

Anita Wiśniewska

## **Wdrażanie projektów miękkich finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w Wielkiej Brytanii – na przykładzie regionu South West**

### **1. Priorytety i zakres funkcjonowania EFS-u w Wielkiej Brytanii**

Europejski Fundusz Społeczny (*EFS*) utworzono w 1957 roku, na podstawie artykułu 123 Traktatu o EWG, jako pierwszy fundusz strukturalny Wspólnot Europejskich. W praktyce został po raz pierwszy zastosowany już w 1960 roku<sup>1</sup>. Utworzony został jako instrument polityki społecznej Wspólnoty Europejskiej w celu wspierania inicjatyw na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego, tworzenia nowych miejsc pracy oraz ponownego włączania bezrobotnych do aktywnego życia zawodowego<sup>2</sup>. EFS do dnia dzisiejszego ewoluował wielokrotnie w celu dostosowania się do szybko zmieniającej się sytuacji polityczno-gospodarczej Europy, jak i do nowych wyzwań polityki zatrudnienia. Na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 lipca 1999 roku w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego, wspiera on i uzupełnia krajowe działania związane z tworzeniem wieloletnich krajowych

---

<sup>1</sup> *Historia Europejskiego Funduszu Społecznego*, Krajowy Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego, <http://www.koszeffs.pl/?cat=efs&page=main&id=4> z dnia 24.03.2006.

<sup>2</sup> W. Głuch, *Słownik Unii Europejskiej*, Wyd. Europa, Wrocław 2003, s. 60.

planów w dziedzinie zatrudnienia<sup>3</sup>. Poszczególnymi dziedzinami wskazanymi w rozporządzeniu są:

- rozwój aktywnej polityki rynku pracy, służącej zapobieganiu i zwalczaniu zarówno krótkiego jak i długotrwałego bezrobocia;
- promowanie równych szans dostępu do rynku pracy i zapobieganie wykluczeniu społecznemu;
- rozwój systemów edukacyjnych, szkoleniowych oraz doradczych w ramach polityki kształcenia ustawicznego;
- promowanie przystosowania pracowników do wymagań rynku pracy i promowania przedsiębiorczości;
- poprawy udziału kobiet na rynku pracy<sup>4</sup>.

Wdrażanie EFS-u odbywa się na całym obszarze Wielkiej Brytanii w ramach Celu 1, 2 i 3 (*Objectives 1, 2, 3*) polityki strukturalnej Unii Europejskiej na lata 2000-2006 oraz Inicjatywy Wspólnoty EQUAL<sup>5</sup>.

Cel 1, czyli promowanie rozwoju strukturalnego dostosowania w regionach zapóźnionych, których zamożność mierzona poziomem PKB na mieszkańca jest niższa niż 75% przeciętnej tego wskaźnika dla UE, obejmuje następujące obszary: Kornwalii, Wyspy Scilly, Południowy Yorkshire oraz region Mereyside (Walia), Zachodnia Walia i region Valleys<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 lipca 1999r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego (Dz. U. WE, 1999, L 213).

<sup>4</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie funduszami strukturalnymi w Anglii*, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2001, s. 57.

<sup>5</sup> E. Dynia, *Integracja europejska. Zarys problematyki*, LexisNexis, Warszawa 2003, s. 132.

<sup>6</sup> *European Structural Funds Objectives 1 and 2 2000-2006*, Department of Trade and Industry, London 2000.

Cel 2, obejmujący ekonomiczną i socjalną transformację obszarów o zaburzonej strukturze gospodarki, wdrażany jest na całym obszarze Anglii, z wyjątkiem regionów: Północno-Zachodniego oraz Południowo-Wschodniego; we wschodniej Walii (ale nie jest finansowany z EFS-u) oraz we wschodniej, zachodniej i południowej Szkocji<sup>7</sup>.

Cel 3 (horyzontalny) realizowany jest w obszarach nie objętych Celem 1 i służy wspieraniu działań dotyczących adaptacji i modernizacji systemów edukacyjnych, szkoleniowych oraz zatrudnienia, bez naruszania specyficznych cech każdego regionu. W przeciwieństwie do Celów 1 i 2, realizacja Celu 3 w całości finansowana jest z EFS-u<sup>8</sup>.

Zadaniem finansowanej przez EFS Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL jest wspieranie współpracy międzynarodowej w zakresie promocji nowych sposobów zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy<sup>9</sup>.

Kierunki działań zawarte w wytycznych dla EFS-u (realizowanego w ramach Celu 3) obejmują pięć następujących obszarów:

1. Aktywne polityki rynku pracy,;
2. Równe szanse na rynku pracy i promowanie „włączenia” społecznego;
3. Kształcenie ustawiczne;

---

<sup>7</sup> *The European Structural and Cohesion Funds, Annex C*, Department of Trade and Industry, <http://www.dti.gov.uk/europe/structural.html> z dnia 05.04.2006.

<sup>8</sup> E. Latoszek, *Finansowanie rozwoju regionalnego w Unii Europejskiej i skutki włączenia Polski do polityki regionalnej*, „Sprawy Międzynarodowe”, 4/1999, s. 66.

<sup>9</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie...*, dz. cyt., s. 57.

4. Dostosowanie i przedsiębiorczość;
5. Polepszanie udziału kobiet w rynku pracy<sup>10</sup>.

Wymienione powyżej obszary działania EFS, bezpośrednio przekładają się na założenia Europejskiej Strategii Zatrudnienia, wyznaczającej priorytetowe cele unijnej polityki zatrudnienia.

**Tabela 1. Odniesienie wytycznych Europejskiej Strategii Zatrudnienia do zakresu EFS**

Obszar działania EFS	Wytyczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia (EES GLs)
Aktywna polityka rynku pracy	GL1 Aktywne i zapobiegawcze działania w stosunku do bezrobotnych i biernych zawodowo, GL5 Wzrost podaży pracy i promocja aktywnego starzenia się, GL8 Uczynienie pracy płatną,
Równe szanse na rynku pracy i promowanie „włączenia” społecznego	GL5 Wzrost podaży pracy i promocja aktywnego starzenia się, GL7 Wspieranie integracji i zwalczanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
Kształcenie ustawiczne	GL4 Promocja rozwoju kapitału ludzkiego i kształcenia się przez całe życie, GL5 Wzrost podaży pracy i promocja aktywnego starzenia się.
Dostosowanie i przedsiębiorczość	GL2 Tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość, GL3 Promocja adaptacyjności i mobilności na rynku pracy, GL5 Wzrost podaży pracy i promocja aktywnego starzenia się.

