

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020

Konfederacja Lewiatan

tabela uwag

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
1.	Str. 8 Diagnoza synteza Rynek pracy	4 wymienione w Programie cele należy uzupełnić o 5-ty cel: Intensyfikacja współpracy z pracodawcami oraz promocja wśród firm oferty PSZ.	<p>Podstawowym celem działania PSZ powinna być aktywizacja zawodowa i doprowadzanie do zatrudniania zarejestrowanych w tych urzędach bezrobotnych. Wszelkie działania związane z przygotowaniem bezrobotnych do rynku pracy powinny być realizowane z podmiotami, w których te osoby mogą znaleźć zatrudnienie. Współpraca PSZ z pracodawcami jest ciągle bardzo słaba – pracodawcy nie postrzegają urzędów jako partnerów w poszukiwaniu pracowników (nie oceniają współpracy wysoko, nie wierzą w jej skuteczność, nie widzą wartości dodanej z takiej współpracy). Firmy nie potrafią także korzystać ze wsparcia Publicznych Służb Zatrudnienia, np. w zakresie uzyskania dofinansowania stanowiska pracy. Brak tej wiedzy powoduje, że chcąc uniknąć dodatkowych kosztów firmy rezygnują ze powiększenia zespołu i rozwoju działalności firmy, chociaż mogłyby ich wesprzeć w tym instrumenty rynku pracy.</p> <p>Z drugiej strony PSZ nie pozyskują aktywnie informacji o zapotrzebowaniu na miejsca pracy wśród pracodawców, nie mają baz kontaktów pracodawców, nie budują relacji, nie korzystają z wygodnych dla pracodawców narzędzi kontaktu (np. Internet).</p> <p>Jednocześnie warto wziąć pod uwagę, że ramy prawne do intensyfikacji tej współpracy są obecnie wypracowywane w MPiPS (nowelizacja ustawy o Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pilotaż „Partnerstwo dla pracy”).</p>
2.	Str. 9, Diagnoza synteza Ubóstwo, wykluczenie i integracja społeczna	Należy rozwinąć zastosowane w Programie skróty, m.in. KIS, CIS, OWES.	Używanie licznych skrótów, przy jednoczesnym braku słownika i wykazu skrótów sprawia, że Program jest trudny w odbiorze.
3.	Str. 9, Diagnoza synteza Ubóstwo, wykluczenie i integracja społeczna	Należy uzupełnić Program o działania odpowiadające na problem feminizacji biedy.	Diagnoza wskazuje jednoznacznie, że zjawisko feminizacji jest powszechne, natomiast wśród celów ani proponowanych operacji nie ma takich, które miałyby ten problem eliminować czy łagodzić.
4.	Str. 9, Diagnoza synteza	Należy wyjaśnić, dlaczego w diagnozie zostały przytoczone dane dotyczące województwa wielkopolskiego i jakie mają	Zaprezentowane dane są ciekawe, niemniej jednak niezrozumiałe jest przytoczenie danych odnoszących się wyłącznie do woj. wielkopolskiego – czy jest to region reprezentatywny dla całego kraju? Czy można na podstawie tych danych wnioskować o zjawiskach w całej Polsce?

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
	Ubóstwo, wykluczenie i integracja społeczna	one znaczenie dla programowania wsparcia dla całej Polski.	
5.	Str. 10, Diagnoza synteza Ubóstwo, wykluczenie i integracja społeczna	Należy wykazać, w jaki sposób opisywany w diagnozie wzrost liczby pracowników socjalnych przekłada się na jakość ich pracy i skuteczność działania instytucji.	Z diagnozy nie wynika, że wzrost liczby zatrudnionych przekłada się na wyższą skuteczność służb opieki społecznej, lepszą współpracę z instytucjami rynku pracy, itp. Można odnieść wrażenie, że celem podnoszenia liczby zatrudnionych pracowników socjalnych jest wyłącznie wypełnienie zapisów ustawowych, tzn. wymogu proporcjonalności kadr ośrodków pomocy społecznej w stosunku do liczby ludności.
6.	Str. 10-11 Diagnoza synteza Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników	Brak odniesienia do kształtu i deficytów systemu wsparcia przedsiębiorców inwestujących w rozwój i kwalifikacje, co może wynikać z błędnego utożsamienia poziomu systemowego z działaniami o charakterze legislacyjnym lub z funkcjonowaniem instytucji publicznych.	<p>PO WER ma wspierać rozwiązania systemowe, RPO zaś indywidualne podmioty. W przypadku adaptacyjności wymiar systemowy powinien być rozumiany inaczej niż w priorytetach, w których zasadnicze znaczenie mają działania instytucji publicznych, a interwencja jest skierowana na poprawę funkcjonowania tych instytucji. Ograniczony popyt na wiedzę i kompetencje wśród przedsiębiorców nie wynika z barier stricte systemowych, czyli np. o charakterze prawnym lub wynikających ze sposobu funkcjonowania administracji publicznej. Jego źródła należy szukać raczej na poziomie świadomości społecznej kształtowanej od najmłodszych lat, przede wszystkim w systemie edukacji formalnej, przejawiającej się w braku motywacji do podnoszenia kwalifikacji.</p> <p>Interwencja EFS w tym obszarze, niezależnie od instytucji wdrażającej (kraj- region), musi więc wzmacniać motywację do kształcenia. Kluczowe w tym kontekście jest stworzenie skutecznego systemu zachęt do inwestowania w wiedzę i kwalifikacje, a więc takiego który jest dostępny (formalnie, w czasie, z punktu widzenia liczby odbiorców) i adekwatny do potrzeb (zakres i jakość oferty, intensywność i wielkość wsparcia). Rozwiązanie systemowe powinno w tym przypadku polegać na opracowaniu mechanizmów, które będą trwałe i spójne <u>z punktu widzenia przedsiębiorców</u>. Tylko w tym przypadku oferta dostępna dzięki EFS może utrwalić się w świadomości i stać się faktyczną zachętą do inwestowania w wiedzę.</p> <p>Dlatego też nie zgadzamy się z podejściem MRR, zgodnie z którym kształt tego systemu, w części dotyczącej finansowania usług rozwojowych (tzw. podmiotowe systemy finansowania) pozostaje w wyłącznej gestii regionów (odpowiedź MRR na uwagi Lewiatana do PO WER ver 2), zaś na poziomie centralnym tworzona jest baza ofert (RUR) i prowadzone są działania związane z zapewnieniem jakości usług rozwojowych (PI 10.3). Te dwa elementy - oferta i system finansowania - muszą tworzyć spójną całość. Nawet, jeśli pomiędzy regionami będą występowały różnice w rozwiązaniach szczegółowych, żadne z nich nie może obniżyć motywacji do inwestycji w wiedzę i rozwój. Aby tak się stało, konieczna jest koordynacja systemu i wyznaczenie minimalnych standardów obsługi na każdym etapie pracy z przedsiębiorcą. Działania systemowe w tym przypadku powinny więc polegać na miękkiej koordynacji i ewaluacji rozwiązań regionalnych i krajowych, w tym zwłaszcza na poszukiwaniu rozwiązań modelowych czy ustalaniu benchmarków.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
			<p>Niezwykle istotne jest też zaprojektowanie i wdrożenie systemu informatycznego do obsługi przedsiębiorców, zgodnie z regułą „one stop shop”. Rozproszone rozwiązania, opierające się o kilka nie powiązanych ze sobą narzędzi są być może zgodne z zasadą decentralizacji, natomiast z punktu widzenia dostępu zwiększają bariery wejścia i mogą obniżać motywację do podejmowania inwestycji w wiedzę.</p> <p>Wsparcie w PO KL nie miało tych znamion systemowości – udostępniano je w trybie konkursów, których harmonogram był słabo powiązany z potrzebami firm, dostęp do wsparcia był trudny, zarówno ze względu na hermetyczną procedurę aplikacyjną, niedoskonały system oceny czy duże ryzyko nie otrzymania dofinansowania. Dodatkowo na kształt oferty wpływały przede wszystkim kryteria administracyjne i sprawność pośredników, w mniejszym zaś stopniu popyt przedsiębiorców. Ten brak systemowości miał również negatywny wpływ na postrzeganie EFS, a w konsekwencji obniżał skuteczność działań promocyjnych.</p> <p>Okres 2014-2020 daje realną szansę na zasadniczą zmianę podejścia do inwestycji w wiedzę i kwalifikacje, jednak będzie ona o tyle możliwa, o ile wypracowane zostaną faktyczne rozwiązania systemowe dla dystrybucji zachęt finansowych. Stworzenie tak rozumianego systemu powinno być przedmiotem zainteresowania PO WER. Brak spójnego systemu zachęt (składającego się zarówno z elementów informacyjnych (RUR) , jak i finansowych, przy minimalnym poziomie wymogów biurokratycznych), sprawnego z punktu widzenia przepływów finansowych, który będzie poddawany udoskonaleniom w miarę testowania, uzupełniany w przypadku diagnozy deficytów i błędów w rozwiązaniach oraz łatwy do komunikowania, sprawi, że skutki interwencji EFS w obszarze adaptacyjności pozostaną dyskusyjne. <u>W tym przypadku niezwykle istotne jest nie tylko co przedsiębiorcom daje EFS, ale również jak to robi – oba te elementy mogą stanowić realną zachętę lub zniechęcać do podjęcia inwestycji w wiedzę.</u></p> <p>Dlatego proponujemy uzupełnienie działań prowadzonych na poziomie krajowym o koordynację i współpracę z regionami mającą na celu wypracowanie spójnego systemu zachęt dla przedsiębiorców podejmujących inwestycję w wiedzę.</p>
7.	Str. 10-11 Diagnoza synteza Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników	Niewłaściwa hierarchia barier rozwoju firm.	<p>Wskazane w diagnozie bariery rozwoju przedsiębiorstw można niewątpliwie powiązać z deficytami kompetencji zarządczych i menadżerskich, z których z kolei wynika niska motywacja do podejmowania inwestycji w wiedzę i kwalifikacje na poziomie przedsiębiorstwa.</p> <p>W ocenie Lewiatana jest to czynnik hamujący wzrost firm MMŚP w stopniu istotniejszym niż dostęp do rynku zamówień publicznych czy PPP.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
			Proponujemy odpowiednie przeformułowanie opisu.
8.	Str. 10-11 Diagnoza synteza Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników	Brak uzasadnienia dla koncentracji na firmach które „nie mają świadomości jak z przedsiębiorcy stać się pracodawcą”	<p>Diagnoza dla obszaru adaptacyjność sugeruje ukierunkowanie działań na wsparcie rozwoju firm najmniejszych (przede wszystkim samozatrudnionych). Brakuje jednak dowodów na to, że są to przedsiębiorstwa o największym potencjale rozwojowym, także w kontekście wzrostu zatrudnienia, ale też wobec celu budowy gospodarki opartej o wiedzę. Przytoczone w diagnozie dane wskazują na strukturę firm (w tym mniejszy niż w UE udział firm małych), ale nie odnoszą się do dynamiki wzrostu (diagnoza zakłada, że proces transformacji najmniejszych firm jest zbyt wolny, ale nie wskazuje wartości porównawczej, np. dynamiki wzrostu określonej kategorii firm w UE.</p> <p>Sam fakt, że firmy mikro (w tym przede wszystkim samozatrudnieni) są najliczniejszą grupą wśród przedsiębiorstw nie jest wystarczającym argumentem, by koncentrować na nich wsparcie. Wielu samozatrudnionych nie planuje rozwoju firmy poprzez zatrudnianie pracowników (m.in. dlatego, że prowadzenie działalności gospodarczych jest dla nich alternatywą w stosunku dla etatu).</p> <p>Co więcej postrzeganie rozwoju firm wyłącznie poprzez wzrost liczby zatrudnionych jest niewłaściwe i nie odpowiada wymogom nowoczesnej gospodarki.</p> <p>W opinii Lewiatana POWER musi koncentrować się na tych przedsiębiorstwach, których potencjał wzrostu wynika z obszaru działalności gospodarczej i które są rzeczywiście zainteresowane zmianą (nawet jeśli nie posiadają kompetencji lub wizji jej wdrożenia), są otwarte na innowacje i nowe technologie, niezależnie od wielkości zatrudnienia.</p> <p><u>Oferta dla tych firm w PO WER powinna obejmować edukację menadżerską (profesjonalizacja rozwoju) oraz rozwój kompetencji cyfrowych. Co więcej narzędzia wykorzystywane w programie (np. RUR) powinny konsekwentnie zachęcać do korzystania z technologii cyfrowych (realna motywacja do podnoszenia kwalifikacji)</u></p>
9.	Str. 10-11 Diagnoza synteza Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników	W związku ze wskazaniem niskiego udziału samozatrudnionych w zamówieniach publicznych oraz partnerstwie publiczno-prywatnym (stanowiącym wg autorów Programu barierę ich rozwoju, co w naszej	<p>Bez określenia wskaźników trudno będzie ocenić skuteczność wsparcia, pokazać zmianę osiągniętą dzięki środkom EFS.</p> <p>W ocenie Lewiatana bardziej zasadne jest podniesienie atrakcyjności i bezpieczeństwa partnerstwa publiczno-prywatnego oraz udziału w przetargach publicznych dla firm, poprzez modelowe wdrożenia</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		ocenie jest błędem) oraz planowanymi działaniami, które mają ten udział zwiększyć należy właściwie zaplanować wskaźniki mierzące skuteczność tego wsparcia, m.in.: <ul style="list-style-type: none"> • Liczba samozatrudnionych, którzy dzięki wsparciu EFS realizują zamówienia publiczne, Liczba partnerstw publiczno-prywatnych z udziałem samozatrudnionych lub mikrofirm	(PPP) oraz zmiany w przepisach prawa i zmianę zasad udzielania zamówień, niż sama promocja realizacji takich zleceń/ współpracy.
10.	Str. 10-11 Diagnoza synteza Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników	Diagnoza nie jest spójna z zaprogramowanym zakresem priorytetów inwestycyjnych dotyczących adaptacyjności, m.in. w odniesieniu do nowoczesnych technologii i kompetencji cyfrowych. Chociaż kwestie te są wspomniane w diagnozie, brakuje działań w tym zakresie w priorytetach inwestycyjnych. Należy je uzupełnić, dostosowując interwencję Programu do potrzeb gospodarki, ale także poprawiając jego spójność.	Zgadzamy się ze stwierdzeniem przytoczonym w diagnozie dotyczącym wyzwań związanych z wykorzystaniem nowych technologii oraz deficytami na poziomie kompetencji cyfrowych, które coraz powszechniej uznaje się za barierę podniesienia innowacyjności polskiej gospodarki. Nie znajdujemy natomiast odpowiedzi Programu na tak zdiagnozowane deficyty.
11.	Str. 10-11 Diagnoza synteza Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników	Białą plamą w diagnozie, a co za tym idzie w zakresie planowanych w tym obszarze priorytetów inwestycyjnych są kwestie dotyczące współpracy nauki i przedsiębiorstw będące wyznacznikiem gospodarki opartej o wiedzę.	Jakkolwiek interwencję EFS w tym obszarze w latach 2007-2013 można uznać za mało skuteczną, rezygnacja z niej nie jest zasadna. Co prawda, problematyka współpracy nauki i przedsiębiorców została w części włączona do PO IR, ale wciąż konieczne jest określenie pożądanego zakresu interwencji w tym obszarze i uzupełnienie PO WER o elementy pominięte w PO IR, a właściwe dla programu współfinansowanego z EFS.
12.	Str. 10-11 Diagnoza synteza Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników	Niezrozumiały jest zapis: „choć sama branża szkoleniowa bardzo wysoko ocenia jakość świadczonych przez siebie usług, to wypowiadając się na temat całej branży, wskazuje że największym wyzwaniem rynku szkoleniowego jest właśnie zwiększenie kontroli nad jakością szkoleń” oraz jego znaczenie dla diagnozy.	Dla właściwego ukierunkowania interwencji nie jest istotna ocena jakości usług przez przedstawicieli branży, którzy te usługi świadczą, tylko przez odbiorców tych usług. Proponujemy wykreślenie cytowanych odwołań i ewentualne zastąpienie ich wynikami badań jakości usług rozwojowych dostępnych na rynku/ w PO KL.
13.	Str. 10-11	W diagnozie brakuje odniesienia do	O ile w przypadku adaptacyjności firm należy skupić się na adaptacji do zmieniających się warunków

