, muszą przeznaczyć co najmniej 12,5 % swoich zasobów na ukierunkowane działania i reformy strukturalne mające na celu wspieranie zatrudnienia ludzi młodych, kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności przygotowania zawodowego, oraz przechodzenia od nauki do zatrudnienia, ścieżek reintegracji z systemem kształcenia lub szkolenia oraz kształcenia wyrównawczego, zwłaszcza w kontekście wdrażania programów objętych gwarancją dla młodzieży.

Budżet EFS+ na lata 2021–2027 wynosi niecałe 88 mld EUR (w cenach z 2018 r.). Większość dofinansowania (87,3 mld EUR w cenach z 2018 r.) w ramach EFS+ przydzielono na komponent objęty zarządzaniem dzielonym z państwami członkowskimi. Instytucje zarządzające EFS+ w każdym kraju będą przeznaczać środki na odpowiednie projekty realizowane przez szereg organizacji publicznych i prywatnych. Komisja Europejska zarządza bezpośrednio mniejszą częścią budżetu (ok. 676 mln EUR w cenach z 2018 r.) w ramach komponentu EaSI. Aby przyspieszyć transfer innowacyjnych rozwiązań i umożliwić stosowanie ich na większą skalę, 175 mln EUR przeznacza się na współpracę transnarodową.

Wspólne zasady UE dotyczące zarządzania funduszami, stosujące się do wszystkich funduszy polityki spójności, ustanowiono w rozporządzeniu (UE) 2021/1060.

Więcej informacji:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A02021R1057-20210630>

- **Prowadzone procesy konsultacyjne, projekty, stanowiska:**

1. Obciążenie administracyjne – racjonalizacja wymogów sprawozdawczych

Konsultacje publiczne przepisów prawa administracyjnego w UE (racjonalizacja wymogów sprawozdawczych) – na podstawie analizy Komunikatu KE: „Długoterminowa konkurencyjność UE: perspektywa na przyszłość po 2030 r.” oraz Komunikatu KE: "Pakiet pomocy gospodarczej dla MŚP" – Etap legislacyjny – Zaproszenie do zgłaszania uwag. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 1 grudnia 2023 r.

Konkurencyjność unijnych przedsiębiorstw ucierpiała z powodu pandemii koronawirusa i rosyjskiej napaści na Ukrainę, która to napaść spowodowała zakłócenia w łańcuchach dostaw, wysokie koszty energii i wzrost cen po tym, jak Rosja zaczęła wykorzystywać dostawy gazu i żywności jako broń.

W związku z tym Komisja zapowiedziała szereg środków i działań mających na celu poprawę konkurencyjności unijnych przedsiębiorstw na rynkach światowych. W komunikacie pt. „Długoterminowa konkurencyjność UE: perspektywa na przyszłość po 2030 r.” (COM(2023)168) podkreślono znaczenie sprzyjających wzrostowi gospodarczemu ram regulacyjnych dla wspierania konkurencyjności i produktywności unijnego biznesu. W komunikacie tym Komisja zobowiązała się podjąć nowe kroki, aby zracjonalizować i uprościć wymogi sprawozdawcze wobec przedsiębiorstw i administracji, a do jesieni – przedstawić pierwsze wnioski dotyczące każdego z następujących obszarów tematycznych: ekologia, polityka cyfrowa i gospodarka. Celem jest zmniejszenie takich obciążeń o 25 % bez podważania powiązanych celów polityki. W związku z zapowiedzią zawartą w komunikacie przyjęto już istotne wnioski legislacyjne, a kolejne mają wkrótce zostać przyjęte, jak określono w programie prac Komisji na 2024 r.

W pakiecie pomocy gospodarczej dla MŚP (COM(2023) 535) przyjętym 12 września 2023 r. przedstawiono dalsze działania zmierzające do osiągnięcia tego celu. Obejmują one określenie priorytetowych obszarów racjonalizacji wymogów sprawozdawczych we współpracy z reprezentatywną grupą przedsiębiorstw, stowarzyszeń sektorowych i organów krajowych, a także przygotowanie przez służby Komisji konkretnych planów racjonalizacji na 2024 r.

Inicjatywa ta ma na celu określenie wymogów sprawozdawczych w prawodawstwie UE, które można usunąć lub zracjonalizować bez podważania celów polityki.