<sup>10</sup> *ESF 2000-2006, Objective 3, Operational Programme for England and Gibraltar, Annual Implementation Report, London 2004, s. 8.*

Polepszenie udziału kobiet w rynku pracy	GL5 Wzrost podaży pracy i promocja aktywnego starzenia się, GL6 Równość płci
--	---

Źródło: 2005 Applications Guide – Guidance for applicants, <http://www.esf.gov.uk>

### Priorytet 1. Aktywne polityki rynku pracy.

Realizacja tego priorytetu ma służyć przede wszystkim zapobieganiu i zwalczaniu bezrobocia, w tym także bezrobocia długoterminowego oraz ułatwieniu wejścia osób bezrobotnych i młodych (w tym absolwentów) na rynek pracy. Tak zdefiniowany kierunek działań obejmuje realizację następujących typów projektów:

- Rozwijanie i zwiększanie umiejętności osób młodych, dorosłych i osób starszych włączając bezrobotnych;
- Poszerzanie dostępu do ośrodków kształcenia, systemów informacyjnych i komunikacyjnych;
- Rozwój systemów doradztwa i planowania zawodowego, Rozwój systemów kształcenia dorosłych oraz ośrodków „Community Education”;
- Wspieranie osób powracających na rynek pracy, szczególnie na obszarach o wysokim i długotrwałym bezrobociu;
- Zindywidualizowane podejścia do osób bezrobotnych;
- Rozwój partnerstw lokalnych, zwiększanie ilości projektów w których udział biorą zróżnicowani partnerzy;
- Integracja ludzi młodych z życiem zawodowym;
- Opracowywanie indywidualnych programów szkoleń, wspomagających powrót do pracy bądź znalezienie nowego miejsca pracy;

- Wspieranie działalności Centrów Pracy (*Jobcentre's Plus*);
- Zapewnienie profesjonalnej opieki dla dzieci osób poszukujących pracy, biorących udział w szkoleniach i uczących się w ramach realizowanych projektów<sup>11</sup>.

## Priorytet 2. Równe szanse na rynku pracy.

Podstawowym celem działań tego priorytetu jest likwidacja barier utrudniającym jednostkom i grupom zawodowym dostęp do kształcenia i zdobycia pracy, bez względu na wiek, płeć i pochodzenie. Projekty, które realizują te założenia to m.in.:<sup>12</sup>

- Pomoc w pokonywaniu barier; poszerzanie i rozwijanie możliwości podjęcia zatrudnienia;
- Wspieranie programów skoncentrowanych na szkoleniach zawodowych i doradztwie;
- Poprawa szans zatrudnienia osób starszych;
- Poszerzanie dostępu do ośrodków kształcenia, systemów informacyjnych i komunikacyjnych;
- Identyfikacja potrzeb szkoleniowych osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy;
- Społeczna i zawodowa integracja osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy;
- Promowanie działań na rzecz ludzi młodych o niskich kwalifikacjach oraz osób niepełnosprawnych<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> *2005 Applications Guide – Guidance for applicants, ESF policy fields*, strona rządowa, <http://www.esf.gov.uk>, s. 13.

<sup>12</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie funduszami...*, s.60.

<sup>13</sup> *2005 Applications...*, dz. cyt., s. 15.

Do grup szczególnego ryzyka zalicza się tutaj m.in.:

- osoby niepełnosprawne;
- mniejszości narodowe;
- byłych więźniów;
- bezdomnych;
- uchodźców<sup>14</sup>.

Szczegółowo określone grupy społeczne można znaleźć w wytycznych Programu Operacyjnego, określających tzw. miary (*Measures*) do poszczególnych działań.

### Priorytet 3. Kształcenie ustawiczne

Dynamiczny postęp w dziedzinie technologii, informacji i komunikacji powoduje powstanie potrzeby stałego podnoszenia kwalifikacji pracowników. Rozwój środowiska pracy z wykorzystaniem nowych możliwości związanych z rozwojem *know how*, staje się wymogiem ciągłego doksztalcania się<sup>15</sup>. Realizacja tego priorytetu odbywa się dzięki następującym typom projektów:

- Wspieranie i rozwój idei instytucji Uniwersytetu dla Przemysłu (*University for Industry*)<sup>16</sup>;

---

<sup>14</sup> *Operational Programme for England and Gibraltar, Objective 3, 2000-2006*, Department for Education and Employment, London 2000, s. 25-27.

<sup>15</sup> B. Mrówka, *Kształcenie ustawiczne a doskonalenie umiejętności profesjonalnych*, „Studia Europejskie”, Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, 3/1999, s. 113.

<sup>16</sup> University for Industry – instytucja nowego typu, mająca na celu kształcenie i podnoszenie kwalifikacji poprzez zastosowanie najnowszych technologii; możliwość kształcenia przez Internet i nowoczesne technologie komunikacyjne. Źródło: *The Learning Age – a renaissance for a new Britain*, Chapter 1, Section 3, *The University for Industry*, <http://www.lifelonglearning.co.uk/greenpaper/ch1003.htm> z dnia 1.04.2006.