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
	Diagnoza synteza Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników	adaptacyjności na poziomie pracownika.	gospodarowania i wymogów gospodarki opartej o wiedzę, o tyle w przypadku adaptacyjności pracowników – na dostosowywaniu się do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, w kontekście indywidualnego rozwoju zawodowego. Chociaż oba te obszary są komplementarne, odnoszą się jednak do innego typu barier oraz wymagają innego rodzaju inwestycji czy sposobów docierania do grup docelowych.
14.	Str. 12 Diagnoza synteza System ochrony zdrowia	Należy przeformułować niezrozumiały zapis: „braki kadrowe sektora zdrowia w Polsce odnotowane są w szczególności w stosunku do liczby dostępnych specjalistów”	Wydaje się, że chodzi po prostu o niedostatek specjalistów w sektorze, ale to wprost nie wynika z zacytowanego zdania.
15.	Str. 12 Diagnoza synteza System ochrony zdrowia	W diagnozie przytoczone są dane dotyczące zbyt małej liczby, a jednocześnie wysokiej średniej wieku pielęgniarek w Polsce. Odpowiedzią zaprogramowaną w Programie jest natomiast kształcenie podyplomowe pielęgniarek. W naszej ocenie nie jest to spójne.	Przy tak zdiagnozowanych deficytach należałoby raczej zaproponować działania, które zwiększyłyby liczbę osób podejmujących kształcenie, tak by docelowo więcej osób chciało i znalazło zatrudnienie w tym zawodzie. Przykładowymi działaniami mogłaby być promocja tego zawodu, ale także poprawa warunków pracy, tak by stał się on bardziej atrakcyjny. Należy także zwrócić uwagę na język opisu tego działania i zachęcanie do podejmowania pracy w tym zawodzie także mężczyzn poprzez używanie męskoosobowej formy: pielęgniarz.
16.	Str. 12 Diagnoza synteza Dobre rządzenie	Należy wyjaśnić stwierdzenie: „decyzje o działaniach publicznych podejmowane są dość szybko, licząc od momentu ich zapowiedzi do ustanowienia prawa, co może jednak pociągać za sobą niebezpieczeństwo niewystarczającej ich zbieżności z założeniami długofalowych strategii społeczno-gospodarczych”	Szybkość decyzji przy sprawnym systemie nie jest barierą dla tworzenia właściwych regulacji zbieżnych z długofalowymi strategiami. Problemem jest raczej samo zorganizowanie procesu, brak właściwego wykorzystania oceny skutków regulacji, czy zaangażowania/współpracy z interesariuszami i ich przedstawicielami. Bardzo rzadko prawo tworzone jest z wykorzystaniem mechanizmów dialogu społecznego i obywatelskiego.
17.	Str. 12 Diagnoza synteza Dobre rządzenie	Brakuje odniesienia do dialogu społecznego będącego jednym z kluczowych narzędzi w obszarze dobrego rządzenia.	
18.	Str. 14 Diagnoza synteza System edukacji	„Młodzież zaczyna dokonywać korekt swoich decyzji edukacyjnych i częściej wybiera szkoły zawodowe, przede wszystkim technika” - sformułowanie jest nieprecyzyjne, należy je skorygować.	Wybór ścieżki edukacji dokonany po raz pierwszy jest decyzją, a nie korektą tej decyzji. Gdyby młodzież zrezygnowała z rozpoczętego kształcenia ogólnego i przenosiła się do szkół zawodowych wówczas można byłoby mówić o korektach decyzji. Nie ma takiej informacji w diagnozie.

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
19.	Str. 14 Diagnoza synteza System edukacji	W diagnozie znajduje się informacja o znacznej poprawie jakości kształcenia w Polsce. Brakuje jednak wyjaśnienia wg jakich kryteriów ta jakość jest badana, skąd wiadomo, że taki wzrost następuje. Z drugiej strony mowa jest o tym, że absolwenci szkół nie są przygotowani do wejścia na rynek pracy, podczas gdy powinno to być jedno z kryteriów oceny tej jakości.	Kryterium oceny jakości edukacji może być stopień przygotowania do podjęcia edukacji na kolejnych etapach czy też skuteczność procesu kierowania uczniów i absolwentów zgodnie z ich predyspozycjami, mocnymi stronami i zainteresowaniami do podjęcia dalszej nauki lub pracy zawodowej.
20.	Str. 15 Diagnoza synteza System edukacji	Niezrozumiałe jest sformułowanie: Zgodnie z badaniami pracodawców kompetencje kształtowane w procesie edukacji formalnej nie są wystarczające do efektywnego wykonywania pracy bezpośrednio po zakończeniu szkoły (brakuje również systemu potwierdzania kwalifikacji zdobytych nieformalnie). Należy te zapisy uporządkować.	W cytowanym fragmencie nie jest jasne, czy badania są prowadzone na pracodawcach, czy też oni są autorami badań. Co więcej mowa jest o niedostarczonych kompetencjach posiadanych przez absolwentów zdobytych w toku edukacji formalnej – oznacza to, że edukacja formalna nie dostarcza właściwego zestawu kompetencji, co weryfikuje się w praktyce, już w miejscu pracy. Czymś innym jest posiadanie potwierdzonych kwalifikacji, ale zdobytych nieformalnie. Istnieje szereg zawodów wymagających potwierdzenia posiadania określonych kwalifikacji, są jednak takie, w których wystarczy posiadanie określonych kompetencji i umiejętność ich wykorzystywania – nie zawsze muszą być one potwierdzone oficjalnym dokumentem, np. certyfikatem. Wydaje się, że wymiar praktyki został wymieszany z wymiarem formalnym.
21.	Str. 15 Diagnoza synteza System edukacji	Zgadza się z diagnozą dotyczącą oczekiwań pracodawców w stosunku do systemu edukacji (powiązanie nauki szkolnej z nabywaniem umiejętności wykorzystywanych w danym sektorze lub branży). W Programie szczególnie premiowana powinna być zatem współpraca pracodawców ze szkołami odbywająca się na takich zasadach, które są akceptowalne (np. ze względu na określone przepisy prawne), a przede wszystkim korzystne dla obu stron.	
22.	Str. 16 Diagnoza synteza System edukacji	Brak wyjaśnienia/argumentów, skąd konieczność zmiany struktury studiów doktoranckich i zrównoważenie zbyt licznych doktoratów w zakresie nauk humanistyczno-społecznych.	Nie negujemy tej tezy. Brakuje jednak dowodów na jej poparcie. Co więcej problemem jest także brak ukierunkowania studiów doktoranckich w zakresie nauk humanistyczno-społecznych na potrzeby społeczno-gospodarcze (brak powiązania z realnymi problemami, na które doktoraty mogłyby pomagać znaleźć odpowiedzi), a nie sam fakt liczebności tych

