

**Uwagi szczegółowe do programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 zgłoszone w konsultacjach przez Konfederację Lewiatan
Warszawa, 9 lipca 2021 r.**

| Lp. | Część FERS, której dotyczy uwaga | Strona | Treść uwagi | Uzasadnienie uwagi |
|------------|---|---------------|--|---|
| 1 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego, cel szczegółowy a), działanie 1. Instrumenty zwrotne dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą, w tym łączenie ze wsparciem bezzwrotnym | 51 (i 53) | Wsparcie zwrotne na podjęcie działalności gospodarczej będzie wdrażane jednolicie w całym kraju w oparciu o Program „Wsparcie w starcie”. Dzięki temu zapewnione zostanie w całej Polsce dostępność na jednolitych zasadach źródła finansowania działalności gospodarczych na etapie ich podejmowania przez osoby fizyczne. Czy wsparcie będzie udzielane z poziomu centralnego, czy przez instytucje o charakterze regionalnym? Czy możliwe będzie uwzględnienie regionalnych uwarunkowań rynku pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej? | Uwaga nie ma charakteru postulatu o zmiany w programie. Jest prośbą o wyjaśnienie i bardziej szczegółowe informacje na temat tego działania. |
| 2 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy b) działanie 4. Opracowanie i pilotaż koncepcji indywidualnych bonów na kształcenie ustawiczne w branżach kluczowych dla gospodarki | 58 | Należy uzupełnić zapisy programu o deklaracje dotyczące: 1) realizacji zakładanego pilotażu w skali całego kraju 2) przygotowania do pełnego wdrażania bonów, jako efekt pilotażu 3) udział partnerów społecznych w procesie wyboru branż uznanych za strategiczne dla rozwoju gospodarki. | Realizacja działań zaplanowanych w tym zakresie musi zakończyć się gotowym modelem do wdrożenia. Istotne jest, by testowanie objęło teren całej Polski, by uniknąć wpływu czynników lokalnych na ostateczne rozwiązanie. Słusznie projekt programu zakłada koncentrację na branżach kluczowych dla gospodarki, ale ich wybór powinien odbyć się w oparciu o rzetelną analizę zapotrzebowania na kadry w gospodarce. Konieczny jest udział w tym procesie partnerów społecznych i innych istotnych dla wyboru najbardziej optymalnych z punktu widzenia rozwoju gospodarki sektorów. |

| | | | | |
|---|--|----|--|--|
| 3 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy d) działanie 2a Wzmocnienie Bazy Usług Rozwojowych (BUR) i jakości świadczonych usług rozwojowych a) działania na rzecz jakości usług świadczonych w BUR | 77 | Proponujemy uzupełnienie zapisu w następujący sposób: "Wsparcie będzie kierowane do podmiotów świadczących usługi rozwojowe w celu poprawy jakości świadczonych usług, w szczególności poprzez wsparcie procesów zarządzania, w tym zarządzania zasobami ludzkimi oraz zarządzania jakością; podniesienie kompetencji kadry; wsparcie w zakresie wytworzenia lub pozyskania nowego know-how, stworzenia i rozwoju nowych form usług rozwojowych lub wykorzystania nowych technologii, w tym w formie zdalnej " | Pandemia na trwałe zmieniła sposób realizacji usług rozwojowych, w szczególności w kontekście upowszechnienia usług świadczonych zdalnie, w formie on-line. Należy prowadzić działania w zakresie poprawy jakości i dostępności usług świadczonych w takiej formie, szczególnie w kontekście ograniczeń wynikających z reżimu sanitarnego. |
| 4 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy c) działanie 3. Działania partnerów społecznych na rzecz godzenia ról (...) | 69 | Proponujemy zmianę zapisu tego działania w następujący sposób: 3. Działania partnerów społecznych na rzecz godzenia ról zawodowych i prywatnych, równości szans w miejscu pracy, niwelowania luki płacowej oraz działań włączających w środowisko pracy osoby znajdujące się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy (np. osoby z niepełnosprawnościami, migranci) oraz wypracowanie i realizacja innych, nowych usług na rzecz reprezentowanych grup | Takie ujęcie działania zwiększy elastyczność projektów realizowanych przez partnerów społecznych, zgodnie z aktualnymi potrzebami reprezentowanych przez nich grup czy też wyzwaniem społeczno-gospodarczymi, w szczególności związanymi z rynkiem pracy. |