- Poprawa systemów doradczych i informacyjnych dla dorosłych;
- Zwiększanie dostępu do szkolnictwa wyższego;
- Zwiększanie elastyczności kształcenia dla osób pracujących, w szczególności osób o słabych kwalifikacjach;
- Poszerzanie dostępu do ośrodków kształcenia, systemów informacyjnych i komunikacyjnych;
- Orientacja pomocy na osoby zamieszkałe w słabiej rozwiniętych społecznościach i zagrożone utratą pracy
- Rozwój kwalifikacji, wykorzystywanych w dotychczasowym miejscu pracy;
- Wzmacnianie powiązań pomiędzy uczelniami wyższymi a pracodawcami;
- Wspieranie potencjału ludzkiego w sektorze nauki, badań i technologii;
- Wykorzystanie technik informatycznych i nowoczesnych kanałów komunikacyjnych;
- Wspieranie instytucji certyfikacyjnych, w zakresie zasobów ludzkich;
- Indywidualne rozpoznawanie potrzeb i pomoc w pokonywaniu barier w funkcjonowaniu na rynku pracy<sup>17</sup>.

#### Priorytet 4. Dostosowanie i przedsiębiorczość.

Zasadniczym celem tego priorytetu jest promowanie przedsiębiorczości, szczególnie w regionach dotkniętych kryzysem gospodarczym. W ramach tego kierunku działań, wspierane są następujące typy projektów:



- Podnoszenie efektywności pracowników;
- Wspieranie i rozwój idei instytucji Uniwersytetu dla Przemysłu;
- Wspieranie strategii mających na celu identyfikację i zaspokajanie potrzeb w zakresie nowych umiejętności;
- Szkolenia trenerów;
- Identyfikacja i dostarczanie kwalifikacji związanych z globalną konkurencyjnością;
- Wspieranie wzrostu zatrudnienia, w tym samozatrudnienia;
- Rozpoznawanie zmian na rynku pracy, w skali krajowej, regionalnej i lokalnej;
- Kształtowanie umiejętności pracowników w celu przystosowania do zmian technologicznych i ekonomicznych;
- Wspieranie rozwiązań mających na celu zmianę organizacji pracy<sup>18</sup>.

#### Priorytet 5. Polepszanie udziału kobiet w rynku pracy.

Realizacja tego priorytetu to przede wszystkim działania ukierunkowane na promowanie karier zawodowych kobiet oraz redukcję różnic i barier utrudniających kobietom funkcjonowanie na rynku pracy<sup>19</sup>. Typy projektów:

- Wspieranie krajowej strategii zapewnienia opieki nad dziećmi;
- Identyfikacja i wspieranie potrzeb szkoleniowych kobiet,

---

<sup>17</sup> 2005 Applications..., dz. cyt., s. 16.

<sup>18</sup> T. Kierzkowski, Zarządzanie..., dz. cyt., s. 61.

<sup>19</sup> Tamże, s. 62.

Zapewnienie działań informacyjnych, edukacyjnych i doradczych w zakresie kariery zawodowej;

- Specyficzne formy zatrudnienia, stwarzające możliwość podjęcia pracy przez matki wychowujące małe dzieci;
- Szkolenia dla trenerów rozpoznających i badających wpływ płci na funkcjonowanie na danym stanowisku;
- Poprawa perspektyw zawodowych dla samotnych matek;
- Poszerzanie dostępu do ośrodków kształcenia, systemów informacyjnych i komunikacyjnych<sup>20</sup>.

Cele 1 i 2, realizowane są w oparciu o Jednolite Dokumenty Programowe (*Single Programming Document*), opracowywane dla każdego z 9 regionów i dostępne w poszczególnych Biurach Rządowych.

Wszystkie projekty realizowane w ramach EFS, realizujące założenia Celu 3, opierają się na następujących dokumentach programowych:

- **Ramy Odniesienia Polityki Zatrudnienia** – (*Policy Frame of Reference*) – wytyczne pokazujące priorytetowe obszary działania EFS w ramach wszystkich trzech celów polityki strukturalnej UE, a także zapewniające koordynację działań finansowanych z EFS-u z politykami unijnymi i krajowymi w zakresie rozwoju zasobów ludzkich oraz zatrudnienia<sup>21</sup>.
- **Dokument Podstawy Wsparcia Wspólnoty dla Wielkiej Brytanii** – (*The Objective 3 Community Support Frame-*

---

<sup>20</sup> 2005 Applications Guide..., dz. cyt., strona rządowa, <http://www.esf.gov.uk>, s. 19.

<sup>21</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie...*, dz. cyt., s. 58.

*work for Great Britain – CSF*) – określa kierunki i wysokość wsparcia ze strony funduszy strukturalnych na realizację zamierzeń rozwojowych. Zawiera m.in. strategię i priorytety działań Funduszy i państwa członkowskiego, ich w skwantyfikowane cele szczegółowe, wielkość wkładu Funduszy i innych środków finansowych (dla każdego priorytetu i roku). Określenie tych wytycznych możliwe jest dzięki ogólnokrajowym konsultacjom prowadzonym przez brytyjskie Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia (*Department for Education and Employment*, obecnie przemianowany na *Department for Education and Skills*<sup>22</sup>). CSF wdrażany jest za pomocą programów operacyjnych. Dokument ten zawiera także szczegółowe analizy potrzeb brytyjskiego rynku pracy.

- **Program Operacyjny Celu 3** – (*ESF Objective 3 Operational Programme*) – służy realizacji Podstaw Wsparcia Wspólnoty (CSF). Program ten rozwija cele CSF, określa kierunki, priorytety, działania i wysokość środków przeznaczonych na poszczególne działania<sup>23</sup>.

- **Uzupelniający Dokument Programowy/Uzupelnienie Programu** – (*Programming Complement*). Jest to dokument przedstawiający strategię realizacji celów zdefiniowanych w programie operacyjnym. Zawiera szczegółowy opis

---

<sup>22</sup> Strona rządowa Ministerstwa Edukacji i Umiejętności zawodowych: <http://www.dfes.gov.uk/> z dnia 4.04.2006.

<sup>23</sup> *Operational...*, dz. cyt., s. 7.

działań przewidywanych do realizacji w ramach poszczególnych priorytetów programów operacyjnych<sup>24</sup>.