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
			doktoratów.
23.	Str. 17 Diagnoza synteza Osoby młode	Diagnoza wskazuje na różnice sytuacji młodych kobiet i mężczyzn – program nie odpowiada na te różnice. Co więcej, jako przykład szczegółowy wskazane są osoby w wieku 25-29 lat, których Program (w ocenie Lewiatan niesłusznie) nie dotyczy.	Diagnoza oraz opis priorytetów inwestycyjnych są niespójne.
24.	Str. 21 Rozkład środków finansowych	Brak informacji w tej części uniemożliwia zajęcie stanowiska w tej sprawie. Postulujemy przeznaczenie znacznej części alokacji na działania w obszarze adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw, które w naszej ocenie są kluczowe dla rozwoju społeczno-gospodarczego.	Bez informacji o alokacji sprawia, że nie wiadomo czy typy operacji przewidziane w Programie zostały w sposób właściwy spriorytetyzowane oraz jakie są możliwości uzupełnienia Programu o działania pominięte.
25.	Str. 21 Uzasadnienie podziału środków między cele tematyczne i priorytety inwestycyjne	Brak informacji w tej części uniemożliwia zajęcie stanowiska w tej sprawie.	
26.	Str. 25 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.8	Postulujemy włączenie do planowanych typów operacji działań, które w naszej ocenie mają charakter horyzontalny, systemowy: <ul style="list-style-type: none"> Przygotowanie i wdrażanie programów edukacji antydyskryminacyjnej/ równościowej prowadzonej na każdym etapie nauczania, a także po zakończeniu nauki (edukacja pracodawców, rodziców, polityków, przedstawicieli mediów), uwrażliwiająca na problematykę 	Proponowane, przykładowe typy operacji wskazane w Programie w opinii Lewiatana są zdecydowanie niewystarczające do osiągnięcia zakładanych celów. Brakuje przede wszystkim działań edukacyjnych i uświadamiających, prowadzonych na każdym etapie kształcenia (od przedszkola) oraz działań dostosowanych do określonych grup odbiorców: pracowników/pracownic, przedsiębiorców/ przedsiębiorczyń, polityków, decydentów, mediów, itp. Skupienie się na wypracowaniu kolejnych modeli i modelowych programów, bez szeregu działań skierowanych na zmianę mentalności społecznej wszystkich grup związanych z rynkiem pracy, nie doprowadzi do zmiany w tym obszarze. Dużym uproszeniem jest także stwierdzenie, że „pracodawcy nie są zainteresowani wprowadzaniem rozwiązań z zakresu godzenia życia zawodowego z prywatnym, gdyż często nie widzą wymiernego efektu ekonomicznego tych działań”. Pracodawcy często napotykać bariery we wprowadzaniu takich

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>równościową, w tym w kontekście rynku pracy,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budowanie w społeczeństwie świadomości konieczności wyrównywania szans na rynku pracy (inteligentne kampanie społeczne oddziałujące na stereotypy, uprzedzenia i emocje), • Promocja zrównoważonych/partnerskich relacji w sferze domowej (praktyczne działania oraz analiza legislacji przez pryzmat wspierania takich relacji) – rynku pracy nie powinno się analizować w oderwaniu od życia prywatnego. • Dalsze budowanie instytucjonalnego wsparcia opieki nad dziećmi i osobami zależnymi – zarówno w obszarze dostępu do infrastruktury w tym zakresie, usług wysokiej jakości, ale w dostępnych cenach, oraz budowania przekonania w opiekunach, że jest to rozwiązanie właściwe dla rozwoju dziecka, czy też bezpieczne dla osób zależnych, • Promocja elastycznych form zatrudnienia (praktyczne działania skierowane do pracodawców, pracowników, związków zawodowych), likwidacja barier prawnych i faktycznych w tym zakresie, • Promocja korzyści ze stwarzania równych szans w edukacji, w życiu 	<p>rozwiązań, także prawne. Co więcej nawet najlepsze programy proponowane pracownikom przez pracodawców nie zmieniają ich relacji domowych, podziału obowiązków, rozkładu odpowiedzialności w sferze prywatnej, stąd też m.in. rekomendacja Lewiatana dot. wprowadzenia obowiązku korzystania przez mężczyzn z części urlopu rodzicielskiego, co pozwoli zwiększyć równowagę w rodzicielstwie i na rynku pracy.</p> <p>Zaproponowane do uzupełniania obszary mają charakter systemowy, horyzontalny – ich realizacja w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych z racji na mniejszy zasięg oddziaływania tych programów oraz znaczne różnice w podejściu do tego tematu w poszczególnych regionach w ocenie Lewiatana nie gwarantuje właściwych efektów, stąd postulat o włączenie ich do Programu centralnego. Nie wyklucza to oczywiście potrzeby i konieczności działań realizowanych także na poziomie regionu.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>publicznym, na rynku pracy, a także promowanie różnorodności,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie (także finansowe) w wypracowaniu i wdrażaniu rozwiązań w zakresie równych szans dla konkretnego przedsiębiorstwa (modelowe rozwiązania wyznaczają ramy działań, w których przedsiębiorcy nie zawsze potrafią się poruszać, nie potrafią zastosować ich we własnych firmach, m.in. ze względu na brak uświadomionej potrzeby w tym obszarze, ale także kompetencji i zasobów finansowych), • Wypracowanie platformy współpracy między firmami – wymiana doświadczeń, dobrych praktyk, • Promowanie skutecznych rozwiązań i korzyści dla firm i pracowników wynikających z ich zastosowania (także działania realizowane przez organizacje pracodawców i organizacje pracowników), w tym m.in. dotyczących zwiększania obecności kobiet na stanowiskach decyzyjnych, • Działania na rzecz wzmocnienia niezależności ekonomicznej i przedsiębiorczości wśród kobiet. 	
27.	Str. 25 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.8	Działania przewidziane w priorytecie inwestycyjnym 8.8 niesłusznie pomijają współpracę z organizacjami reprezentującymi odbiorców działań w	We wstępie do opisu priorytetu znajduje się informacja, że zgodnie z Krajowym Programem Działań na rzecz Równego Traktowania (dla którego priorytet 8.8 będzie instrumentem wdrażania) jednym z 3 głównych celów w tym obszarze jest współpraca z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania. Działania zaproponowane w

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		zakresie równego traktowania, tzn. samych pracodawców i pracowników, a także organizacje partnerów społeczno-gospodarczych (jako ich instytucjonalnych przedstawicieli). Brakuje także współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz równości szans, które reprezentują interesy dyskryminowanych grup i są ich rzecznikami. Potencjalnych beneficjentów oraz grupy docelowe należy uzupełnić zarówno o partnerów społeczno-gospodarczych, jak i organizacje pozarządowe działające na rzecz wyrównywania szans. Wśród grup docelowych znaleźć się powinni ponadto:: pracodawcy i pracownicy.	priorytecie nie uwzględniają takiej współpracy, czego przejawem jest m.in. pominięcie tych podmiotów wśród beneficjentów priorytetu. Nie sposób wypracowywać skutecznych, możliwych do wdrożenia rozwiązań bez zaangażowania podmiotów czy osób, którym mają one służyć, stąd postulat o włączenie partnerów społeczno-gospodarczych oraz organizacji pozarządowych działającym na rzecz równości szans jako współodpowiedzialnych za wypracowanie tych rozwiązań.
28.	Str. 24-26 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.8	Brakuje wskaźników i rezultatów odnoszących się do oczekiwanych efektów zaproponowanych w priorytecie działań. Wskaźniki należy zdecydowanie rozszerzyć, tak by odpowiadały zaproponowanemu zakresowi wsparcia w Programie.	Nierozumiałe jest zastosowanie wskaźników dotyczących wyłącznie: (1) „liczby gmin, w których upowszechniono rozwiązania w zakresie form opieki nad dziećmi do lat 3” oraz (2) „liczby pracowników jednostek organizacyjnych na poziomie samorządu gminnego objętych wsparciem w zakresie form opieki nad dziećmi do lat 3”.
29.	Str. 31-32 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.9	Niewłaściwe umieszczenie celu 3 „Upowszechnienie mechanizmów i narzędzi dialogu społecznego”. Cel należy przenieść do priorytetu inwestycyjnego 11.3. Jednocześnie podkreślamy, że partnerzy społeczno-gospodarczy słusznie są wymienieni wśród potencjalnych beneficjentów oraz grup docelowych w tym priorytecie inwestycyjnym.	Czym innym jest włączenie partnerów społeczno-gospodarczych jako współodpowiedzialnych za realizację działań i wypracowywania rozwiązań w obszarze adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw (przejaw dialogu społecznego w konkretnym temacie), a czym innym upowszechnianie mechanizmów i narzędzi dialogu społecznego, który dotyczy wielu obszarów społeczno-gospodarczych. Partnerzy społeczno-gospodarczy powinni pełnić aktywną rolę w realizacji działań przewidzianych dla celów 1 i 2, niemniej zaproponowane ujęcie kwestii dialogu społecznego jako odrębnego celu w tym priorytecie (przy braku działań w priorytecie inwestycyjnym 11.3) jest zbyt dużym zawężeniem.
30.	Str. 31-32	Należy uwzględnić i wyeksponować	Intensywne wykorzystywanie technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) staje się kluczowym