Komisja zobowiązała się do podjęcia kroków, aby zracjonalizować i uprościć wymogi sprawozdawcze dla przedsiębiorstw i administracji, a do jesieni 2023 r. przedstawi pierwsze wnioski dotyczące każdego z następujących obszarów tematycznych: ekologia, polityka cyfrowa i gospodarka.

Celem jest zmniejszenie takich obciążeń o 25 % bez podważania powiązanych celów polityki.

Link: <https://pracodawcy.pl/obciazenie-administracyjne-racjonalizacja-wymogow-sprawozdawczych/>

2. Europejski Urząd ds. Pracy – ocena z 2024 r.

Konsultacje publiczne przepisów prawa pracy w UE (zatrudnienie i sprawy społeczne) – ocena na podstawie analizy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy – II Etap legislacyjny – Konsultacje publiczne. Ostateczny termin na przesłanie opinii lub wypełnienie kwestionariusza online udostępnionego przez KE to 5 stycznia 2024 r.

Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) został ustanowiony rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. Rozporządzenie weszło w życie w lipcu 2019 r.

ELA ma zapewniać pomoc państwom członkowskim i Komisji w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu prawa Unii w zakresie mobilności pracowników oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego na terenie Unii.

Zakres działalności ELA, określony w rozporządzeniu, obejmuje następujące akty prawne UE, wraz z przyszłymi zmianami do nich:

- swobodny przepływ pracowników i EURES (rozporządzenie (UE) nr 492/2011, dyrektywa 2014/54/UE, rozporządzenie (UE) 2016/589),
- delegowanie pracowników (dyrektywa 96/71/WE (zmieniona dyrektywą (UE) 2018/957 i dyrektywą 2014/67/UE)),
- koordynacja zabezpieczenia społecznego (rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i nr 987/2009, rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 i (EWG) nr 574/72, rozporządzenie (UE) nr 1231/2010 i rozporządzenie Rady (WE) nr 859/2003),
- społeczne aspekty przepisów międzynarodowego transportu drogowego (rozporządzenie (WE) nr 561/2006, dyrektywa 2006/22/WE, rozporządzenie (WE) nr 1071/2009).

Zgodnie z rozporządzeniem 2019/1149 Komisja zobowiązana jest przeprowadzić ocenę działania Europejskiego Urzędu ds. Pracy do 1 sierpnia 2024 r., a następnie co pięć lat.

Ocena:

- będzie się skupiać na wynikach pracy Urzędu w odniesieniu do jego celów, zakresu kompetencji i powierzonych mu zadań
- pozwoli zbadać możliwości dalszych synergii z innymi agencjami w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej.

Zgodnie z wytycznymi Komisji dotyczącymi lepszego stanowienia prawa w procesie ewaluacji przeanalizowane zostaną skuteczność, wydajność, przydatność, spójność i unijna wartość dodana tego urzędu.

Celem konsultacji jest w szczególności zebranie opinii beneficjentów i użytkowników usług ELA, partnerów społecznych, naukowców, pracowników akademickich, organizacji społeczeństwa obywatelskiego i organów publicznych na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

Link: <https://pracodawcy.pl/europejski-urzed-ds-pracy-ocena-z-2024-r/>

- **Publikacje oraz inne informacje:**

1. [Komunikat KE: Nowe podejście do edukacji: Inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych - Systemy edukacji - klucz do zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej i większej liczby miejsc pracy](#)

[Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes \(COM\(2012\) 669 final\)](#)

Niniejszy komunikat Komisji Europejskiej przedstawia strategię dotyczącą sposobów lepszego zapewniania przez systemy edukacji umiejętności i kwalifikacji wymaganych na unijnych rynkach pracy. Przypada to na okres, w którym bezrobocie młodzieży w UE osiągnęło prawie 23%, pomimo dwóch milionów wolnych miejsc pracy.

Obecny klimat skłaniający do oszczędności i wysoka stopa bezrobocia, w szczególności wśród osób młodych, wymagają podjęcia pilnych działań na rzecz poprawy i przystosowania systemów edukacji i szkoleń UE w dobie ograniczonych, a nawet kurczących się zasobów finansowych.

Oznacza to, że wszelkie inwestycje prowadzone w tym obszarze muszą być dobrze ukierunkowane. Strategia „Nowe podejście do edukacji” ma na celu pomóc UE w osiągnięciu celów dotyczących rozwoju i miejsc pracy zgodnie ze strategią „Europa 2020”.