## 2. Ramy instytucjonalne EFS w Wielkiej Brytanii

W przypadku Celów 1 i 2 instytucjami wdrażającymi są Biura Rządowe działające w każdym z angielskich regionów. Różnice występują w realizacji Celu 3, dla którego dokumenty programowe przygotowywane są wspólnie przez angielskie władze tj. Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia (*Department for Education and Employment*) – przemianowane obecnie na Ministerstwo Pracy i Emerytur (*Department for Work and Pension*), władze szkockie – *Scottish Executive* oraz władze walijskie – Narodowe Zgromadzenie Walii (*The National Assembly Government for Wales*)<sup>25</sup>. Bezpośrednie wdrażanie odbywa się na podstawie Programów Operacyjnych: szkockiego, walijskiego oraz angielskiego (który obejmuje swym zasięgiem także Gibraltarię). Każde z 9 Biur Rządowych, tworzy własny Plan Rozwoju Regionu (*Regional Development Plan – RDP*), w oparciu o strategię rozwoju lokalnego opracowaną przez Agencję Rozwoju Regionalnego (*Regional Development Agency*)<sup>26</sup>.

Na poziomie centralnym, znaczącą rolę odgrywa Ministerstwo Pracy i Emerytur (*DWP*), oraz działający w jego ramach Departament ds. Europejskiego Funduszu Społecznego (*wcześniej ESF Unit*, a od 2001 roku przemianowana na *ESF Division*). Projekt planu rozwoju dla Celu 3 oraz programu EQUAL jest przygotowy-

---

<sup>24</sup> *Objective 3, 2000-2006, Operational Programme for England and Gibraltar – Programme Complement*, Edycja trzecia, listopad 2004, s. 3.

<sup>25</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie...*, dz. cyt., s. 63.

<sup>26</sup> *2005 Applications...*, dz. cyt., s. 22.

wany przez Ministerstwo Pracy i Emerytur przy współpracy z instytucjami szkockimi i walijskimi.

Departament ds. EFS-u odpowiedzialny jest m.in. za:

- sprawdzanie zgodności wytycznych dotyczących wdrażania EFS, tworzonych na poziomie regionalnym z wytycznymi ogólnymi, włączając Rządową Strategię Zatrudnienia;
- opracowanie i dostarczenie Komisji Europejskiej raportów i statystyk z postępów we wdrażaniu EFS;
- współpraca z Biurami Rządowymi;
- kontrola systemów zarządzania finansami;
- zapewnienie spójności wdrażanych projektów z wytycznymi<sup>27</sup>.

Departament jest także istotnym uczestnikiem procesu wdrażania programów finansowych, ze względu na pełnioną przez siebie funkcję zarówno instytucji zarządzającej, jak i płatniczej. Funkcje instytucji zarządzającej posiadają także poszczególne Biura Rządowe (funkcje te przekazane są przez Ministerstwo).

Bardzo istotną instytucją biorącą udział w nadzorowaniu wdrażania EFS-u, jest krajowy Komitet Monitorujący (*Great Britain Monitoring Committee – GBMC*), angielski Komitet Monitorujący (*English Programme Monitoring Committee – PMC*) oraz Regionalne Komitety Monitorujące (*Regional Committees*). Dla Celu 3, oprócz angielskich komitetów, powołano także komitety w Szkocji i Walii. Przedstawicielem angielskiego Komitetu (*PMC*) jest jednocześnie przedstawiciel Ministerstwa Pracy i Emerytur, a oprócz

---

<sup>27</sup> *News Magazine – Issue 4 (Nov 01)*, strona rządowa EFS w Wielkiej Brytanii – <http://www.esf.gov.uk> z dnia 18.04.2006.

niego w skład Komitetu wchodzi przedstawiciele: poszczególnych Komitetów Regionalnych, Ministerstwa Handlu i Przemysłu (*Department for Trade and Industry*), komisji ds. równości (*equality commissions*), partnerzy społeczni, przedstawiciele Komisji Europejskiej, organizacji krajowych oraz władz lokalnych. Podstawowym zadaniem tego Komitetu jest monitoring programów operacyjnych wdrażanych w ramach Celu 3. Sekretariat Komitetu jest ulokowany w Departamencie ds. EFS-u<sup>28</sup>. Instytucją blisko współpracującą z Komitetem Monitorującym jest także Brytyjski Stały Zespół Ewaluacyjny (*United Kingdom Evaluation Standing Group*), powołany w celu czuwania nad realizacją ewaluacji Programu CSF (Podstaw Wsparcia Wspólnoty), a w szczególności nad ewaluacjami Celu 3 dla Anglii (i Gibraltaru), Szkocji oraz Wali<sup>29</sup>. W przypadku Komitetów Regionalnych, zakres kompetencji obejmuje monitoring i ewaluację projektów wdrażanych na poziomie regionalnym oraz opracowywanie sprawozdań dla angielskiego Komitetu Monitorującego (*PMC*). Prace Komitetów Regionalnych wspierane są przez Biura Rządowe, które ze względu na pełnienie przez nie funkcji instytucji wdrażającej działania i projekty, posiadają także dostęp do informacji niezbędnych do właściwego monitoringu programów.

Instytucjami płatniczymi (*Co-financing Organisations – CFO's*), w każdym z 9 regionów są: Centra Pracy (*Jobcentre Plus*) oraz Rada ds. Zdobywania Kwalifikacji (*Learning and Skills Council*). W niektórych regionach taką funkcję pełnią także Agencje

---

<sup>28</sup> *ESF 2000-2006, Objective 3...*, dz. cyt., s. 69.

<sup>29</sup> B. Ciężka, *Analiza raportów z ewaluacji mid-term programów współfinansowanych przez UE – wnioski dla polskiego systemu ewaluacji*, Ekspertyza dla Ministerstwa Gospodarki i Pracy, <http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl> z dnia 17.03.2006, s. 10.

Rozwoju Regionalnego (*RDA*) oraz lokalne jednostki władzy. Do podstawowych zadań instytucji płatniczych należy finansowe zarządzanie środkami unijnymi, w tym przygotowywanie i przedkładanie Komisji Europejskiej certyfikowanych wniosków o płatność oraz otrzymywanie płatności z Komisji<sup>30</sup>.