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
	Oś I, priorytet inwestycyjny 8.9	<p>interwencję w obszarze kompetencji cyfrowych, dla obu wymiarów adaptacyjności (przedsiębiorców i pracowników).</p> <p>Przykładowymi typami operacji, które mogłyby znaleźć się w Programie i być realizowane we współpracy z partnerami społeczno-gospodarczymi są:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przygotowanie i popularyzacja narzędzi diagnostycznych (w tym do autodiagnozy), badanie poziomu wykorzystania nowoczesnych technologii w działalności MŚP oraz poziomu kompetencji cyfrowych ich pracowników, • Programy upowszechniające wykorzystanie narzędzi ICT oraz internetu w działalności gospodarczej, • Analiza i ocena dostępnych programów edukacyjnych w obszarze ICT, • Opracowanie i upowszechnienie programów edukacyjnych dla kompetencji cyfrowych na wybranych poziomach . 	<p>czynnikiem podnoszenia produktywności i innowacyjności przedsiębiorstw, niezależnie od lokalizacji czy branży. Jednocześnie szersze stosowanie tych technologii pozytywnie wpływa na jakość i liczbę miejsc pracy (w badaniach wskazuje się, iż na jedno miejsce pracy zlikwidowane w wyniku postępu technologicznego i stosowania nowych technologii, powstają 2-3 nowe, wyższej jakości).</p> <p>Rynek pracy będzie wymagał coraz wyższych kwalifikacji w obszarze IT, zarówno u pracowników, kadr kierowniczych, menedżerów, specjalistów, jak i właścicieli przedsiębiorstw. Umiejętność wykorzystywania nowych technologii będzie przy tym potrzebna na różnych stanowiskach, we wszelkich aspektach funkcjonowania przedsiębiorstwa - od fazy badawczo-rozwojowej i projektowania, przez marketing i finanse, po produkcję, magazynowanie i sprzedaż. Rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych dla rozwoju kapitału społecznego zostało dostrzeżone m.in. w Strategii Rozwoju Kraju 2020, w której zwraca się uwagę na potrzebę realizacji odpowiednich szkoleń m.in. w firmach i w administracji publicznej, ale też prognozuje się przechodzenie od społeczeństwa informacyjnego do sieciowego społeczeństwa cyfrowego. Na potrzebę wsparcia e-kompetencji ze środków polityki spójności wskazuje także „Diagnoza i rekomendacje w obszarze kompetencji cyfrowych społeczeństwa i przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu w kontekście zaprogramowania wsparcia w latach 2014-2020”, przygotowana na zlecenie MRR.</p> <p>Postulat umieszczenia tego obszaru w ramach priorytetu inwestycyjnego 8.9 nie jest przypadkowy. W naszej ocenie jest to jedna z podstawowych kwestii przystosowania się do zmian i możliwości sprostania wymogom nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy – kluczowa dla skutecznej adaptacji zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników (stąd propozycja umieszczenia działania w tym priorytecie inwestycyjnym, a nie w 10.3)</p> <p>Istotne jest, by wsparcie w zakresie budowania e-kompetencji było skoordynowane z interwencją zaplanowaną w programie Polska Cyfrowa (gdzie planowane jest wsparcie w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu, np. osób starszych poza rynkiem pracy, osób niepełnosprawnych, <u>nie ma natomiast wsparcia dla firm i pracowników.</u>)</p>
31.	Str. 31-32 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.9	<p>Postulujemy uzupełnienie Programu o wsparcie dotyczące współpracy przedsiębiorców i nauki, stanowiącej warunek budowy gospodarki opartej o wiedzę.</p> <p>W tym obszarze konieczne jest</p>	<p>Niska ocena efektów działań realizowanych w tym obszarze w PO KL nie uzasadnia całkowitej z nich rezygnacji w perspektywie finansowej 2014-2020.</p> <p>Dla większej skuteczności interwencji w tym obszarze konieczna jest ścisła koordynacja z interwencją zaplanowaną w programie Inteligentny Rozwój.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		opracowanie spójnej strategii inwestycyjnej i odpowiednie do niej zaprogramowanie działań współfinansowanych, zgodnie z zasadą komplementarności, z EFS i EFRR.	
32.	Str. 33-35 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.10	<p>Postulujemy uzupełnienie celów szczegółowych priorytetu o następujące:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poprawa świadomości zdrowotnej społeczeństwa oraz propagowanie aktywnego starzenia się – idea wychowania do starości, • Przystosowanie miejsc pracy do wieku, zwiększenie wiedzy i umiejętności pracodawców w zakresie zarządzania wiekiem <p>oraz oczekiwanych efektów o:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zwiększenie świadomości zdrowotnej społeczeństwem w zakresie postawy aktywnego starzenia się, • Wdrożenie programów dostosowujących miejsce pracy do wieku, zwiększenie wiedzy pracodawców nt. zarządzania wiekiem <p>Konsekwentnie w odniesieniu do powyższych obszarów proponujemy wprowadzenie następujących wskaźników produktu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liczba opracowanych programów w zakresie edukacji zdrowotnej i promocji zdrowego stylu życia, • Liczba opracowanych i wdrożonych programów w zakresie edukacji zdrowotnej i 	<p>Zaproponowane w Programie działania koncentrują się profilaktyce i większej wykrywalności chorób negatywnie wpływających na zasoby rynku pracy. Jest to zdecydowanie zbyt wąskie podejście. Aktywne i zdrowe starzenie się w kontekście dłuższej obecności na rynku pracy powinno także obejmować działania i programy ułatwiające wytrwanie w zatrudnieniu, które wraz z wiekiem jest coraz trudniejsze nie tylko ze względu na większe ryzyko schorzeń czy chorób, ale także ze względu na inne potrzeby związane z godzeniem życia zawodowego z prywatnym, zmniejszającą się aktywnością fizyczną (co może powodować wręcz onieczność przebranzowienie się w ostatnich latach aktywności zawodowej), obowiązkiem opieki nad osobami zależnymi (rodzice czy wnuczeta), innymi potrzebami związanymi ze sposobem komunikacji, organizacji pracy, itp.</p> <p>Wydłużenie wieku emerytalnego, nakładające się na to zjawisko starzenia się społeczeństwa, ale także konieczność jak najdłuższego wytrwania na rynku pracy (uzasadnionego ekonomicznie dla całej gospodarki, ale także pojedynczych pracowników) wiąże się także z wyzwaniem dla pracodawców – będą oni zarządzać coraz starszymi pracownikami oraz zespołami coraz bardziej zróżnicowanymi wiekowo. Oznacza to konieczność wprowadzania zmian w firmie zarówno w obszarze technicznym (infrastruktura firm, dostosowanie miejsc pracy do coraz starszych pracowników), jak i miękkim – inne style zarządzania, inne skuteczne sposoby rozwoju pracowników i ułatwiania im dostosowania się do zmian rynkowych. Ten obszar został całkowicie pominięty w programie. Przykładowym działaniem, które powinno być wspierane to promowanie wdrażania mentoringu w firmach oraz możliwość sfinansowania programów mentoringowych. Mentoring pozwala m.in.: wykorzystać wiedzę i doświadczenie starszych, bardziej doświadczonych pracowników, a jednocześnie wesprzeć nowych w dostosowaniu się do m-ca pracy (realizacja wewnętrznych programów rozwojowych firm).</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>promocji zdrowego stylu życia</p> <p>oraz wskaźników rezultatu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liczba odbiorców kampanii edukacyjno-informacyjnych, • Liczba podmiotów leczniczych objętych programów w zakresie edukacji zdrowotnej i promocji zdrowego stylu życia, • Liczba podmiotów, w których wdrożono programy dostosowywania miejsc pracy do wieku. 	
33.	<p>Str. 33-35</p> <p>Oś I, priorytet inwestycyjny 8.10</p>	<p>W Programie należy uwzględnić potencjał nowych technologii ułatwiających aktywne i zdrowe starzenie oraz kompetencji cyfrowych niezbędnych do posługiwania się tymi technologiami, które jednocześnie mogą zmniejszać obciążenie związane z opieką nad osobami starszymi wśród osób aktywnych zawodowo.</p>	<p>Ta kwestia została w projekcie całkowicie pominięta, tymczasem coraz powszechniej mówi się o tzw. zdrowotnych kompetencjach informacyjnych, które mają, zgodnie z definicją WHO, istotne znaczenie dla podejmowania decyzji zdrowotnych („health literacy to umiejętności poznawcze i społeczne, decydujące o motywacji i zdolności danej osoby do odnajdywania, rozumienia i wykorzystywania informacji w sposób, który sprzyja zachowaniu dobrego zdrowia”; World Health Organization, Health promotion glossary, 1998).</p>
34.	<p>Str. 33-35</p> <p>Oś I, priorytet inwestycyjny 8.10</p>	<p>Postulujemy uwzględnienie wśród potencjalnych beneficjentów i grup docelowych: jednostek badawczo-rozwojowych, uczelni wyższych oraz instytucji zrzeszających podmioty lecznicze.</p>	<p>Jednym z przykładowych typów operacji wskazanym w ramach tego priorytetu inwestycyjnego jest „prowadzenie badań i analiz nad starzeniem się i sytuacją osób starszych (...) oraz ich upowszechnianie”. Potencjał do realizacji tego typu badań mają także uczelnie inne niż medyczne, jednostki badawczo-naukowe prowadzące badania, prace rozwojowe w zakresie nanotechnologii, ICT, zarządzania sektorem zdrowia czy jeszcze szerzej takie, które zajmują się nauką o życiu (life science).</p> <p>Ponadto brak potencjału do opracowywania programów profilaktycznych nie jest równoznaczny z brakiem potencjału do prowadzenia badań i analiz nad starzeniem się i sytuacją osób starszych oraz upowszechnianiem wyników tych analiz.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
35.	Str. 36-42 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.11	Oczekiwanym efektem wsparcia w tym obszarze powinien być wzrost skuteczności działania instytucji rynku pracy mierzony stosunkiem osób, które zostały zaktywizowane zawodowo i znalazły zatrudnienie do wszystkich osób bezrobotnych objętych wsparciem.	Tak zbudowany wskaźnik zmuszałoby instytucje rynku pracy do podejmowania działań kompleksowych, ukierunkowanych na określone grupy docelowe, dostosowanych do ich potrzeb i potencjałów, wychodzące poza schematy.
36.	Str. 36-42 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.11	W Programie brakuje działań ukierunkowanych na budowanie współpracy publicznych służb zatrudnienia z niepublicznymi podmiotami rynku pracy, związanych w szczególności z kontraktowaniem usług.	Współpraca powinna dotyczyć usprawnienia usług pośrednictwa pracy oraz rozwoju zlecenia aktywizacji tzw. trudnych bezrobotnych podmiotom niepublicznym. Usługi powinny być wynagradzane w oparciu o efekty, czyli w zależności od liczby osób, które zostały zaktywizowane oraz faktyczne podjęty i utrzymały zatrudnienie. Rozwój takiej współpracy wymaga zmian w sposobie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia (PSZ), w tym lepszego przygotowania do koordynacji i zarządzania procesem zamówień i odbioru tego rodzaju usług. Dlatego potrzebne są działania służące przygotowaniu szczegółowej i popartej ilustracyjnymi przykładami informacji o tym, jak przygotowywać przetargi i konkursy na usługi aktywizacji i pośrednictwa pracy.
37.	Str. 36-42 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.11	Niezrozumiałe jest dwukrotne ujęcie typu operacji: podwyższanie poziomu kompetencji i kwalifikacji kadry instytucji rynku pracy zarówno w celu 1, jak i 2.	Zgodnie z diagnozą wsparciem szkoleniowym mają zostać objęte publiczne służby zatrudnienia, czego skutkiem ma być podnoszenie efektywności działania. Szkolenia były bardzo powszechnym narzędziem wsparcia w bieżącej perspektywie finansowej. Brakuje informacji, jaki był ich efekt i w jaki sposób zwiększają one efektywność instytucjonalną PSZ. Tymbardziej dwukrotne ujęcie tego typu operacji wydaje się być niezasadne.
38.	Str. 36-42 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.11	W celu 3 „Zwiększenie jakości kształtowania polityki państwa w obszarze rynku pracy” konieczne jest uwzględnienie współpracy z partnerami społeczno-gospodarczymi, w szczególności z organizacjami pracodawców będącymi reprezentantami przedsiębiorców.	Program w obecnym kształcie nie promuje kształtowania polityki rynku pracy w formule dialogu społecznego.
39.	Str. 36-42 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.11	Postulujemy o rozszerzenie grupy beneficjentów o organizacje pracodawców, jako przedstawicieli przedsiębiorców, którzy generują miejsca pracy i są odbiorcami rozwiązań w zakresie rynku pracy.	Opracowanie rozwiązań dotyczących szeroko rozumianej aktywizacji zawodowej bezrobotnych nie może odbywać się w oderwaniu od przedstawicieli pracodawców, jako tych, którzy oferują miejsca pracy i są niezbędnym ogniwem w walce z bezrobociem. Rolą organizacji pracodawców powinno być także wsparcie w wypracowywaniu narzędzi prognozowania zatrudnienia, badań efektywności i skuteczności działania instytucji rynku pracy, ale także promocji wśród pracodawców korzystania z oferty służb zatrudnienia. Są to przykładowe działania włączania organizacji pracodawców w realizację operacji w tym priorytecie inwestycyjnym.
40.	Str. 36-42	Należy uporządkować katalog grup	Przy założeniu, że bez udziału pracodawców nie można mówić o doprowadzeniu do zatrudnienia,