| 5 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy c) opis działania 3. Działania partnerów społecznych na rzecz godzenia ról (...) | 69 | Proponujemy przeformułowanie opisu działania w następujący sposób (proponowane zmiany są pogrubione): "Realizowane będą działania edukacyjne i świadomościowe skierowane do pracodawców i pracowników oraz w zakresie wypracowania m.in.: systemowych rozwiązań uelastyczniających rynek pracy w kontekście godzenia ról oraz zapobiegania nierównościom na rynku pracy". | Takie ujęcie opisu działania zwiększy elastyczność projektów realizowanych przez partnerów społecznych, zgodnie z aktualnymi potrzebami reprezentowanych przez nich grup czy też wyzwaniem społeczno-gospodarczymi, w szczególności związanymi z rynkiem pracy. |

| | | | | |
|---|---|-------|--|--|
| | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy d) działanie 1. Działania szkoleniowe i doradcze dla pracowników przedsiębiorstw i innych pracodawców, realizowane w obszarach kluczowych dla rozwoju społeczno-gospodarczego, w tym (...) | 76-77 | <p>Proponujemy zmianę opisu tego działania w następujący sposób:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Działania na rzecz pracowników, przedsiębiorców i pracodawców, realizowane w obszarach kluczowych dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, w tym: <ol style="list-style-type: none"> a) w zakresie dostosowania przedsiębiorców do zmian/radzenia sobie w trudnościach b) w zakresie wynikającym z rekomendacji rad sektorowych c) skierowane do firm rodzinnych, w zakresie m.in. procesów zarządczych i decyzyjnych w firmie rodzinnej d) związane z wdrożeniem Europejskiego Aktu o Dostępności (Dyrektywa EAA) e) w zakresie niskiej/zerowej emisyjności lub gospodarki o obiegu zamkniętym | <p>Działania w zakresie adaptacyjności są kluczowe dla firm i ich pracowników. W proponowanym zakresie działania jest chaos – zaproponowane obszary wsparcia (od a do e) wydają się nie mieścić w głównym działaniu, chociaż teoretycznie stanowią jego uszczegółowienie. Nie jest jasne, czy celowo używane są różne zakresy wsparcia w odniesieniu do obszarów tematycznych (np. tylko działania doradcze w odniesieniu do jednego obszaru, a do innego z kolei wsparcie szkoleniowo-doradcze). To zróżnicowanie form wsparcia nie wydaje się uzasadnione biorąc pod uwagę zakres tematyczny/przedmiot wsparcia, do którego zostały one przypisane.</p> <p>Propozycja zapisu przedstawiona w uwadze z jednej strony porządkuje planowane wsparcie, a z drugiej sprawia, że zaplanowana interwencja publiczna jest bardziej pojemna i jej forma może być na dalszych etapach uszczegółowiona zgodnie z realnymi potrzebami firm w planowanym zakresie wsparcia.</p> |
| 6 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy d) działanie 1. Działania szkoleniowe i doradcze dla pracowników przedsiębiorstw i innych pracodawców, realizowane w obszarach kluczowych dla rozwoju społeczno-gospodarczego, w tym (...) | 76-77 | <p>Proponujemy uzupełnienie tego działania o dwa dodatkowe obszary: związane z podnoszeniem i dostosowaniem kompetencji cyfrowych oraz tych, na które zapotrzebowanie wynika ze zmiany modeli organizacji/świadczenia pracy wskutek pandemii COVID-19, ale także ze względu na megatrendy i zjawiska demograficznych.