#### **a. Zasady wdrażania EFS-u i wyboru projektów**

Proces wyboru i realizacji projektów, odbywa się na podstawie dokumentów programowych opracowanych przez Biura Rządowe dla poszczególnych regionów. Projekty dzielą się pod względem wnioskowanej sumy oraz swojego zasięgu na: projekty krajowe (*National Projects*) oraz projekty lokalne (*Global Grnats*). Te pierwsze administrowane są przez Departament ds. EFS-u i muszą spełniać następujące kryteria:

- otwarte dla beneficjentów ze wszystkich 9 regionów;
- skierowane bezpośrednio do minimum 2 regionów<sup>31</sup>.

Projekty globalne (regionalne) realizowane są znacznie częściej niż projekty o zasięgu krajowym, przeznaczone są przede wszystkim dla lokalnych i wspólnotowych organizacji (*community organizations*). Wnioskowana kwota w tego typu projektach nie może przekraczać 10,000 funtów. Docelowo przeznaczone są one na realizację założeń Celu 3, w szczególności na aktywizację i zbliżanie beneficjentów do rynku pracy. Ten typ projektów administrowany jest przez poszczególne Biura Rządowe, właściwe dla danego regionu.

---

<sup>30</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie...*, dz. cyt., s. 17.

<sup>31</sup> *ESF Structure*, strona rządowa EFS w Wielkiej Brytanii, <http://www.esf.gov.uk>. z dnia 20.04.2006.

System wyboru projektów jest otwarty i stały w celu zapewnienia finansowania projektom najlepiej spełniającym założenia programowe. Funkcjonuje on w taki sposób, by uniknąć finansowania projektów powielających realizowane już działania. Poszczególne projekty oceniane są przez panele ekspertów, a sam proces wyboru projektów składa się z następujących etapów:

- Wyodrębnienie projektów z poprawnie wypełnionym formularzem aplikacyjnym;
- Sporządzenie listy projektów, z najwyższymi ocenami, które następnie przedstawiane są do akceptacji komitetowi, składającemu się z przedstawicieli Biura Rządowego oraz partnerów regionalnych;
- Decyzja ostateczna o kwalifikacji danego projektu, wydana jest przez komitet i na tej podstawie tworzone są listy rankingowe;
- Instytucje, których projekty zostały odrzucone, mają prawo do odwołania się od decyzji komitetu<sup>32</sup>.

W celu ograniczenia liczby odwołań Biura Rządowe przekazują aplikantom szczegółowe i wyczerpujące informacje na temat zidentyfikowanych braków i nieprawidłowości projektów, nie tylko w końcowej fazie procedury selekcyjnej, ale także na etapie wstępnej oceny wniosków<sup>33</sup>. Jeśli projekt zostanie rozpatrzony pozytywnie, to wraz z decyzją o jego zatwierdzeniu komitet przesyła projektodawcy dwa egzemplarze umowy, a wdrażanie projektu rozpoczyna się w momencie ich podpisania.

---

<sup>32</sup> *2005 Applications Guide – Filling in the Application Form*, strona rządowa EFS, <http://www.esf.gov.uk>, z dnia 5.04.2006.



## **b. Wysokość, źródła i zasady współfinansowania projektów realizowanych w ramach EFS**

Najniższa wartość współfinansowania dotyczy obszarów objętych Celem 2 i 3 – wynosi ona maksymalnie 45% całkowitego kosztu, kwalifikującego się do wsparcia. Pozostałe 55% musi być zapewnione z innych źródeł (*match funding*), tj. publicznych, bądź publicznych i prywatnych, przy czym minimum 10% musi pochodzić ze środków publicznych. Kluczową rolę pełni tu zasada koncentracji, mająca na celu koncentrację środków finansowych pochodzących z zasobów europejskich na realizację ograniczonej liczby priorytetowych celów, przy czym współfinansowanie ze środków EFS nie może być niższe niż 25% całości kwalifikowanych kosztów<sup>34</sup>. Wysokość współfinansowania podawana jest we wniosku aplikacyjnym, a następnie w umowie podpisywanej między beneficjentem końcowym a stroną rządową i musi ona zostać zachowana podczas realizacji projektu oraz potwierdzona na etapie jego zamykania. Wszelkie ewentualne zmiany muszą uzyskać wcześniejszą zgodę i zostać potwierdzone przez Biuro Rządowe<sup>35</sup>.

Współfinansowanie projektów może pochodzić zarówno ze środków publicznych (*public match funding*) jak i prywatnych (*private match funding*). W przypadku korzystania ze środków publicznych, obowiązkowe dla projektodawcy jest dołączenie do wniosku tzw. świadectwa współfinansowania (*Public Match Funding Certificate – PMFC*), poświadczającego posiadanie przez niego

---

<sup>33</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie...*, dz. cyt., s. 43.

<sup>34</sup> *2005 Applications Guide – Rules and Regulations*, strona rządowa EFS, <http://www.esf.gov.uk>, z dnia 5.04.2006.

<sup>35</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie...*, dz. cyt., s. 66.

środków niezbędnych do realizacji projektu<sup>36</sup>. Instytucja publiczna, która odpowiada za współfinansowanie danego projektu, dokonując przelewu, staje się jednocześnie podmiotem monitoringu i kontroli finansowania ze strony odpowiednich organów. W Wielkiej Brytanii, za instytucję publiczną uznaje się każdą organizację, która otrzymuje minimum 50% funduszy na swoje funkcjonowanie ze środków budżetu centralnego lub lokalnego (nie wlicza się w tę sumę płatności za pracę czy zlecenia wykonywane na rzecz danej organizacji przez przedsiębiorstwa prywatne)<sup>37</sup>. Środki publiczne mogą także pochodzić z konkretnych programów rządowych, pod warunkiem jednak, że dany program nie otrzymuje wsparcia z EFS-u, np. w ramach programu horyzontalnego<sup>38</sup>.