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
	Oś I, priorytet inwestycyjny 8.11	docelowych, tzn. oddzielić kategorie instytucji rynku pracy od partnerów społecznych, pozostawiając obie grupy jako potencjalne grupy docelowe. Potencjalne grupy docelowe należy uzupełnić o pracodawców.	należy uwzględnić tę grupę podmiotów jako potencjalnych odbiorców działań.
41.	Str. 31-32 Oś I, priorytet inwestycyjny 8.9 oraz Str. 66-73 Oś I, priorytet inwestycyjny 10.3	<p>W odniesieniu do podniesienia jakości zarządzania rozwojem przedsiębiorstw nieuzasadniona jest rezygnacja z <u>kompleksowych</u> działań ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji zarządczych i menadżerskich, łączących działania promocyjne z programami edukacyjnymi na poziomie firm.</p> <p>Należy przywrócić do Programu zapisy dotyczące działań w zakresie budowania świadomości wśród kadry kierowniczej przedsiębiorstw i pracowników dotyczące konieczności inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego i korzyści z tego wynikających.</p>	<p>Prowadzenie działań o charakterze promocyjnym (PI 8.9) bez równoczesnego zagwarantowania atrakcyjnych i dostępnych form kształcenia, połączonych ze skuteczną rekrutacją (np. wykorzystującą organizacje przedstawicielskie, doradców proaktywnie poszukujących kontaktów z firmami) nie daje gwarancji na osiągnięcie jakichkolwiek efektów jakościowych.</p> <p>Kompetencje menadżerskie i zarządcze mają kluczowe znaczenie dla podejmowania decyzji o inwestowaniu w wiedzę i kwalifikacje i powinny być traktowane jako warunek wyjściowy dla LLL. Firmy, które się rozwijają dzięki decyzjom podejmowanym przez profesjonalną kadrę kierowniczą będą zgłaszać popyt na niezbędne w tym procesie wiedzę i kwalifikacje. Dlatego rozwój kadr zarządzających przedsiębiorstw powinien być przedmiotem spójnej interwencji na poziomie centralnym, w PO WER. Analogicznych efektów, wobec rozproszenia interwencji i braku pewności co do jej ostatecznego zakresu, nie będzie można osiągnąć w RPO.</p> <p>Co więcej, tego typu interwencja jest komplementarna z działaniami planowanymi w PO IR, który ma ambicję zwiększyć bazę firm inwestujących w B+R i innowacje. To, czy przedsiębiorcy będą zainteresowani intensywnym rozwojem opartym o innowacje w ogromnej mierze zależy od decyzji i jakości procesów zarządczych, które determinują rzeczywisty popyt na wiedzę.</p> <p>EFS nie może koncentrować się na rozwoju pracowników (wsparcie rozwoju ich kompetencji, dopasowanie do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy), abstrahując od faktycznych możliwości znalezienia zatrudnienia wysokiej jakości, ale powinien równolegle wzmacniać potencjał pracodawców do rozwoju firm, a w konsekwencji do zatrudniania. Jest to o tyle trudne, że barierą rozwoju MŚP pozostaje, zgodnie z opisem priorytetu, m.in. ograniczona potrzeba inwestowania w rozwój firmy i pracowników, połączona z niewielkimi umiejętnościami kierowania tym rozwojem.</p> <p>Właściciele, prezesi, dyrektorzy zarządzający i menedżerowie firm mają niską świadomość korzyści z inwestowania w kapitał ludzki, ograniczoną wiedzę na temat skutecznych metod rozwoju pracowników i dostępnej na rynku oferty usług rozwojowych, a w rezultacie niską motywację do inwestowania w rozwój własny i swoich pracowników. W związku z tym, w ocenie Lewiatana, wsparcie EFS powinno być skierowane także do tej grupy odbiorców i odbywać się m.in.: poprzez:</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
			<ul style="list-style-type: none"> Promocję inwestowania w kształcenie/rozwój pracowników (dla zwiększenia świadomości znaczenia inwestowania w kapitał ludzki jako skutecznej odpowiedzi na najważniejsze wyzwania biznesowe oraz zrozumienia przez decydentów z MŚP dostępnej oferty rynkowej, tj. umiejętności określenia, zdefiniowania wymagań i oczekiwań jakościowych oraz tych dotyczących efektywności wsparcia oferowanego przez instytucje edukacyjne), Edukację menedżerską i dotyczącą skutecznego inwestowania w rozwój firm i pracowników (wszelkie obszary związane z zarządzaniem strategicznym, rozwojem biznesu i rolą menedżera: planowanie, organizowanie, delegowanie, motywowanie, ocenianie, nadzór, itp.). Ważnym elementem takiego wsparcia jest usługa doradcza, polegająca na wsparciu decydentów/kadry zarządzającej przedsiębiorstw sektora MŚP we wdrożeniu nabytych w wyniku w/w działań rozwojowych nowych umiejętności i zastosowaniu rozwiązań w przedsiębiorstwie – czyli doradcza i coachingowa „asysta” w transferze np. kompetencji nabytych w czasie szkolenia na grunt przedsiębiorstwa. <p>W tym zakresie wersja Programu z lipca 2013 r. była bliższa potrzebom rynku i przedsiębiorców - zapisy dotyczące promocji inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego znajdowały się zarówno na poziomie celów szczegółowych („promocja idei uczenia się przez całe życie oraz rozwój narzędzi wspierających uczenie się w miejscu pracy i mobilność zawodową”), oczekiwanych efektów („wzrost świadomości pracodawców w zakresie korzyści płynących z zaangażowania w kształcenie pracowników”), jak i przykładowych typów operacji (działania świadomościowe skierowane do kadry kierowniczej przedsiębiorstw i pracowników dotyczące konieczności inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego oraz wiedzy w zakresie wyboru i formułowania oczekiwań wobec dostawców usług rozwojowych).</p>
42.	Str. 66-73 Oś I, priorytet inwestycyjny 10.3	<p>W ramach priorytetu inwestycyjnego dla zapewniania wsparcia rozwoju pracowników i firm nie wystarczy przygotowanie i rozwój rejestru usług rozwojowych.</p> <p>Należy także przewidzieć działania koordynujące udzielanie wsparcia w tym zakresie w ramach regionalnych programów operacyjnych. Bardzo niekorzystne z punktu widzenia przedsiębiorców (w tym w szczególności ponadregionalnych) będzie funkcjonowanie 16 różnych systemów wsparcia, w których możliwość pozyskania środków na rozwój będzie opierać się o</p>	<p>Wdrażanie wsparcia w tym zakresie na poziomie regionalnym nie musi automatycznie oznaczać braku koordynacji tego działania z poziomem centralnym. W sytuacji, w której każde województwo dysponujące w ramach własnych RPO środkami na realizację działań związanych z rozwojem firm i pracowników oraz podejmuje autonomiczne decyzje w zakresie kierunków wsparcia oraz sposobów jego dystrybucji, powstaną zasadnicze różnice w dostępie do tych środków dla przedsiębiorców z różnych regionów. Tworzenie 16 różnych systemów jest niekorzystne dla przedsiębiorców.</p> <p>Ponadto brakuje analizy poszczególnych RPO pod kątem zakresu zdefiniowanego w nich wsparcia w odniesieniu do rozwoju firm i pracowników.</p> <p>Alokacje przeznaczone na ten priorytet inwestycyjny w poszczególnych województwach także nie są monitorowane w kontekście tworzenia spójnego systemu z PO WER.</p> <p>Deklarujemy włączenie się w wypracowanie odpowiednich rozwiązań w tym obszarze.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		różne zasady, a także dotyczyć różnych obszarów tematycznych	
43.	Str. 66-73 Oś I, priorytet inwestycyjny 10.3	<p>Przy założeniu, że całość wsparcia dotyczącego rozwoju delegowanych pracowników oraz samych przedsiębiorców wdrażana jest na poziomie regionalnym powstaje luka dla przedsiębiorstw funkcjonujących ponadregionalnie (np. posiadających filie czy oddziały i zatrudniające pracowników w różnych regionach).</p> <p>W odniesieniu do tych firm należy wypracować rozwiązanie, które umożliwi im realizację przedsięwzięć skierowanych do pracowników całego przedsiębiorstwa, np. wyodrębnić pulę środków centralnie lub w RPO.</p> <p>Innym rozwiązaniem jest silna koordynacja z poziomem centralnego wsparcia wdrażanego regionalnie i obowiązek synchronizacji w czasie dystrybucji środków w regionach.</p>	<p>W przypadku przedsiębiorstw ponadregionalnych możliwość pozyskania finansowania na usługi rozwojowe realizowane na rzecz pracowników z różnych regionów (np. przeprowadzanie projektów zmiany w całym przedsiębiorstwie) będzie bardzo utrudnione ze względu na różne harmonogramy wdrażania tych działań w regionach.</p> <p>Deklarujemy włączenie się w wypracowanie odpowiednich rozwiązań.</p>
44.	Str. 66-73 Oś I, priorytet inwestycyjny 10.3	Należy podkreślić, że w proponowanej operacji: „Modernizacja treści i metod kształcenia i szkolenia zawodowego z udziałem pracodawców”, istotne jest zaangażowanie przedstawicieli przedsiębiorstw, praktyków i ekspertów z określonych dziedzin.	Efektywny udział w pracy na rzecz modernizacji treści i metod kształcenia wymaga od ekspertów i praktyków pełnego zaangażowania w określonym czasie, za które to powinni otrzymywać wynagrodzenie. Należy z góry określić taki wymiar zaangażowania (dobrać właściwe wskaźniki), co pozwoli na uzyskanie wkładu wysokiej jakości.
45.	Str. 66-73 Oś I, priorytet inwestycyjny 10.3	W celu szczegółowym 3: Poprawa dostępności, jakości i adekwatności usług edukacyjnych (rozwojowych) świadczonych na rzecz przedsiębiorstw i ich pracowników nacisk położony jest na rozwój kadry szkoleniowej, brakuje natomiast odpowiedniego wsparcia rozwoju	<p>Zgodnie z Europejską Ramą Kwalifikacji spośród działań wspierających uczenie się przez całe życie największe znaczenia mają m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lepsze powiązanie ze sobą różnych dróg nabywania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w systemach edukacji formalnych oraz pozaformalnych; • unowocześnienie krajowych systemów kształcenia; • bardziej elastyczne dostosowanie treści nauczania, w tym programów kształcenia do potrzeb