</p> <p>Poza uporządkowaniem zakresu tego działania (wskazanym w poprzedniej uwadze) proponujemy uwzględnienie w nim następujących obszarów rozwojowych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Działania na rzecz pracowników, przedsiębiorców i pracodawców, realizowane w obszarach kluczowych dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, w tym: <ol style="list-style-type: none"> f) w zakresie podnoszenia kompetencji cyfrowych kluczowych w danym miejscu zatrudnienia lub na rynku pracy | <p>Wielokrotnie w programie mowa jest o konieczności wspierania kompetencji przekrojowych i cyfrowych. Natomiast obszar kompetencji cyfrowych nie został wskazany jako kluczowy dla rozwoju gospodarki.</p> <p>To duży deficyt programu. W związku z postępującą cyfryzacją, automatyzacją i robotyzacją potrzeby firm i pracowników w zakresie kompetencji cyfrowych będą rosły. Zaplanowane w programie wsparcie w tym zakresie nie jest skierowane do tej grupy i nakierowane na potrzeby na rynku pracy, tylko dotyczy ogólnych kompetencji cyfrowych społeczeństwa. Planowane przedsięwzięcia w zakresie podnoszenia kompetencji cyfrowych obywateli są oczywiście potrzebne i ich nie negujemy – zdecydowanie mają znaczenia dla poprawy włączenia społecznego, ale i zawodowego, natomiast poprawi to np. naszych niskich wskaźników dostępności pracowników ICT, ale także nie</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>g) w zakresie wynikającym ze zmiany modeli organizacji/świadczenia pracy</p> | <p>wesprze przemian w firmach, których wymaga dostawanie się chociażby do wymogów gospodarki 4.0. Cyfryzacja obok przechodzenia na niskoemisyjność i w związku z przekształceniami w kierunku gospodarki obiegu zamkniętego to największe wyzwania na najbliższe lata i dziwi przesunięcie tego obszaru na poziom regionalny.</p> <p>Zgodnie ze wskaźnikiem wykorzystania technologii cyfrowych (Digital Scoreboard 2020) , 60% polskich przedsiębiorstw charakteryzuje się bardzo niskim poziomem cyfryzacji (UE: 39%), jedynie 11% z nich to przedsiębiorstwa w wysokim stopniu ucyfrowione (UE: 26%), a ponad 54% firm nie ma programów szkoleniowych, przygotowujących kadre przedsiębiorstwa na cyfrową transformację. Z kolei według Raportu Deloitte „Przemysł 4.0 w Polsce – rewolucja czy ewolucja?“, w ramach którego zostało przeпытanych ponad 100 menedżerów polskich firm, 41 % ankietowanych nie wie, od czego zacząć działania związane z cyfrową transformacją. Zdaniem 71 % cyfrowa transformacja wymaga uprzednich zmian w kulturze organizacyjnej, natomiast 61% uważa, że konieczne jest przeszkolenie pod tym kątem pracowników.</p> <p>Niedawna dyskusja nad kryteriami w konkursie PARP: Akademii Menedżera – Kompetencje Cyfrowe pokazała jak szeroki wachlarz kompetencji potrzebny już jest na etapie samego zatrudniania, ale także, że w związku z cyfryzacją firm pojawią się nowe stanowiska, np. menadżer transformacji cyfrowej. Obecnie realizowany konkurs ma charakter pilotażowy i spodziewaliśmy się, że jest preludem do szerokiego wsparcia z perspektywy finansowej 2021-2027. Tego w programie przekazanym do konsultacji nie widać.</p> |
|--|--|--|---|--|

| | | | | |
|---|---|-------|--|---|
| | | | | Drugim ważnym, a niezabezpieczonym obszarem wymagającym publicznej interwencji, którego znaczenie będzie rosło są potrzeby w zakresie rozwoju kompetencji wynikające ze zmiany modeli organizacji/ świadczenia pracy (praca zdalna, hybrydowa, stacjonarna), w szczególności w odniesieniu do menadżerów odpowiedzialnych za organizację pracy, ale także samych pracowników, których kompetencje muszą zostać wzmocnione, uzupełnione. |