W przypadku współfinansowania ze środków prywatnych, za jednostkę mogącą zapewnić taki rodzaj finansowania, uznaje się:

- przedsiębiorstwa publiczne z ograniczoną odpowiedzialnością;
- przedsiębiorstwa prywatne z ograniczoną odpowiedzialnością;
- spółka zwykła bez akcjonariuszy;
- spółki korporacyjne;
- spółki jednoosobowe;
- inwestorzy indywidualni<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> *Applications Guide for Alternative Bidders, Spring 2005*, <http://www.europeanfundingne.co.uk/downloads/documents/20050516121703.pdf> z dnia 15.04.2006., s. 53.

<sup>37</sup> Tamże, s. 54.

<sup>38</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie...*, dz. cyt., s. 67.

<sup>39</sup> *Applications Guide...*, dz. cyt., s. 55.

Drugą kategorią środków jest podział na wkład finansowy i niefinansowy, inaczej rzeczowy i niematerialny (*in kind contribution*). Przykładem wkładu niefinansowego mogą być usługi lub środki trwałe w postaci np. pomieszczeń przeznaczonych na szkolenia. Taka kategoria wkładu uwzględniana jest przy określaniu całkowitego kosztu projektu, przy założeniu, że jest to koszt kwalifikowany. Powinien być on także potwierdzony odpowiednimi dokumentami w postaci faktur, kosztorysów czy harmonogramów pracy.

Funkcję kontrolną dla finansowania projektów pełni Jednostka Weryfikacji i Audytu (*Verification and Audit Team*) przy Departamencie ds. EFS-u, a także jednostki kontroli wewnętrznej w poszczególnych Biurach Rządowych. W ten sposób kontrolowane jest co najmniej 5% wydatków z EFS-u<sup>40</sup>. Procedura kontrolna przeprowadzana jest głównie pod kątem zgodności realizowanego projektu z jego założeniami oraz wnioskami o płatność, prawidłowości i kwalifikowalności kosztów, a o jej przeprowadzeniu beneficjent końcowy musi zostać powiadomiony przynajmniej cztery tygodnie wcześniej, aby mógł przygotować odpowiednią dokumentację<sup>41</sup>.

### **3. Realizacja założeń Celu 3 Europejskiego Funduszu Społecznego w regionie South West – Plan Rozwoju Regionalnego**

Region South West z wyjątkiem Kornwalii oraz Wysp Scilly podlega obszarowi Celu 3, na realizację którego w latach 2000-2006 przeznaczono 149 milionów funtów. Regionalny Plan Rozwoju (*Regional Development Plan*) jest kluczowym dokumentem określa-

---

<sup>40</sup> *ESF 2000-2006, Objective 3...*, dz. cyt., s. 80.

<sup>41</sup> T. Kierzkowski, *Zarządzanie...*, dz. cyt., s. 78.

jącym priorytety Celu 3 w regionie. Ogólnym założeniem jest kreowanie środowiska biznesowego, atrakcyjnego dla przedsiębiorców i inwestorów spoza regionu, w celu generowania nowych miejsc pracy oraz wysoko wykwalifikowanej kadry<sup>42</sup>. Natomiast celem strategicznym jest konkurencyjna pozycja regionu w zarówno w skali kraju, jak i na arenie międzynarodowej oraz zapewnienie jego ciągłego i zrównoważonego rozwoju<sup>43</sup>. Główne obszary działania zostały podzielone na:

- Przedsiębiorczość i umiejętności – rozwijanie sektora MŚP; zarządzanie i partnerstwo; doskonalenie kwalifikacji zawodowych; podnoszenie jakości nauczania w odniesieniu do potrzeb rynku pracy.
- Pomoc długotrwale bezrobotnym w powrocie na rynek pracy – promocja włączenia społecznego; ekonomiczny rozwój regionu.
- Polityka równości – wsparcie dla rodziców samotnie wychowujących dzieci, osób niepełnosprawnych oraz mniejszości narodowych; równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy<sup>44</sup>.

W pierwszym z wymienionych obszarów, kluczową rolę odgrywa *Enterprise and Skills Alliance*, która zrzesza organizacje i instytucje mające największy wpływ na rozwój przedsiębiorczości i edukacji. Do najważniejszych członków należą: Konfederacja Prze-

---

<sup>42</sup> *Regional Development Plan for South West Region 2000-2006, European Social Fund, Objective 3, Government Office for the South West, 2005, s. 5.*

<sup>43</sup> Tamże, s. 6.

<sup>44</sup> *ESF in the South West – Promoting employment opportunities for all (2000-2006), Government Office for the South West, 2005, s. 6.*

mysłu Brytyjskiego (*Confederation of British Industry*), Federacja Pracodawców Przemysłu Maszynowego (*Engineering Employers Federation*), Federacja Małej Przedsiębiorczości (*Federation of Small Businesses*), Rada Finansowania Szkolnictwa Wyższego w Anglii (*Higher Education Funding Council for England*), Główne Centrum Pracy (*Jobcentre Plus*), Rada ds. Zdobywania Kwalifikacji (*Learning and Skills Council*), Sieci Kompetencji dla Biznesu (*Skills for Business Network*), South West Local Government Association, Agencja Rozwoju Regionalnego dla regionu South West (*South West of England Regional Development Agency*), Służba Doradztwa Pojednania i Arbitrażu (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*), Stowarzyszenie Uczelni Wyższych (*Association of Colleges*), Zrzeszenie Szkoleniowców (*Association of Learning Providers*), Organizacja Connexions (wsparcie dla dzieci i młodzieży w wieku 13 – 19), Organizacja Equality South West, Biuro Rządowe dla regionu South West, Fundacja na rzecz Szkolnictwa Wyższego w South West (*Higher Education Association for South West England*), Agencja Rozwoju Szkolnictwa (*Learning and Skills Development Agency*), Krajowy Instytut Kształcenia Ustawicznego (*National Institute of Adult Continuing Education*), Krajowa Unia Studentów (*National Union of Students*), i inne<sup>45</sup>.