Wyzwania

- Do 2020 r. ponad jedna trzecia miejsc pracy w UE wymagać będzie kwalifikacji na poziomie szkolnictwa wyższego, zaś jedynie 18% wymagać będzie niskich kwalifikacji.
- Ponad 73 miliony Europejczyków posiada niski poziom wykształcenia, zaś prawie 20% osób w wieku 15 lat nie posiada wystarczających umiejętności czytania ze zrozumieniem.
- Liczba osób przedwcześnie kończących naukę pozostaje duża, a mniej niż 9% dorosłych uczestniczy w uczeniu się przez całe życie, co znacznie odbiega od celu stanowiącego 15%.

Obszar zainteresowania

- Więcej nacisku należy kłaść na rozwój podstawowych umiejętności oraz zwiększanie zdolności o charakterze ogólnym, takich jak umiejętności informatyczne i w zakresie przedsiębiorczości.
- Należy promować uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy, np. za pośrednictwem przyuczania do zawodu.
- Priorytetem jest nauka języków obcych. Postawiono cel zwiększenia liczby osób w wieku 15 lat znających język obcy do 50% do 2020 r.
- Rewolucja cyfrowa może dać edukacji nowe znaczne możliwości nauczania. Dlatego należy w pełni wykorzystać technologię, a instytucje oświatowe muszą zwiększyć dostęp do otwartych zasobów edukacyjnych (OER).

Finansowanie i inwestycje

- Inwestycje potrzebne są do rozwoju światowej klasy systemów kształcenia i szkolenia zawodowego przy jednoczesnym zainicjowaniu dyskusji ukierunkowanej na finansowanie.
- Trzeba uatrakcyjnić zawody związane z nauczaniem, aby zachęcać nowych pracowników mogących zastąpić osoby przechodzące na emeryturę i uzupełnić braki kadrowe.
- Kluczowe jest usprawnienie procesów uznawania umiejętności i kwalifikacji, odnosi się to w szczególności do tych nabytych poza formalnymi systemami edukacji i szkoleń.
- Wymagana jest koncepcja partnerstwa publiczno-prywatnego, co pozwoli na stymulowanie innowacji i pobudzanie kontaktów między światem nauki, przedsiębiorcami i różnymi szczeblami władz.

Link: <https://pracodawcy.pl/komunikat-ke-nowe-podejscie-do-edukacji-inwestowanie-w-umiejtnosci-na-rzecz-lepszych-efektow-spoeczno-gospodarczych-systemy-edukacji-klucz-do-zapewnienia-wykwalfikowanej-sily-roboczej-i-wieks/>

2. Raport podatkowy Deloitte: G jak governance, czyli o innym aspekcie ESG w ujęciu podatkowym

Czy podatnicy dysponują narzędziami w obszarze podatków, które mogą wpływać na realizację strategii zrównoważonego rozwoju i ESG i przez to kształtować pozafinansowe wskaźniki rozwoju przedsiębiorstwa?

Odpowiedzialne społecznie zarządzanie podatkami oraz zapewnienie transparentności podatkowej przedsiębiorstwa niewątpliwie wpisują się w założenia ostatniego z filarów ESG -

„Governance”, realizowanego – z perspektywy podatkowej - przez właściwe ukształtowanie procesu zarządzania funkcją podatkową w przedsiębiorstwie (ang. *tax governance*).

W ostatnim czasie Ministerstwo Finansów (MF) we współpracy z Krajową Administracją Skarbową podejmuje szereg inicjatyw mających na celu wprowadzenie do polskiego systemu podatkowego rozwiązań zapewniających transparentność podatkową m.in. w zakresie raportowania strategii podatkowej czy możliwości przystąpienia do Umowy o Współdziałanie z organami podatkowymi.

W ramach ESG, obszar G („Governance”) obejmuje zagadnienia ładu korporacyjnego, dotyczące przede wszystkim szeroko rozumianej jakości zarządzania przedsiębiorstwem, ocenianej z perspektywy m.in. przejrzystości, etyki w obszarze systemu wynagrodzeń, kultury „compliance” czy zarządzania ryzykiem.

Każdy z powyższych obszarów niewątpliwie podlega ocenie także z perspektywy podatkowej, na co wskazują m.in. coraz śmielsze rozwiązania podatkowe, po jakie sięga ustawodawca, wymuszające na podatnikach wdrożenia mechanizmów i rozwiązań służących zapewnieniu przejrzystości podatkowej oraz budowaniu mechanizmów zarządzania ryzykiem podatkowym w przedsiębiorstwie.