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>podmiotów świadczących usługi edukacyjne, zwiększenia ich efektywności, konkurencyjności, jakości zarządzania, itp.</p> <p>Proponujemy uzupełnienie Programu o następujący pkt. 5 w celu 3:</p> <p>Podniesienie efektywności podmiotów świadczących usługi rozwojowe w celu poprawy ich konkurencyjności, jakości świadczonych usług oraz efektywności zarządzania poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podniesienie kompetencji kadry zarządzającej podmiotu świadczącego usługi rozwojowe w zakresie zarządzania firmą, strategii, mechanizmów biznesowych funkcjonowania na rynku edukacyjnym, marketingu, rekrutacji i zarządzania pracownikami bezpośrednio świadczącymi usługi rozwojowe, • Doradztwo związane z opracowaniem i wdrożeniem długookresowej strategii biznesowej firmy (podmiotu świadczącego usługi rozwojowe), • Wsparcie w zakresie wytworzenia lub pozyskania nowego know-how, zakresu merytorycznego oferty rozwojowej, stworzenia nowej usługi rozwojowej, • Wsparcie w zakresie rozwoju nowych form rozwojowych, w tym w szczególności form związanych z edukacją praktyczną lub wykorzystaniem technologii w 	<p>społeczeństwa.</p> <p>Aby wprowadzić te działania należy postawić na rozwój instytucji świadczących usługi edukacyjne, które poprzez zwiększenie efektywności zarządzania, unowocześnianie swojej oferty i usług mają większą szansę na dotarcie do większej liczby odbiorców oraz dopasowanie rozwiązań do ich potrzeb i potrzeb gospodarki.</p> <p>Wyniki badań projektu „<i>Bilans Kapitał Ludzkiego</i>” – <i>Kształcenie po szkole – Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe – 2012 rok</i> wskazują na następujące bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce: przetargi promujące niską cenę, a nie jakość (co nie sprzyja udoskonalaniu oferty, ale wręcz przeciwnie); silna konkurencja na rynku usług szkoleniowych; brak środków na inwestycje w rozwój personelu, brak środków na rozwój oferty szkoleniowo-doradczej.</p> <p>Firmy z tego sektora mają zatem do czynienia z presją cenową, rosnącą konkurencją rynkową (co prowadzi do spadku dochodowości branży, ale także pogarszającej się jakości usług) z równoczesnym brakiem środków na rozwój oferty szkoleniowo-doradczej, co jest wynikiem ogromnie rozdrobnionego rynku (głównie małe i mikro firmy). Z badań wynika także, że rynek szkoleniowy w Polsce cechuje się wysoką rotacją działających podmiotów – znaczna część firm biorących udział w badaniu w 2010 roku przestała w roku 2012 istnieć bądź zaprzestała świadczenia usług szkoleniowych. Jednocześnie 77% firm i instytucji szkoleniowych wskazuje, że chce się rozwijać i rozszerzać swoją działalność, z czego 37% przedstawicieli chciałoby rozszerzyć działalność poprzez zdobycie akredytacji lub certyfikatów jakości.</p> <p>W kontekście powyższych wniosków z badania, założenie PO WER, że największe wsparcie na rozwój otrzymają szkoły publiczne z jednoczesnym pominięciem instytucji świadczących pozaformalne usługi edukacyjne, nie jest adekwatne do zdiagnozowanej sytuacji.</p> <p>Barierą, o jakiej należy wspomnieć jest również fakt, że instytucje świadczące usługi edukacyjne (rozwojowe) niechętnie rozwijają kadry innego przedsiębiorstwa świadczącego usługi edukacyjne, a więc przedsiębiorstwa konkurencyjnego. Powoduje to konieczność poszukiwania innych form rozwoju we własnym zakresie oraz tworzenie własnego know-how i pozyskiwanie know-how zagranicznego (licencje i certyfikacje).</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>edukacji,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie procesów zarządzania przedsiębiorstwem, zarządzania jakością, certyfikacji i akredytacji podmiotu, • Wsparcie w zakresie pozyskania i wdrożenia nowoczesnego sprzętu i oprogramowania związanego z zarządzaniem podmiotem świadczącym usługi rozwojowe, • Wsparcie w zakresie pozyskania nowoczesnego sprzętu i oprogramowania dydaktycznego (związanego ze świadczeniem usług rozwojowych), • Wsparcie w obszarze diagnozowania, przygotowania i zarządzania usługą edukacyjną (rozwojową), • Podniesienie kompetencji kadry podmiotów realizujących usługi rozwojowe. 	
46.	<p>Str. 66-73</p> <p>Oś I, priorytet inwestycyjny 10.3</p>	<p>Niezrozumiałe i nieuzasadnione jest wspieranie opracowania, przetestowania i wdrażania we współpracy z samorządami województw usług edukacyjnych (rozwojowych) dla MMŚP i ich pracowników (które nie były dotąd oferowane na rynku lub ich jakość nie była zadowalająca).</p> <p>Postulujemy usunięcie tego typu operacji.</p>	<p>Diagnoza nie zawiera uzasadnienia dla tego typu operacji – brakuje informacji, że jest określony typ czy rodzaj usług, które są szczególnie istotne dla rozwoju pracowników, a rynek nie jest w stanie ich przygotować/ zaoferować.</p> <p>Wydaje się, że takie podejście przeczy budowaniu systemu popytowego wsparcia rozwoju pracowników i przedsiębiorstw.</p> <p>Przy założeniu, że budowany będzie system podmiotowego finansowania usług rozwojowych (podejście popytowe), w którym to rynek odbiorców zgłasza zapotrzebowanie na usługi i ocenia ich jakość, przy jednoczesnym wsparciu rozwoju strony podaźowej (w tym w zakresie tworzenia nowych usług!), nie ma uzasadnienia dla proponowanego przez ten typ operacji zaburzania mechanizmu rynkowego. Zapotrzebowanie odbiorców wymusi na rynku dostawców rozwój takich usług, z jakich będą chcieli korzystać pracodawcy i ich pracownicy. Istotne jest, by ten wybór nie był podejmowany w imieniu pracodawców.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
47.	Str. 66 Oś I, Priorytet inwestycyjny 10.3	Należy rozwinąć opis do priorytetu inwestycyjnego 10.3. Uważamy za zasadne, aby zwrócić uwagę na szczególną rolę, jaką w realizacji celów 1, 2, 3 tego priorytetu powinna odgrywać Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.	Cele 1, 2, 3 łączą się ze sobą. Ich myślą przewodnią jest rozwinięcie działań edukacyjnych (rozwojowych) świadczonych na rzecz przedsiębiorców i ich pracowników. Naszym zdaniem, biorąc pod uwagę posiadany potencjał kadrowy oraz doświadczenie we współpracy z przedsiębiorcami, głównym beneficjentem działań związanych z realizacją w/w celów powinna być Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
48.	Str. 73-86 Oś I, priorytet inwestycyjny 11.3	W celu 4 Zapewnienie wykwalifikowanych kadr medycznych odpowiadających na potrzeby epidemiologiczno-demograficzne kraju niezrozumiały jest dobór poziomów kształcenia do poszczególnych grup objętych wsparciem.	Zaprezentowana w Programie diagnoza nie uzasadnia takiego doboru poziomów kształcenia, co więcej tak precyzyjnie sformułowane typu operacji wykluczają możliwość rozwoju zawodowego w ramach innych niż wskazane rodzaje kształcenia, np. wsparcie kształcenia zawodowego pielęgniarów.
49.	Str. 73-86 Oś I, priorytet inwestycyjny 11.3	<p>W zakresie reformy procesu stanowienia prawa postulujemy ustanowienie podmiotu odpowiedzialnego za reformę procesu stanowienia prawa, który zarządzałby całością wsparcia EFS w tym zakresie i który zagwarantowałaby iż reforma procesu stanowienia prawa, współfinansowana ze środków UE, obejmie w równym stopniu i na podobnych zasadach wszystkie kluczowe z punktu widzenia przedsiębiorców instytucje publiczne, a sam proces będzie przebiegał według jasnych, znanych dla wszystkich stron oraz konsekwentnie realizowanych zasad.</p> <p>Do zadań tego podmiotu finansowanych w ramach Programu powinno należeć:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stworzenie kompletnej metodologii skutecznego stanowienia dobrego prawa, uwzględniającej w sposób spójny, zgodnie z podejściem 	<p>Prawo w Polsce (zwłaszcza to, które reguluje funkcjonowanie przedsiębiorstw) nie jest wysokiej jakości i nie sprzyja rozwojowi, a wręcz go hamuje. Wynika to m.in. ze słabości instytucji odpowiedzialnych za ten obszar oraz braku koordynacji tego procesu.</p> <p>Przepisy regulujące proces stanowienia prawa są rozproszone w dokumentach o niskiej randze, także o charakterze wytycznych. Skutkiem tego jest wybiórcze i powierzchowne realizowanie obowiązkowych elementów procesu stanowienia prawa, np. konsultacji społecznych, które często mają charakter fasadowy i nie pozwalają na rzeczywisty udział w nich środowisk i organizacji reprezentujących odbiorców przepisów prawa, nie mówiąc już o samych odbiorcach, np. przedsiębiorstwach. Podobnie dzieje się z Ocenami Skutków Regulacji – ten element przygotowania dobrego prawa nie jest przeprowadzany rzetelnie, nie traktuje się go jako kluczowego etapu oceny skutków wprowadzenia danego rozwiązania legislacyjnego. Po uchwaleniu prawa, w okresie jego obowiązywania, nie stosuje się oceny ex-post.</p> <p>W naszej ocenie proces stanowienia prawa musi być traktowany całościowo – o powodzeniu reformy będzie można mówić wtedy, kiedy wszystkie jego etapy będą funkcjonowały prawidłowo. Dlatego nie wystarczy koncentracja wsparcia EFS na jednym lub kilku wybranych elementach, zwłaszcza tych o charakterze kompetencyjnym i kwalifikacyjnym, bez zagwarantowania skutecznej koordynacji czy monitoringu stosowania ustalonych zasad i reguł (np. zasad prowadzenia konsultacji, zasad dokonywania OSR) lub z pominięciem któregoś z etapów.</p> <p>Wdrożenie zaproponowanych przez Lewiatana działań daje szansę na realną zmianę w tym zakresie.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>procesowym, kluczowe elementy tego procesu, od jego zainicjowania do zakończenia, tj.: analizę barier/ problemów, dla likwidacji lub rozwiązania których konieczna jest zmiana lub wprowadzenie nowych przepisów; opracowanie i konsultacje założeń projektu aktu prawnego; opracowanie i konsultacje projektu aktu prawnego; ocenę skutków proponowanej regulacji uwzględniającej zwłaszcza koszty i korzyści dla przedsiębiorstw i gospodarki, obowiązywać dla każdego etapu stanowienia prawa; monitoring stosowania prawa; ocenę ex-ante obowiązującego prawa i opracowywanie rekomendacji zmian w przepisach;</p> <ul style="list-style-type: none"> • opracowanie narzędzi koniecznych do wdrożenia reformy w sposób prawidłowy, w tym zwłaszcza regulaminów i narzędzi konsultacyjnych oraz zasad i narzędzi wspierających OSR oraz analizę ex-post przepisów prawa. W ocenie Lewiatana niezbędne jest zwłaszcza zintegrowanie zasad prowadzenia konsultacji społecznych w akcie prawnym o randze wyższej niż uchwała Rady Ministrów, przygotowanym w dialogu z właściwymi partnerami, oraz precyzyjne określenie wymogów, których stosowaniu gwarantowałyby prawidłową ocenę 	

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>skutków regulacji. Obie te kwestie muszą przestać być traktowane jako pusty wymóg biurokratyczny, który nie ma żadnego przełożenia na kształt przepisów;</p> <ul style="list-style-type: none"> • upowszechnienie wypracowanej metodologii i przygotowanie urzędników administracji publicznej do jej stosowania, zwłaszcza edukację urzędników odpowiedzialnych za przygotowanie propozycji legislacyjnych oraz monitoring stosowania prawa; • weryfikacja stosowania metodologii na poziomie konkretnych urzędów i instytucji oraz ocena poziomu realizacji zasad ustalonych dla poszczególnych etapów stanowienia prawa (także pod postacią benchmarków lub oceny o charakterze rankingu); • koordynacja przedsięwzięć deregulacyjnych, weryfikowanie rocznych planów de regulacyjnych poszczególnych resortów oraz monitorowanie poziomu ich realizacji. <p>Stosowne zapisy związane z takim podmiotem oraz jego działaniem powinny znaleźć się w Programie.</p> <p>Konsekwentnie wskaźnikami na poziomie programu powinny być:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „liczba obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorców zniesionych w efekcie realizacji planów 	

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>deregulacyjnych”,</p> <ul style="list-style-type: none"> • „liczba konsultacji prowadzonych zgodnie z wymogami proceduralnymi określonymi w ramach reformy procesu stanowienia prawa”, • „liczba OSR spełniających wymogi określone w ramach reformy procesu stanowienia prawa”, • „liczba jednostek administracji publicznej uczestniczących w procesie stanowienia prawa istotnego dla przedsiębiorców, stosująca wymogi proceduralne określone w ramach reformy procesu stanowienia prawa”, • „liczba aktów prawnych podlegających monitoringowi wdrażania oraz analizie ex- post. 	
50.	<p>Str. 73-86</p> <p>Oś I, priorytet inwestycyjny 11.3</p>	<p>W ramach działań zmierzających do reformy stanowienia prawa należy w szerszym niż dotąd stopniu i w sposób systemowy wykorzystywać instytucje, które analizują obowiązujące przedsiębiorców prawo.</p> <p>Co więcej, organizacje reprezentujące przedsiębiorców powinny aktywnie i w sposób zinstytucjonalizowany uczestniczyć w tych etapach procesu stanowienia prawa, biorąc na siebie odpowiedzialność za realizację określonych zadań (np. analizy skutków obowiązujących przepisów, rekomendacje i propozycje zmian), np. w przygotowaniach OSR ex-ante w grupach fokusowych, w OSR ex-post (jw.), a także w pracach nad przygotowaniem rekomendacji</p>	<p>Przykładem takiej instytucji, która powinna być zaangażowana w tym obszarze, jest Konfederacja Lewiatan.</p> <p>Lewiatan od 2004 roku regularnie publikuje listy barier prawnych o charakterze ogólnogospodarczym i branżowym. Listy tego typu powinny być punktem wyjścia dla przedsięwzięć o charakterze deregulacyjnym, dla monitoringu obowiązującej legislacji oraz oceny ex-post wprowadzanych przepisów.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		zmian w przepisach prawa.	
51.	Str. 73-86 Oś I, priorytet inwestycyjny 11.3	<p>W odniesieniu do świadczenie usług administracyjnych – popieramy działania zmierzające do wprowadzenia zinstytucjonalizowanego systemu monitorowania jakości usług oraz zarządzania satysfakcją klienta. Proponujemy jednocześnie, aby planowane działania uzupełnić o takie, które promowałyby wdrożone usługi wśród ich odbiorców. Chodzi przede wszystkim o dotarcie do przedsiębiorców z informacją o ofercie urzędów publicznych do nich skierowanych oraz sposobach świadczenia konkretnych usług.</p> <p>Konsekwentnie wskaźnikami na poziomie programu powinny być:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „liczba usług publicznych dostępnych dla przedsiębiorców objętych systemem monitorowania jakości lub badaniami satysfakcji klienta”, • „liczba przedsiębiorców korzystających z usług publicznych objętych systemem monitorowania jakości lub badaniami satysfakcji klienta”. 	<p>Z doświadczeń Lewiatana wynika, iż przedsiębiorcy nie wykorzystują wszystkich możliwości, jakie już dziś są dla nich dostępne w ramach usług świadczonych przez administrację, zwłaszcza usług o charakterze cyfrowym, elektronicznym. W tym zakresie rekomendujemy także szerokie wykorzystanie potencjału instytucji, które na bieżąco współpracują z przedsiębiorcami i są dla tych przedsiębiorców naturalnym i zaufanym partnerem, tzn. organizacji pracodawców.</p>
52.	Str. 73-86 Oś I, priorytet inwestycyjny 11.3	<p>W zakresie wdrażania reform o znaczeniu strategicznym dla funkcjonowania przedsiębiorców – podstawowym i pilnym zadaniem jest określenie zamkniętego katalogu takich reform, jak również zasad realizacji projektów w tym obszarze.</p>	<p>Wybór proponowanych obszarów priorytetowych wynika z deficytów w obu tych obszarach, które hamują rozwój gospodarczy kraju i nie pozwalają na pełne wykorzystanie szans, jakie przed Polską się rysują, chociażby w związku z budżetem UE 2014-2020.</p> <p>Podmioty publiczne, które często są największym klientem na danym rynku, zamiast mobilizować konkurencyjność czy promować innowacyjność poprzez inteligentne zamówienia publiczne, ten rynek</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>W ocenie Lewiatana kluczowe dziś tematy to: zagospodarowanie przestrzenne oraz zamówienia publiczne. W obu tych obszarach należy pilnie powołać międzysektorowe zespoły eksperckie, które miałyby za zadanie przygotowanie propozycji kompleksowych zmian, tak w samych obszarach problemowych, jak w obszarach powiązanych (np. w przypadku zagospodarowania przestrzennego odpowiednie przepisy podatkowe).</p>	<p>psują. Dodatkowo efekty nieprawidłowo prowadzonych zamówień przekładają się konkretne koszty znacznie przewyższające pozorne oszczędności pozyskane na etapie zamówienia.</p> <p>W międzysektorowych zespołach powinni pracować uznani eksperci sektorowi, wynagradzani zgodnie ze stawkami rynkowymi, co dawałoby gwarancję zaangażowania w te prace zgodnego z rzeczywistymi potrzebami (zespoły pracujące „społecznie” są nieskuteczne). EFS w pierwszym rządzie, jako punkt wyjścia do reformy, powinien wesprzeć powołanie i działalność takich zespołów.</p>
53.	<p>Str. 73-86</p> <p>Oś I, priorytet inwestycyjny 11.3</p>	<p>Postulujemy utworzenie celu 5: „Upowszechnienie mechanizmów dialogu społecznego i narzędzi dialogu społecznego i obywatelskiego”. Oba typy dialogu powinny zostać uznawane jako instytucje konieczne dla urzeczywistnienia idei dobrego rządzenia, z odrębnymi ustalonymi typami operacji, wskaźnikami i celami szczegółowymi.</p>	<p>Powodzenie inwestycji prowadzonych w ramach priorytetu zależy od skutecznego i systemowego włączenia w podejmowane działania partnerów społeczno-gospodarczych i organizacji pozarządowych.</p> <p>Obecne funkcjonowanie dialogu społecznego jest dalekie od doskonałości, zarządzanie procesem dialogu na poziomie administracji praktycznie nie istnieje – podmiot za te obszary odpowiedzialny (tj. MPiPS) nie wykazuje nimi ani zainteresowania, ani nie dysponuje wiedzą niezbędną np. do wyznaczania standardów, upowszechniania zasad, proponowania agendy działań czy budowania efektywnego wsparcia dla działań prowadzonych w formule dialogu. Skuteczność dialogu jest powszechnie oceniana jako niezadowolająca. Brak odrębnych wskaźników, które mogłyby weryfikować działania administracji i samych instytucji dialogowych, spowoduje, iż promocja dialogu społecznego czy stworzenie skutecznych narzędzi jego prowadzenia pozostanie fikcją. Rozumiejąc potrzebę innego niż dotychczas podejścia do dialogu społecznego i obywatelskiego, proponujemy zmianę umocowania tego obszaru – z kwestii towarzyszącej ogólnie zdefiniowanemu procesowi stanowienia prawa i polityk publicznych, ukierunkowanej na konsultacje, do odrębnego obszaru wsparcia, wyposażonego w specyficzne wskaźniki (np. „liczba porozumień dwu- i trójstronnych wypracowanych w formule dialogu społecznego”).</p>
54.	<p>Str. 92-101</p> <p>Oś II, priorytet inwestycyjny 10.2</p>	<p>Niezrozumiałe jest określanie tak istotnej kwestii, jak kluczowe dla rozwoju gospodarki obszary, a co za tym idzie kierunki kształcenia studentów i doktorantów na kierunkach zamawianych, na podstawie badania ewaluacyjnego.</p>	<p>Źródłem wiedzy o kluczowych kierunkach powinny być badania dotyczące kierunków rozwoju gospodarczego, pozwalające określić kluczowe branże, w tym szczególnie dynamicznie rozwijających się, które będą generować nowe miejsca pracy, realizowane w charakterze foresight’ów w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami. Co więcej nie należy ustalać tych obszarów z góry na cały okres programowania.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
55.	Str. 92-101 Oś II, priorytet inwestycyjny 10.2	<p>W odniesieniu do kierunków zamawianych:</p> <ul style="list-style-type: none"> • należy rozważyć także wsparcie krótszych, specjalistycznych form edukacyjnych, które odpowiadają na bieżącą lukę na rynku, a nie wyłącznie koncentrować się na kilkuletnich studiach wyższych czy doktoranckich, • wskaźnikiem w przypadku kierunków zamawianych nie powinna być liczba studentów na tych kierunkach, czy też liczba absolwentów, ale poziom efektywności zatrudnieniowej tych, którym udało się studia zakończyć, • wsparcie powinno być udzielane tym uczelniom, które posiadają duże doświadczenie, a przede wszystkim sukcesy w prowadzeniu danego kierunku mierzone skutecznością znalezienia pracy przez absolwentów tych kierunków (gwarancja jakości i dostosowania do potrzeb rynku). 	<p>Postulaty wynikają m.in. z negatywnych doświadczeń związanych z kierunkami zamawianymi w bieżącym okresie programowania – część kierunków została nieprawidłowo zdiagnozowana, co powodowało, że liczni absolwenci nie znaleźli zatrudnienia. Ponadto konstrukcja projektów i konieczność osiągnięcia wysokich wskaźników ukończenia studiów (by nie tracić dofinansowania) powodowała sztuczne zaniżanie poziomu, by jak największy odsetek studentów zakończyła studia, co zwłaszcza w przypadku takich kierunków jest patologią.</p>
56.	Str. 92-101 Oś II, priorytet inwestycyjny 10.2	<p>Należy zweryfikować wskaźnik: liczba pracowników uczelni, którzy podnieśli swoje kompetencje zarządcze i dydaktyczne</p>	<p>Przy założeniu, że chodzi o osoby, które jednocześnie podniosły zarówno kompetencje zarządcze, jak i dydaktyczne, wskaźnik nie jest najbardziej fortunny. Brakuje informacji, które pokazywałyby, że takie wsparcie jest kluczowe dla funkcjonowania uczelni (rozwijanie jednocześnie jednych i drugich kompetencji u danej osoby objętej wsparciem).</p>
57.	Str. 92-101 Oś II, priorytet inwestycyjny 10.2	<p>Możliwość zamawiania przez pracodawców kierunków kształcenia oraz współuczestniczenie w ich realizacji (np. prowadzenie zajęć praktycznych) są dobrym rozwiązaniem. Nieuzasadnione są jednak warunki nakładane na przedsiębiorców, wskazane w przypisach</p>	<p>W odniesieniu do przypisu 71: szkolenia dydaktyczne dla praktyków (przedstawicieli firm) prowadzących zajęcia mogą być co najwyżej dobrowolne. Udział w takich zajęciach nie może to być warunkiem koniecznym do spełnienia by móc dzielić się wiedzą i umiejętnościami ze studentami.</p> <p>Z kolei obowiązek współfinansowania realizacji kierunków zamawianych przez przedsiębiorców czy też prowadzenie zajęć przez praktyków bez wynagrodzenia może być barierą dla zaangażowania się najlepszych ekspertów. Z pewnością nie będzie to gwarancja zaangażowania szerokiego grona</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		do tego typu operacji (przypis 71 i 72).	praktyków na uczelniach, jak można wyczytać w przypisie 72.
58.	Str. 92-101 Oś II, priorytet inwestycyjny 10.2	W przypadku wsparcia programów stażowych dla studentów i doktorantów, które zakładają finansowanie z EFS wynagrodzenia dla stażystów, należy uwzględniać realne stawki rynkowe wynagrodzeń, przy czym wynagrodzenie powinno spełniać funkcję zachęty do podejmowania stażu.	Zbyt wysokie wynagrodzenia na stażach zwiększają oczekiwania odnośnie wynagrodzenia już na etapie zatrudnienia, co nie zawsze idzie w parze z wyceną rynkową posiadanych przez absolwenta umiejętności i kwalifikacji.
59.	Str. 92-101 Oś II, priorytet inwestycyjny 10.2	Proponujemy przeformułowanie jednego z typów operacji w celu 3 na następujący: Wzmocnienie rozpoznawalności polskich uczelni poprzez wsparcie uzyskiwania i <u>utrzymania</u> zagranicznych akredytacji (akredytacja i <u>reakredytacja</u>) przez polskie uczelnie i programy kształcenia. Potrzeba posiadania tego rodzaju akredytacji powinna wynikać z obiektywnej analizy mocnych i słabych stron oraz potrzeb jednostki naukowej.	Motywatorem do zdobycia akredytacji nie powinna być wyłącznie możliwość sfinansowania tego typu operacji ze środków publicznych. Z doświadczeń uczelni wynika, że utrzymanie, a nie zdobycie akredytacji jest najtrudniejszym elementem w procesie doskonalenia. Udzielenie dotacji na uzyskanie akredytacji międzynarodowych spowoduje nagły przyrost jednostek posiadających takie akredytacje, a po zaprzestaniu finansowania ze środków publicznych nagły spadek tej liczby. Taka sytuacja nie przyczyni się bynajmniej do promocji uczelni polskich na świecie. Posiadanie przez uczelnie akredytacje krótkoterminowo będą w stanie zachęcić studentów zagranicznych do studiowania w akredytowanych polskich uczelniach. Jednakże w dłuższym okresie, przy niespełnieniu lub nieprzedłużeniu akredytacji, mogą przyczynić się do znacznego zniechęcenia studentów zagranicznych do korzystania z ofert uczelni wyższych z Polski, co wyrządziłoby znaczącą szkodę wielu uczelniom w naszym kraju, które przez lata budowały swoją markę za granicą (bez wsparcia EFS).
60.	Str. 92-101 Oś II, priorytet inwestycyjny 10.2	W ramach celu 1. w odniesieniu do typu operacji „Dostosowanie programów kształcenia do potrzeb społeczno-gospodarczych, ukierunkowane na wyposażanie studentów w praktyczne umiejętności i kompetencje miękkie potrzebne w przyszłej pracy oraz ich realizacja” należy podkreślić, że kluczowe są umiejętności: praktycznego wykorzystania wiedzy teoretycznej, znajomość nowoczesnych technologii, a także kompetencje interpersonalne i	Szanse absolwentów na rynku pracy uzależnione są od umiejętności wykorzystania wiedzy zdobytej na studiach. Często problemem nie są złe merytorycznie programy nauczania, tylko nieumiejętność wykorzystania/ „sprzedania” posiadanej przez absolwenta wiedzy, wynikające z braków w zakresie umiejętności interpersonalnych (w tym: komunikacji w sytuacjach formalnych i nieformalnych, umiejętności przygotowywania i prowadzenia prezentacji, sztuki autoprezentacji, organizacji pracy, aspektów miękkich z zakresu obsługi klienta, sprzedaży, negocjacji), językowych.

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		znajomość języków obcych.	
61.	Str. 92-101 Oś II, priorytet inwestycyjny 10.2	<p>W ramach celu 1. proponujemy uzupełnienie przykładowych typów operacji o:</p> <p>„Nawiązanie współpracy z przedsiębiorcami z określonych sektorów w celu włączenia ich w proces kształtowania ścieżek kształcenia i rozwoju studentów, poprzez:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prowadzenie seminariów przez przedstawicieli przedsiębiorstw, adresowanych do studentów każdego roku studiów - ukierunkowanych pod kątem szerzenia wiedzy na temat nowoczesnych technologii, promowania innowacyjności, pokazania studentom możliwości wykorzystania wiedzy teoretycznej w środowisku biznesowym, a także wskazania wyzwań, potrzeb i priorytetów biznesowych, wymaganych kompetencji i umiejętności. 2. Zbudowanie dualnego programu studiów, w trakcie którego studenci oprócz wiedzy nabywanej na uczelni zaangażowani byłiby w realizację projektów / praktyk w przedsiębiorstwie. 	<p>Tematyka takich przedsięwzięć powinna być związana z realizowanym programem studiów, ukierunkowana na zapoznanie się z produktami i technologiami wykorzystywanymi w przedsiębiorstwie, ze szczególnym akcentem na wykorzystanie nowoczesnych technologii i innowacyjności . Inicjatywa skierowana byłaby w szczególności do studentów ostatnich lat studiów, którym udział w takich zajęciach/programach dualnych ułatwiłby rozpoczęcie pracy zawodowej dzięki znajomości realiów firm i realizacji procesów biznesowych.</p> <p>W przypadku skorzystania z dualnego programu studiów studenci zobligowani byłiby do dokonania prezentacji efektów projektu, w który byli zaangażowani w przedsiębiorstwie oraz nabytych przy tym umiejętności wśród pozostałych studentów (inicjatywa ukierunkowana pod kątem kształtowania postaw i rozwoju umiejętności interpersonalnych).</p>
62.	Str. 92-101 Oś II, priorytet inwestycyjny 10.2	<p>W ramach celu 1. w odniesieniu do wsparcia wysokiej jakości programów stażowych proponujemy uwzględnienie następujących typów operacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promocja wśród wykładowców i studentów programów stażowych 	<p>W przypadku pierwszego proponowanego typu operacji chodzi o edukację i informacyjne wsparcie dla wykładowców w celu dostarczenia im wiedzy na temat programów stażowych oferowanych na rynku, tak, by mogli wiązać z nimi określone treści swoich zajęć, a także pomagać studentów we właściwym wyborze stażu zgodnym z ich ścieżką edukacji.</p> <p>W przypadku drugiego typu operacji w procesie rekrutacji do programu stażowego studenci musieliby</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		<p>dostępnych w przedsiębiorstwach, w trakcie których studenci mogą zdobyć praktyczne umiejętności i wykorzystać wiedzę nabytą w trakcie studiów,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programy stażowe ukierunkowane na zdobywanie konkretnych praktycznych umiejętności wykorzystywanych w danym przedsiębiorstwie. 	<p>wykazać się znajomością zagadnień teoretycznych oraz najlepiej także znajomością języka obcego. Staż opierałby się o określony plan, którego realizacja jest systematycznie monitorowana przez opiekuna stażu z ramienia przedsiębiorcy.</p>
63.	<p>Str. 122-123</p> <p>Opis kierunkowych zasad wyboru projektów</p>	<p>Należy przewidzieć mechanizm włączania partnerów społecznych w ocenę projektów systemowych, wykraczającą poza możliwość wpływania na kryteria poprzez udział w KM.</p>	<p>Doświadczenia z obecnej perspektywy pokazują, że partnerzy społeczni mają znikomy wpływ na wybór i kształt projektów systemowych. Decyzje w tym przypadku podejmuje prawie zawsze wyłącznie administracja.</p> <p>W nowej perspektywie proces ten powinien być zdecydowanie bardziej uspołeczniony, by wypracowywane rozwiązania i podejmowane w projektach systemowych przedsięwzięcia odpowiadały potrzebom gospodarczo-społecznym oraz potrzebom odbiorców tych projektów, reprezentowanych właśnie przez partnerów społecznych</p>
64.	<p>Str. 126</p> <p>Os V, Pomoc techniczna</p>	<p>Doceniamy fakt, że w osi pomoc techniczna została przewidziana <u>realizacja działań skierowanych do partnerów społecznych</u>, w tym partnerów społeczno-gospodarczych oraz organizacji pozarządowych. Dla urzeczywistnienia zasady partnerstwa jest to jednak niewystarczające - należy przewidzieć także możliwości <u>finansowania działań realizowanych przez partnerów</u>.</p>	<p>Stosownym krokiem jest umieszczenie partnerów społecznych wśród potencjalnych beneficjentów pomocy technicznej – pozwoli to na pełniejsze włączenie partnerów w system wdrażania, monitorowania i ewaluacji systemu oraz realizację przez nich określonych zadań na potrzeby skutecznej realizacji Programu, m.in.: organizowanie konsultacji, wypracowywanie rekomendacji, prowadzenie badań, ocen, czy organizacja prac tematycznych grup roboczych.</p>
65.	<p>Str. 144</p> <p>Sekcja 8. System koordynacji</p>	<p>W pełni zgadzamy się z potrzebą powołania Instytucji Koordynującej EFS na poziomie MRR. W ocenie Lewiatana, biorąc pod uwagę zaawansowanie prac nad PO WER i RPO powołanie IK EFS jest sprawą pilną. Niezrozumiałe jest zwlekanie z powołaniem takiej komórki do</p>	<p>Lewiatana wielokrotnie podkreślał konieczność koordynacji programowania wsparcia EFS na poziomie centralnym, między programem krajowym a programami regionalnymi, a także między wsparciem EFS, a EFRR. Umowa Partnerska w naszej ocenie nie jest w tym zakresie wystarczającym instrumentem.</p> <p>Z racji na doświadczenie i dotychczasowe zaangażowania we wdrażanie i programowanie wsparcia EFS rolę Instytucji Koordynującej pełnić powinien Departament Zarządzania EFS w MRR.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		rozpoczęcia wdrażania. Jej funkcjonowanie jest tak samo istotne w czasie przygotowywania programów, jak i na etapie ich wdrażania.	
66.	Str. 1- 266 Cały dokument	Należy uzupełnić Program o Słownik Pojęć, w tym przede wszystkim o definicje beneficjenta i grupy docelowej określając rolę i kompetencje każdej z tych grup, m.in. w odniesieniu do możliwości realizacji projektów.	Brak wyjaśnienia kluczowych dla Programu pojęć może powodować problemy interpretacyjne. Zmiana sposobu wdrażania środków EFS w stosunku do bieżącego okresu programowania być może pociąga za sobą także zmiany w aparacie pojęciowym. Stąd potrzeba ich jednoznacznego określenia. Bez takiej informacji m.in. rola instytucji wskazanych wśród beneficjentów oraz grup docelowych oraz ich wpływ na realizację poszczególnych typów operacji nie jest jasny.
67.	Str. 1-266 Cały dokument	<p>Należy zdefiniować i konsekwentnie stosować nazewnictwo odnoszące się do partnerów społecznych</p> <p>Propozycja definicji:</p> <ul style="list-style-type: none"> • partnerzy społeczno-gospodarczy - reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, • organizacje pozarządowe-podmioty reprezentujące społeczeństwo obywatelskie, niebędące jednostkami sektora finansów publicznych i nie działające w celu osiągnięcia zysku, osoby prawne utworzone na podstawie przepisów ustaw, w tym fundacje i stowarzyszenia działające na rzecz ochrony środowiska i promowania równości i niedyskryminacji, • partnerzy społeczni –obie grupy 	<p>Uporządkowanie nazewnictwa w całym programie pozwoli uniknąć problemów interpretacyjnych na etapie wdrażania. Jako przykłady niekonsekwentnego zastosowania wskazanych w uwadze pojęć można wskazać priorytet inwestycyjny 11.3 (str. 83), gdzie wśród beneficjentów wymieniani są partnerzy społeczni (zapewne w rozumieniu partnerzy społeczno-gospodarczy) oraz organizacje pozarządowe. Z kolei we wskaźniku produktu nr 2 z kolei użyte jest określenie: liczba przedstawicieli partnerów społeczno-gospodarczych i organizacji pozarządowych.</p> <p>Natomiast w działaniu 10.3 w grupach docelowych wskazani zostali partnerzy społeczni i gospodarczy (być może to jeszcze inna grupa podmiotów).</p> <p>Źródłem definicji w tym zakresie może być ekspertyza zlecona przez MRR opracowana na potrzeby przygotowania „Strategii realizacji zasady partnerstwa w latach 2014-2020”.</p>

L.p.	Rozdział/ podrozdział (strona)	Uwaga (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)	Uzasadnienie (maksymalna ilość znaków dla pola to 2000)
		w/w podmiotów, tzn. zarówno partnerzy społeczno-gospodarczy, jak i organizacje pozarządowe.	