Analiza subregionalna zamieszczona w Regionalnym Planie Rozwoju, szczegółowo charakteryzuje poszczególne okręgi, wyka-

---

<sup>45</sup> Strona internetowa instytucji Enterprise and Skills Alliance, <http://www.southwest-skillsstrategy.info/partners.asp> z dnia 26.04.06.

zując ich słabe i moce strony, przede wszystkim pod kątem zatrudnienia<sup>46</sup> i wykształcenia<sup>47</sup>:

- **West of England** – okręg o najwyższej liczbie osób zdolnych do pracy w całym regionie (570,000), posiada najniższy wskaźnik bezrobocia – 1,9%, z czego 25% stanowią osoby poniżej 25 roku życia, a 13% to osoby powyżej 50 roku życia. Zauważalne bezrobocie jest głównie krótkofalowe (pozostawanie bez zatrudnienia poniżej 12 miesięcy). Okręg charakteryzuje najwyższy w regionie procent osób posiadających wykształcenie na poziomie NVQ 3 (*National Vocational Qualification*) – ponad 50%.

NVQ określa kwalifikacje zawodowe uzyskane podczas szkolenia zawodowego w miejscu pracy. Kwalifikacje określane według narodowych standardów zawodowych mogą być uzyskane na etapie kariery, w każdym wieku. NVQ dzieli się na pięć szczebli zaawansowania, zaczynając od podstawowego (*foundation*) do w pełni profesjonalnego na najwyższym poziomie zarządzania (*chartered, professional and senior management*)<sup>48</sup>.

Poniżej poziomu NVQ 3 kwalifikacje posiada 49,7% ludności, natomiast 10,1% nie posiada żadnych kwalifikacji.

- **Devon** – drugi pod względem liczby osób zdolnych do pracy okręg (520,000) z relatywnie wysokim wskaźnikiem bezrobocia – 2,6%. Aż 26% osób pozostających bez pracy to osoby młode poniżej 25 roku życia, lecz jest to bezrobocie krótkoterminowe. Zauważalne są

---

<sup>46</sup> *Regional...*, dz. cyt., s. 8-9.

<sup>47</sup> Tamże, *Part 3, Appendix B, Sub Regional Profiles*, Government Office for the South West, 2005, s. 118-133.

<sup>48</sup> Strona internetowa Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Londynie: <http://london.polemb.net/index.php?document=87> z dnia 1.05.06.

duże różnice w rozwoju między terenami miejskimi i wiejskimi. W okręgu tym 59,8% mieszkańców posiada kwalifikacje zawodowe poniżej poziomu NVQ 3, a 26% – powyżej poziomu NVQ 2.

- **Bournemouth, Dorset, Poole** – liczba osób zdolnych do pracy wynosi około 340,000; niski poziom bezrobocia 1,5%, z czego wysoki procent stanowią mężczyźni powyżej 50 roku życia – ponad 21%. Poziom ogólnego wykształcenia mieszkańców zaliczany jest do najniższych w regionie – aż 14% nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych, 58,8% posiada kwalifikacje poniżej poziomu NVQ 3.

- **Wiltshire & Swindon** – liczba osób zdolnych do pracy wynosi 320,000, przy jednocześnie jednym z najniższych wskaźników bezrobocia wynoszącym 1,4%, z czego największy odsetek stanowią kobiety i osoby poniżej 25 roku życia, a zaledwie 9% to osoby pozostające bez pracy dłużej niż 12 miesięcy. Około 50% mieszkańców okręgu posiada kwalifikacje na poziomie mniejszym niż NVQ 3, w tym 11,3% nie posiada żadnych.

- **Gloucestershire** – osoby zdolne do pracy – 290,000, z czego bezrobotni stanowią 2,2%; wysoki wskaźnik bezrobocia wśród kobiet powyżej 50 roku życia oraz bardzo wysoki procent (20%) osób długotrwale bezrobotnych. 53,9% osób posiada kwalifikacje zawodowe poniżej poziomu NVQ 3 i jest to drugi pod względem poziomu wykształcenia okręg w regionie.

- **Somerset** – jest to najmniejszy okręg, w którym zamieszkuje około 230,000 osób zdolnych do pracy. Bezrobocie wynosi 1,9%, z czego większość stanowią osoby powyżej 50 roku życia, długotrwale pozostające bezrobotni.

stające bez pracy. Kwalifikacje zawodowe poniżej poziomu NVQ 3, posiada ponad 57,8%, w tym 11,7% nie ma żadnych.

W latach 1997-1998 Priorytetami 1, 2 i 3 Europejskiego Funduszu Społecznego, w Wielkiej Brytanii zostało objętych 409.511 beneficjentów, z czego 28,047 byli to mieszkańcy regionu South West. Kwota tego wsparcia w regionie wyniosła 20.724.031 funtów, z czego na jedną osobę wsparcie to wyniosło 739 funtów. Efekty projektów finansowanych z EFS-u, zrealizowanych w całym regionie, są zdecydowanie lepsze niż w skali całego kraju. Świadczy o tym między innymi liczba osób, korzystających ze wsparcia, które założyły własną działalność gospodarczą – w regionie to 4,5%, a w skali kraju 3,3%. Beneficjenci, którzy kontynuowali zatrudnienie w dotychczasowy miejscu pracy, w regionie stanowili 38,5%, a w całym kraju było to 35,3%<sup>49</sup>.

Ponad połowa beneficjentów (56,2%), która w pełni skorzystała ze wsparcia EFS, nie miała żadnych kwalifikacji zawodowych, a 28,9% miało jedynie podstawowe. W porównaniu z całym krajem, stosunkowo wysoka liczba osób z wysokimi kwalifikacjami skorzystała ze wsparcia w ramach doksztalcania, kształcenia ustawicznego oraz szkoleń – w regionie było to 4,5% beneficjentów, podczas gdy w skali kraju z tego typu wsparcia skorzystało 2,4% beneficjentów. W podobny sposób wygląda sytuacja wsparcia dla osób długotrwale bezrobotnych, gdzie w regionie aż 20,6% byli to

---

<sup>49</sup> *Regional...*, dz. cyt., Part 3, Appendix C, Review of Previous Profiles, Government Office for the South West, 2005, s. 137.



**Tabela 2. Efekty wsparcia EFS w regionie**

Priorytet 1, 2 i 3 (Celu 3) EFSu w roku 1998 – Efekty			
	South West		Wielka Brytania
	Liczba	%	%
Kontynuacja zatrudnienia	6,996	38,5	35,3
Założenie działalności gospodarczej	809	4,5	3,3
Dokształcanie (szkolenia), kształcenie ustawiczne	5,618	31	30,1
Bezrobotni, którzy ukończyli kursy	4,725	26	31,3
Suma	18,148	100	100

*Źródło: Opracowanie własne na podst. Regional Development Plan for South West Region 2000-2006, Part 3, Appendix C, Review of Previous Profiles, Government Office for the South West, 2005, s. 137.*

beneficjenci pozostający bez pracy dłużej niż 3 lata, natomiast w kraju wskaźnik ten wyniósł 16,2%. W przypadku osób pozostających bez pracy nie dłużej niż 6 miesięcy, było to 42,8% a w skali kraju – 48,4%. Z pomocy skorzystały także osoby pochodzące z mniejszości narodowych (ok. 3%), a także osoby niepełnosprawne – 21,4%. Wśród beneficjentów w regionie, 54,6% stanowili mężczyźni (55,5% w skali kraju), a 45,4% to kobiety (44,5% w skali kraju). Pod względem wiekowym 45% stanowiły osoby poniżej 24 lat (47,9% w skali kraju), a powyżej 50 roku życia było 8,1% beneficjentów, (7,6% w skali kraju)<sup>50</sup>.

Podsumowując te wyniki, mocnymi stronami realizacji Priorytetów w ramach Celu 3 EFS, były przede wszystkim: liczba

<sup>50</sup> *Efekty wsparcia EFS w regionie, Źródło: Opracowanie własne na podst. Regional Development Plan for South West Region 2000 – 2006, Part 3, Appendix C, Review of Previous Profiles, Government Office for the South West, 2005, s. 138.*

osób które znalazły pracę, bądź zdecydowały się założyć własną działalność gospodarczą, wysoka liczba osób, które podniosły swoje kwalifikacje zawodowe do poziomu co najmniej średniego, wysoka liczba długotrwale (powyżej 3 lat) bezrobotnych, którzy w pełni skorzystali z różnych metod wsparcia. Najslabszą stroną okazała się dość niska liczba osób pochodzących z mniejszości narodowych, która skorzystała z pomocy w ramach EFS<sup>51</sup>.

**Tabela 3. Sprawozdanie z finansowania projektów w regionie South West z EFS-u, Stan na dzień 31.12.2004.**

<b>Miara</b>	<b>Budżet EFS %</b>	<b>Kwota (£)</b>	<b>Projekty w trakcie (realizacji) finansowania (£)</b>	<b>Projekty zakończone (rozliczone) (£)</b>	<b>Projekty w trakcie realizacji – kwoty w %</b>	<b>Projekty zakończone – kwoty w %</b>
1.1 Rozwój i modernizacja instrumentów rynku pracy	10%	4.302.270	1.169.771	960.543	27,18%	22,33%
1.2 Integracja zawodowa bezrobotnych, powracających na rynek pracy i młodzieży	90%	36.089.408	19.114.776	6.747.023	52,97%	18,70%
2.1 Zwiększanie dostępu do edukacji	20%	7.096.776	3.089.299	1.339.814	43,53%	18,88%
2.2 Znoszenie barier w dostępie do rynku pracy	78%	30.508.060	15.596.741	3.110.814	51,12%	10,19%

<sup>51</sup> *Regional Development Plan for South West Region 2000 – 2006, Part 3, Appendix C, dz. cyt., s. 140.*

2.3 Zwalczenie dyskryminacji na rynku pracy	2%	772.158	542.674	229.484	70,28%	29,72%
3.1 Zwiększanie dostępu do kształcenia ustawicznego	70%	30.426.735	12.661.010	9.565.022	41,61%	31,44%
3.2 Podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego w odniesieniu do potrzeb rynku pracy	30%	12.609.910	3.914.759	4.560.291	31,05%	36,16%
4.1 Kształtowanie umiejętności pracowników w celu adaptacji do zmian technologicznych i ekonomicznych	40%	7.341.105	2.149.774	1.974.896	29,28%	26,90%
4.2 Rozpoznawanie i zaspokajanie potrzeb w zakresie nowych umiejętności	45%	8.083.227	3.085.549	2.129.835	38,22%	26,38%
4.3 Przedsiębiorczość i konkurencyjność sektora MŚP	15%	2.761.503	1.485.542	461.731	53,79%	16,72%
5.1 Zwiększanie dostępu kobiet do rynku pracy	99%	7.325.009	1.600.248	945.96	21,85%	12,91%
5.2 Wsparcie badań nad dyskryminacją w pracy	1%	59.75	40.385	19.365	67,59%	32,41%

*Źródło: Opracowanie własne na podst. Regional Development Plan for South West Region 2000-2006, Part 2, Process and Priorities for Action, Government Office for the South West, 2005, s. 50.*

Ogólny schemat funkcjonowania cyklu projektowego w realiach polskich jak i brytyjskich, jest porównywalny. Istota odrębności tych dwóch systemów polega przede wszystkim na wspomnianych wcześniej różnicach społecznych, a co za tym idzie innych sposobach definiowania potrzeb i celów, a także na różnicach w

systemie instytucjonalnym. Bardzo rozbudowana rola trzeciego sektora (NGO's) w Wielkiej Brytanii ma znaczny wpływ na ilość realizowanych projektów miękkich. Wielka Brytania ma także większe doświadczenie od Polski w opracowywaniu i implementacji projektów finansowanych z funduszy strukturalnych. Wniosek, jaki się nasuwa jest taki, że „praktyka czyni mistrza”, a Wielka Brytania będąc członkiem Unii Europejskiej ponad trzydzieści lat, miała sporo czasu, aby stać się takim przysłowiowym „mistrzem” w pracy z funduszami unijnymi, czy też samymi projektami, z czego polskie organizacje czy instytucje, powinny korzystać np. w ramach wymiany doświadczeń czy transferu dobrych praktyk.