Przykładem takich działań w ostatnim czasie jest zorganizowanie przez MF spotkań dotyczących kwestii związanych z tzw. governance w zakresie podatków, tj.: prekonsultacji w sprawie kierunków rozwoju transparentności podatkowej oraz konsultacji dotyczących ram wewnętrznego nadzoru podatkowego (RWNP).

Celem prekonsultacji w sprawie kierunków rozwoju transparentności podatkowej jest podjęcie dyskusji w zakresie przygotowania i raportowania strategii podatkowej. Zdaniem MF dotychczasowe regulacje w tym zakresie nie zdały egzaminu i wymagają korekty.

Dotychczas podatnicy, spełniający ustawowe kryteria, zobowiązani byli do przygotowania oraz opublikowania jedynie informacji o realizowanej strategii podatkowej, przy czym regulacje podatkowe nie przewidywały obowiązku posiadania samej strategii podatkowej.

Obecnie MF rozważa wprowadzenie także obowiązku posiadania przez podatników strategii podatkowej, która również podlegałaby publikacji. Sam raport o realizowanej strategii podatkowej miałby natomiast podlegać badaniu / ocenie przez niezależny podmiot.

Wizja organów na temat tego, jak podatnik powinien mieć zorganizowane procesy wpływające na rozliczenia podatkowe, zawarta jest w Wytocznych dotyczących RWNP – jest to obszar objęty audytem na potrzeby zawarcia tzw. Umowy o Współdziałanie z organami podatkowymi, a zawiera w sobie elementy takie jak np. procesy i procedury podatkowe służące zapewnieniu prawidłowości rozliczeń podatkowych, w tym w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i integralności danych służących rozliczeniom podatkowym, strategię podatkową podmiotu, zaangażowanie zarządu w politykę podatkową, kwalifikacje kadrowe, identyfikację i zarządzanie ryzykami podatkowymi i wiele innych. Posiadanie odpowiednio funkcjonujących RWNP jest warunkiem zawarcia takiej umowy przez podatnika.

W obecnie obowiązujących regulacjach ustawodawca nie określił wymagań odnoszących się do poszczególnych elementów RWNP oraz nie zdefiniował zasad oceny poziomu dojrzałości RWNP. Konsultacje podatkowe w zakresie RWNP, rozpoczęte spotkaniem 23 czerwca br., mają na celu wypracowanie kryteriów oceny dojrzałości RWNP oraz dobrych praktyk w tym zakresie.

Można się przy tym spodziewać, iż kryteria i praktyki wypracowane na potrzeby Programu Współdziałania będą kształtować oczekiwania organów nie tylko w stosunku do podmiotów objętych Programem Współdziałania, lecz będą stanowić punkt odniesienia dla organów w przypadku kontroli/postępowań podatkowych (np. w zakresie oceny należytej staranności wykazywanej przez płatnika podatku u źródła), jak również mogą w niedalekiej przyszłości przełożyć się na kolejne (po wspomnianej strategii podatkowej) obowiązki ustawowe w zakresie raportowania czy procedur podatkowych.

Powyżej wspomniane inicjatywy MF mogą skutkować nałożeniem na podatników dodatkowych obowiązków w zakresie raportowania strategii podatkowej. Spełnienie powyższych obowiązków będzie wymagało uprzedniego przyjrzenia się wszystkim obszarom podatkowym w przedsiębiorstwie, m.in. poprzez weryfikację kwestii rzetelnego i terminowego wypełniania wszystkich obowiązków podatkowych i sprawozdawczych oraz przeprowadzenie audytu obowiązujących u podatnika procesów i procedur podatkowych, gdyż w założeniach MF rzetelność informacji przekazywanych na temat stosowanej strategii podatkowej będzie podlegała weryfikacji / ocenie.

Konsultacje w obszarze RWNP mają szczególne znaczenie dla podatników rozważających uczestnictwo w Programie Współdziałania, którzy w wyniku prac uzyskają dodatkowe wytyczne w zakresie oceny poziomu dojrzałości RWNP. Niemniej jednak, uwzględniając kierunek zmian jaki proponuje MF, nastawiony na rozwój transparentności podatkowej podatników, wspomniane wytyczne mogą także posłużyć podatnikom nieobjętym Programem Współdziałania wskazując oczekiwany przez organy podatkowe standard w zakresie zarządzania podatkami w przedsiębiorstwie.