| 7 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy d) działanie 3. Pilotaż systemu Indywidualnych Kont Rozwojowych (IKR) | 78 | Należy rozważyć zwiększenie liczebne grupy osób objętych tych narzędziem. Ponadto niezrozumiałe, jest czym się różni testowe wdrażanie (1,5 tys. osób) od sprawdzania rozwiązania na szerszej grupie (3 tys. osób). Czy chodzi o dwuetapowe testowanie? Co więcej zdecydowanie nieuprawnione jest koncentrowanie się w pilotażu na wąskiej grupie: pracowników jednostek administracji szczebla krajowego i jednostek samorządu terytorialnego. Zapisy programu w tym zakresie trzeba zweryfikować i różnicować grupę objętą pilotażem. | Z opisu wynika, że narzędzie będzie skierowane do wąskiej grupy osób (1,5 tys.+3 tys. osób). Skoro narzędzie ma być co do zasady skierowane do osób dorosłych, to należy tak dobrać grupę podlegającą pilotażowi, by jak najlepiej odzwierciedlała strukturę zatrudniania, tym samym uwzględnić także pracowników przedsiębiorstwa, organizacji trzeciego sektora, itp. |
| 8 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy d) działanie 3. Wypracowanie przez partnerów społecznych propozycji rozwiązań dotyczących reagowania w sytuacjach kryzysowych na rynku pracy | 78-79 | Proponujemy następujące przeformułowanie zakresu działania: 3. Wypracowanie przez partnerów społecznych propozycji rozwiązań dotyczących reagowania na rynku pracy w momencie identyfikacji wyzwań (rozwojowych lub sytuacji kryzysowych) oraz jego opisu: Propozycje wypracowane przez partnerów dotyczyć będą m.in.: mechanizmów mitygowania ryzyk związanych z trudno przewidywalnymi zjawiskami w gospodarce; rozwiązań modelowych, stymulujących funkcjonowanie rynku pracy w warunkach zmiany ; trwałych mechanizmów wsparcia | Analiza programu zrealizowana wspólnie przez partnerów społecznych wykazała, że zakres działania dotyczący sytuacji kryzysowych warto rozszerzyć o wyzwania/ szanse rozwojowe pojawiające się na rynku pracy. Proponowane zmiany w projekcie rozszerzą zakres możliwych do realizacji w tym działaniu projektów. |

| | | | | |
|----|--|-----|--|--|
| | | | organizacji partnerów społecznych do reagowania na rynku pracy w warunkach zmiany, w tym podnoszenie kompetencji (związanych z istotą zmian) przez ekspertów partnerów społecznych. | |
| 9 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy g) działanie 1-2 związane z rozwojem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji | 111 | Przed uruchomieniem działań w zakresie wspierania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji konieczna jest ocena jego słabości, deficytów, a następnie reforma, m.in. dotycząca wprowadzania kwalifikacji do systemu, kompetencji Rady Interesariuszy, itp. Dopiero potem powinno być uruchamiane dalsze wsparcie z EFS na ten obszar. | Zintegrowany system kwalifikacji póki co nie służy rynkowi, pracodawcy i pracownicy co do zasady z niego nie korzystają i go nie rozumieją. Wątpliwości budzi m.in. także proces wpisywania kwalifikacji do systemu – nie jest jasne, czy jakaś instytucja weryfikuje, czy zgłaszane kwalifikacje rynkowe się nie powielają i nie nakładają na siebie. |
| 10 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy g) działanie 8. Instrumenty zwrotne na podnoszenie kompetencji osób dorosłych | 114 | W kontekście tego instrumentu, ale także pozostałych instrumentów zaproponowanych w programie rodzi się pytanie o różnice między nimi i ich cel. Mamy w programie kilka instrumentów, które co do zasady mają wspierać podnoszenie kompetencji i kwalifikacji i oddziaływać na zwiększenie wskaźnika LLL. | Konieczne jest wyjaśnienie, jaki jest cel i kluczowe różnice pomiędzy proponowanymi instrumentami: indywidualne konta edukacyjne, indywidualne bony na kształcenie ustawiczne oraz instrumenty zwrotne na podnoszenie kompetencji osób dorosłych. |
| 11 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy g) działanie 8. Instrumenty zwrotne na podnoszenie kompetencji osób dorosłych | 114 | Proponujemy zmianę opisu tego działania, by możliwe było także wykorzystanie go za pośrednictwem pracodawcy. Propozycja zapisu: Uruchomiony zostanie instrument finansowy, dzięki któremu możliwe będzie sfinansowanie w formie zwrotnej udziału uczestnika w różnych formach kształcenia osób dorosłych, podejmowanych z własnej inicjatywy lub za pośrednictwem pracodawcy. | Wprowadzenie możliwości skorzystania z różnych form kształcenia również za pośrednictwem pracodawcy ułatwiłoby dostęp do informacji o możliwych dodatkowych formach kształcenia oraz zwiększyłoby wykorzystanie tego instrumentu. |

| | | | | |
|----|--|-----|---|---|
| 12 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego | | Proponujemy uwzględnienie w programie pilotażu Funduszu Podnoszenia Kwalifikacji i Kompetencji, który mógłby być dopełnieniem Krajowego Funduszu Szkoleniowego. | <p>W ciągu ostatniej dekady brak kompetentnych pracowników stał się kluczową barierą rozwoju przedsiębiorstw w większości branż. Jednocześnie Polska pozostaje w ogonie państw UE pod względem kształcenia ustawicznego.</p> <p>Dlatego też potrzebne są instrumenty systemowe, zwiększające zaangażowanie pracodawców i pracowników w podnoszenie kompetencji, np. proponowany przez Radę Dialogu Społecznego Fundusz Podnoszenia Kwalifikacji i Kompetencji. Jego celem byłoby finansowanie szerokiego spektrum działań służących podnoszeniu kompetencji i kwalifikacji pracowników zgodnie z potrzebami pracodawcy, a stałą zasadą partycypowanie w kosztach usług rozwojowych poprzez regularne przeznaczanie na fundusz określonej kwoty środków i zabezpieczenie możliwości ich wykorzystania tylko na cele rozwojowe.</p> |
| 13 | Oś I Lepsze polityki dla rozwoju społecznego Cel szczegółowy k) działanie 6. Instrumenty zwrotne dla przedsiębiorców w celu poprawy dostępności prowadzonej przez nich działalności gospodarczej | 155 | Pozytywne jest umieszczenie tego rodzaju wsparcia w programie, jednak w naszej ocenie powinien to być instrument dotacyjny, a nie zwrotny. | Zwiększanie dostępności produktów i usług jest działaniem bardzo istotnym m.in. w kontekście wdrażania Dyrektywy EAA. Dla firm jest ogromnym wyzwaniem. Na tym etapie proponujemy, by zastosować finansowanie bezzwrotne, by jak najwięcej podmiotów skorzystało z przekształcenia swojej działalności w kierunku zwiększania dostępności. Dopóki świadomość korzyści wynikających z takich działań jest niska, należy silnie pobudzać inwestycje w tym zakresie. |

| | | | | |
|----|---|---------|---|---|
| 14 | Oś II Rozwój opieki nad najmłodszymi dziećmi Cel szczegółowy c) działanie 1. Wsparcie tworzenia i funkcjonowania miejsc opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 | 171 | Należy dostosować opis tego działania w taki sposób, by uwzględniony był możliwie najszerszy katalog podmiotów objętych wsparciem, np. podmioty prywatne, chcące zakładać żłobki przyzakładowe. W naszej ocenie następujące zdanie w opisie: „bezpośrednimi odbiorcami wsparcia i uczestnikami projektu będą podmioty odpowiedzialne za prowadzenie instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3” może zawężyć wsparcie do gmin, dla których prowadzenie żłobków jest działaniem statutowym. | Proponujemy takie rozszerzenie grup docelowych oraz poprawienie opisu działania, by wsparcie było kierowane zarówno do gmin, jak i wszystkich innych podmiotów prowadzących instytucje opieki, tzn. instytucji publicznych, osób fizycznych oraz osób prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej. |
| 15 | Oś IV Zdrowie Cel szczegółowy d) | 192-193 | Proponujemy uwzględnienie w tym obszarze działań realizowanych przez partnerów społecznych poprzez dodatnie dodatkowego działania: 3. Wypracowanie przez partnerów społecznych propozycji rozwiązań dotyczących zdrowego i dobrze przystosowanego środowiska pracy pozwalającego zachować aktywność zawodową w zdrowiu i ich wdrożenie w przedsiębiorstwach oraz uwzględnienie w głównych grupach docelowych: przedsiębiorców, pracodawców oraz partnerów społecznych. | W programie nie ma działań skierowanych na utrzymanie w aktywności zawodowej osób poprzez działania aktywne i profilaktykę realizowane w miejscu pracy. Chodzi m.in. o programy przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu, utrzymaniu zdrowia fizycznego i psychicznego, programy w zakresie profilaktyki uzależnień. Uwzględnienie wskazanych działań zasadniczo zwiększy dopasowanie programu do celu: wspieranie dostosowania pracowników, przedsiębiorstw i pracodawców do zmian, wspieranie aktywnego i zdrowego starzenia się oraz zdrowego i dobrze przystosowanego środowiska pracy, które uwzględnia zagrożenie dla stanu zdrowia. |
| 16 | Oś V - Szkolnictwo wyższe i nauka działanie. 6 Rozwój doskonałości dydaktycznej i naukowej podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki | 233 | Proponujemy rozszerzenie zakresu działania 6 poprzez zapisy w następującym brzmieniu: Rozwój doskonałości dydaktycznej, naukowej i badawczo-rozwojowej podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki Dodatkowo należy rozszerzyć zapis o dodatkowe działanie możliwe do realizacji: – utworzenie w uczelniach warunków do rozwoju projektów badawczo-rozwojowych i eksperymentalnych, w | Umożliwienie wdrożenia w ramach projektów osi V załączków struktur wspierających tworzenie projektów B+R w uczelniach wyższych lub rozwoju już istniejących struktur pozwoli na profesjonalizację tego obszaru w uczelniach. Tym samym uczelnie wyższe o niewystarczającym potencjale w tym zakresie, zyskają możliwość zbudowania swojego potencjału i przygotowania się do wypełniania kluczowej misji szkolnictwa wyższego, jaką jest dostarczanie rozwiązań przekładających się na rozwój gospodarczy. Jest to w zgodzie z założeniami obecnej perspektywy finansowej, w ramach |

| | | | | |
|----|---|-----|--|---|
| | | | tym m.in. wdrożenie struktur wspierających pracowników uczelni tworzących tego typu projekty, budowanie strategii B+R w uczelni, wdrożenie mechanizmów wspierających tworzenie tego typu projektów | której istotne jest, by nauka dostarczała rozwiązań możliwych do wykorzystania w praktyce gospodarczej. Uczelnie wyższe nieposiadające doświadczeń i struktur w tym zakresie, nie są w stanie bez wsparcia EFS przygotować się do wypełnienia takiej roli, ani - tym bardziej - do absorpcji środków przeznaczonych na współpracę z przedsiębiorcami w zakresie B+R przewidzianych w funduszach regionalnych czy krajowych. Taki skok kompetencyjny będzie jednak możliwy, o ile środki FERS dadzą uczelniom możliwość zbudowania fundamentów w tym zakresie. |
| 17 | Oś V - Szkolnictwo wyższe i nauka działanie. 8 Rozwój oferty uczelni w zakresie uczenia się osób dorosłych (...) | 234 | Proponujemy rozszerzenie zakres działania 8 poprzez zapisy w następujących brzmieniu: Działania będą ukierunkowane na: – realizację tzw. trzeciej misji uczelni, dotyczącej opracowania i realizacji działań dydaktycznych, m.in. kursów, szkoleń, studiów podyplomowych (z wyjątkiem studiów I, II i III stopnia) i innych form kształcenia osób dorosłych jako niestandardowych odbiorców szkolnictwa wyższego, nastawionej na rozwój kompetencji osób dorosłych, w tym wsparcie w zakresie zmiany kwalifikacji i dopasowania do oczekiwań pracodawców. | Włączenie w zakres tzw. III misji uczelni studiów podyplomowych i innych form kształcenia osób dorosłych stanowić będzie odpowiedź na zapotrzebowanie zarówno bezpośrednio zainteresowanych pracowników jak i na oczekiwanie pracodawców w zakresie rozwoju specjalistycznych kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników. Studia podyplomowe to kluczowa z perspektywy pracodawców forma umożliwiająca zmianę kwalifikacji pracowników i dopasowania ich kompetencji do oczekiwań pracodawców, która może być najbardziej efektywnie realizowana właśnie przez uczelnie wyższe. |
| 18 | Oś V - Szkolnictwo wyższe i nauka działanie. 9 Wdrażanie w podmiotach szkolnictwa wyższego zmian w zakresie zarządzania procesem kształcenia oraz systemu kształcenia na odległość (...) | 234 | Proponujemy rozszerzenie zakresu działania 9 poprzez zapisy w następujących brzmieniu: Wdrażanie w podmiotach szkolnictwa wyższego zmian w zakresie zarządzania uczelnia , zarządzania procesem kształcenia oraz systemu kształcenia na odległość. Zmiany w zakresie zarządzania uczelnia oraz procesem kształcenia będą wdrażane poprzez m.in.: - (...) - wdrożenie i rozwój informatycznych systemów zarządzania uczelnia | Rozszerzenie wdrażanych w podmiotach szkolnictwa wyższego zmian o obszar zarządzania uczelnia poprzez m.in. wdrożenie i rozwój informatycznych systemów zarządzania uczelnia. Wsparcie zmian w procesie zarządzania kształcenia jest bowiem bardzo często powiązane z koniecznością wdrożenia zmian w obszarze administracyjno-organizacyjnym - bez możliwości wdrożenia zmian w innych procesach niż proces kształcenia, nie będzie więc finalnie możliwe wdrożenie zmian w procesie kształcenia. Np. system obsługi toku studiów, a więc narzędzie informatyczne wspierające bezpośrednio proces kształcenia, dotyka również procesu obsługi studenta i kandydata w zakresie rekrutacji, obsługi finansowej, płatności itp... Dodatkowo |

| | | | | |
|----|---|-----|---|--|
| | | | | może również zaistnieć konieczność wdrożenia zmian w procesach zarządzania uczelnią, niepowiązanych z procesem kształcenia, a koniecznych dla uczelni (np. powiązanych z realizacją jej Strategii, dostosowania się do reform szkolnictwa wyższego itp.). Zintegrowane programy uczelni, realizowane w ramach perspektywy 2015-20 były istotną, ważną dla uczelni wyższych przestrzenią umożliwiającą wdrażanie w uczelniach wyższych zmian zarządczych przekładających się na poprawę jakości kształcenia i świadczenia na wysokim poziomie usług edukacyjnych dla studentów i ich profesjonalnej obsługi jako klienta. |
| 19 | Oś V - Szkolnictwo wyższe i nauka działanie 10. Dostępne podmioty szkolnictwa wyższego i nauki | 234 | Na etapie wdrażania tego działania należy zapewnić, że z możliwości uzyskania dalszego finansowania w tym zakresie nie mogą być wykluczone uczelnie, które otrzymały dofinansowanie w perspektywie 2014-2020 w ramach konkursów Uczelnia Dostępna. | Istotne jest dalsze finansowanie zwiększania dostępności także w uczelniach, które już skorzystały ze wsparcia w tym zakresie, tak by potrzeby osób z niepełnosprawnościami były coraz lepiej zaspokajane, a bariery w dostępie do kształcenia wyższego niwelowane. |
| 20 | Oś V - Szkolnictwo wyższe i nauka | | Proponujemy rozszerzenie katalogu działań i wydzielenie działania w zakresie wsparcia uczelni wyższych o tworzenie programów i realizację studiów dualnych w ścisłej współpracy z pracodawcami lub związkami branżowymi jako odpowiedzi na oczekiwania pracodawców i rynku pracy. | Studia dualne zapewniają bardzo dobre przygotowanie do kariery zawodowej, a dla pracodawców są szansą na pozyskanie wykwalifikowanej kadry, gotowej do pracy bez konieczności dużych inwestycji w dopasowanie kompetencji i kwalifikacji do wymogów w danej firmie. |
| 21 | Załącznik nr 1 do FERS | | Kwestia ryczałtów i stawek m.in. dotyczących kosztów pośrednich wymaga pogłębionej dyskusji i włączenia w prace nad ostatecznymi rozwiązaniami partnerów społecznych. | W perspektywie finansowej 2014-2020 wielokrotnie zgłaszany był problem niedostosowania pułapów i zakresu kosztów pośrednich do specyfiki projektów realizowanych przy wsparciu EFS. Skutkiem tego były problemy z rekrutacją personelu obsługowego do projektów, niskiej jakości wnioski o płatność, czy problemy z zapewnieniem pełnej realizacji projektów, zgodnie z ich założeniami. Kwestia ta wymaga pogłębionej dyskusji, by sytuacja beneficjentów w perspektywie 2021-2027 uległa w tym zakresie poprawie. |