Link: <https://pracodawcy.pl/raport-podatkowy-deloitte-g-jak-governance-czyli-o-innym-aspekcie-esg-w-ujeci-podatkowym/>

3. Informacja nt. 31. wersji SZOOP PO WER – Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Dokument zawiera między innymi informacje o działaniach, typach projektów, typach beneficjentów, grupach docelowych, trybach wyboru projektów, maksymalnych poziomach dofinansowania.

Dokument obowiązuje od dnia zatwierdzenia przez Panią Minister Małgorzatę Jarosińską-Jedynak, tj. od 11 października 2023 r.

PO WER jest programem, który z jednej strony odpowiada na potrzeby reform w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia, z drugiej zaś oferuje wsparcie bezpośrednie w obszarach, których wsparcie z poziomu krajowego jest uzasadnione obiektywnymi przesłankami. W programie, oprócz środków EFS dostępne będą także środki Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych, dlatego wsparcie osób młodych do 29 r.ż. odbywa się w ramach PO WER, a nie w Regionalnych Programach Operacyjnych. Ponadto w PO WER wspierane są innowacje społeczne, projekty mobilności międzynarodowej i współpraca ponadnarodowa, a także szkolnictwo wyższe.

W realizacji Programu wykorzystywane są mechanizmy pozwalające osiągnąć komplementarność wewnątrzprogramową, takie jak Roczne Plany Działania, które są tworzone między innymi w oparciu o analizę potrzeb i możliwości zapewnienia komplementarności w odniesieniu do działań podejmowanych w Programie. W przypadku zidentyfikowanych potrzeb w tym zakresie stosowane są odpowiednie kryteria wyboru projektów, które zapewniają komplementarność wewnątrzprogramową. Ponadto komplementarność pomiędzy wypracowywanymi rozwiązaniami w poszczególnych osiach priorytetowych jest przedmiotem obrad forów takich jak Komitet Monitorujący czy odpowiednie grupy robocze przy Komitecie.

PO WER jest programem krajowym finansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) oraz współfinansowanym z krajowych środków publicznych i prywatnych. Zgodnie z Umową Partnerstwa przyjętą 21 maja 2014 r., alokacja EFS na Program wynosi 4 437,7 mln EUR oraz 269,7 mln EUR środków specjalnej linii budżetowej w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Zatem, wkład UE na realizację PO WER wynosi 4 707,4 mln EUR a współfinansowanie ze środków krajowych - 752,2 mln EUR. Całkowita alokacja PO WER opiewa na kwotę 5 459 588 435 EUR.

Najważniejsze zmiany w dokumencie obejmują:

I. Opis poszczególnych osi priorytetowych PO oraz poszczególnych działań/ poddziałań

Działanie 2.6 – zmiana limitu środków trwałych i cross-financingu.

II. Wykaz najważniejszych dokumentów służących realizacji PO

Zaktualizowano wykaz, podając aktualne wersje wytycznych.

III. Załącznik 2b:

Działanie 2.4 (PI 8VII) – doprecyzowano definicję wskaźnika produktu i rezultatu bezpośredniego odnoszących się do typu interwencji: Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) poprzez usunięcie z definicji odwołań do realizacji programu „Solidarność pokoleń” ze względu na fakt, że program ten nie jest już realizowany.

Działanie 2.6 (PI 9i) – doprecyzowano definicję wskaźnika rezultatu bezpośredniego liczba wdrożonych zmian w instrumentach rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych poprzez umożliwienie definiowania wdrożenia jako udostępnienia wypracowanych instrumentów do wykorzystania, ze względu na lepsze uwzględnienie specyfiki opracowywanych w tym zakresie rozwiązań, analogicznie jak w innym wskaźniku realizowanym w Działaniu 2.6 – liczba wdrożonych instrumentów wspierających zatrudnienie i utrzymanie się na rynku pracy osób niepełnosprawnych.

IV. Załącznik 4

Dokonano aktualizacji Rocznych Planów Działania.

V. Cały dokument – wprowadzono zmiany o charakterze redakcyjnym.

Link: <https://pracodawcy.pl/informacja-nt-31-wersji-szoop-po-wer-szczegolowy-opis-osi-priorytetowych-programu-operacyjnego-wiedza-edukacja-rozwoj-2014-2020/>

Źródło: EUR-Lex, Komisja Europejska, Deloitte Polska (Deloitte Touche Tohmatsu Limited), Portal Funduszy Europejskich, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej