

Ekspertyzy dotyczące roli związków zawodowych we wdrażaniu działań dotyczących rynku pracy i edukacji osób dorosłych w ramach 5 Programów Operacyjnych.

OPRACOWANIE POWSTAŁO W RAMACH PROJEKTU „PONADREGIONALNA SIEĆ WSPÓŁPRACY – KONKURENCYJNI NA RYNKU PRACY” DOFINANSOWANEGO ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO (NR UMOWY DZF/BDG-III-POWER-11/16)

Spis treści

Wstęp	4
1. Analiza Programu Operacyjnego POWER oraz 4 regionalnych programów operacyjnych	4
1.1 Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój	5
1.1.1 Proponowane działanie: Działanie 2.1 Równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego.	5
1.1.2 Proponowane działanie: Działanie 2.2 Wsparcie na rzecz zarządzania strategicznego przedsiębiorstw oraz budowy przewagi konkurencyjnej na rynku	6
1.1.3 Proponowane działanie: Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy	8
1.1.4 Proponowane działanie: Działanie 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych	9
1.1.5 Proponowane działanie: Działanie 2.14 Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie	10
1.1.6 Proponowane działanie: Działanie 2.15 Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki	10
1.1.7 Proponowane działanie: Działanie 2.16 Usprawnienie procesu stanowienia prawa....	11
1.1.8 Proponowane działanie: Działanie 4.1 Innowacje społeczne.....	12
1.1.9 Proponowane działanie: Działanie 4.2 Programy mobilności ponadnarodowej	13
1.1.10 Proponowane działanie: Działanie 4.3 Współpraca ponadnarodowa	14
1.2 Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego	15
1.2.1 Proponowane działanie: Działanie 8.4 Rozwój kompetencji kadr i adaptacja do zmian	15
1.2.2 Proponowane działanie: Działanie 8.6 Wsparcie na rzecz wydłużania aktywności zawodowej	16
1.2.3 Proponowane działanie: Działanie 10.2 Rozwój kształcenia zawodowego.....	17
1.2.4 Proponowane działanie: Działanie 10.3 Rozwój kompetencji i umiejętności osób dorosłych	18
1.3 Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego	19
1.3.1 Proponowane działanie: Działanie 7.4 Wydłużenie aktywności zawodowej	19
1.3.2 Proponowane działanie: Działanie 7.5 Szkolenia, doradztwo dla przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw oraz adaptacyjność przedsiębiorstw	19
1.3.3 Proponowane działanie: Działanie 7.6 Godzenie życia prywatnego i zawodowego.....	20
1.3.4 Proponowane działanie: 9.2 Wsparcie Kształcenia zawodowego.....	21
1.3.5 Proponowane działanie: Działanie 9.3 Wsparcie kształcenia ustawicznego	22
1.4 Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubuskiego	23
1.4.1 Proponowane działanie: Działanie 6.5 Usługi rozwojowe dla MMŚP	23
1.4.2 Proponowane działanie: Działanie 6.6 Aktywizacja zawodowa osób zwolnionych lub przewidzianych do zwolnienia.....	23

1.4.3	Proponowane działanie: Działanie 8.3 Upowszechnienie kształcenia ustawicznego związanego z nabywaniem i doskonaleniem kwalifikacji zawodowych.....	24
1.4.4	Proponowane działanie: Działanie 8.5 Doskonalenie umiejętności zawodowych osób dorosłych ²⁵	
1.5	Regionalny Program Operacyjny województwa Dolnośląskiego	26
1.5.1	Proponowane działanie: Działanie 8.5. Przystosowanie do zmian zachodzących w gospodarce w ramach działań outplacementowych	26
1.5.2	Proponowane działanie: Działanie 8.6. Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorców z sektora MMŚP	27
1.5.3	Proponowane działanie: Działanie 10.3. Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie	28
	Podsumowanie	28
2.	Rekomendacje dla członków Komitetów Monitorujących	29
2.1	Organizowanie dla członków Komitetów Monitorujących i ich zastępców szkoleń z zakresu funduszy europejskich.....	29
2.2	Wprowadzanie do dokumentów programowych zapisów podkreślających znaczącą rolę związku zawodowych w realizacji programów outplacementowych.	30
2.3	Dążenie do wyszczególnienia w działaniach w regionalnych programach operacyjnych w ramach typów projektu: kształceniem ustawiczne członków związków zawodowych.....	30
2.4	Wprowadzenie do działań dotyczących Kształcenia ustawicznego i zawodowego pracowników związków zawodowych, jako jednej z priorytetowych grup wsparcia	31
2.5	Dążenie do wyszczególnienia w działaniach w regionalnych programach operacyjnych w ramach typów projektu Szkoleń w zakresie bezpieczeństwa pracy.....	31
2.6	Wprowadzenie do działań dotyczących Kształcenia ustawicznego i zawodowego pracowników migracyjnych, jako jednej z priorytetowych grup wsparcia	31
2.7	Poszerzenie listy działań wpisanych do regionalnych programów operacyjnych o wprowadzone nowe działanie nakierowane na rozwój potencjału partnerów społecznych.	31

Wstęp

Opracowany dokument stanowi analizę Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz regionalnych programów operacyjnych dla 4 województw: małopolskiego, opolskiego, lubuskiego i dolnośląskiego pod kątem potrzeb Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

W niniejszym opracowaniu są przedstawione wyniki oceny aktualnych Szczegółowych Opisów Osi Priorytetowych oraz harmonogramów konkursów na 2017 rok. Zostały one połączone ze wskazaniami dotyczącymi kryteriów kwalifikowalności oraz zgodnością z potrzebami OPZZ. W drugiej części ekspertyza odwołuje się do rekomendacji w zakresie aktywności członków i ich zastępców w Komitetach Monitorujących ze szczególnym uwzględnieniem ich aktywności dotyczących składanych rekomendacji, planu ewaluacji oraz strategii komunikacji.

1. Analiza Programu Operacyjnego POWER oraz 4 regionalnych programów operacyjnych

W niniejszym rozdziale zostały przedstawione wybrane działania z programów operacyjnych, zaprezentowane kluczowe informacje z punktu widzenia aplikującego oraz uzasadnienie, dlaczego powinny one być brane pod uwagę przy wyborze konkursów, w których powinien uczestniczyć OPZZ samodzielnie, w partnerstwie, jako partner wiodący lub wspierający. Prezentowany materiał zawiera wybrane informacje z aktualnych dokumentów programowych: Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych oraz Harmonogramów. Do informacji dodane zostało uzasadnienie wyboru oraz wskazanie priorytetowego znaczenia danego działania dla potrzeb OPZZ w taki sposób, że I stopień to najwyższy poziom, II to średni, a III to mniej istotny, uzupełniający.

OPZZ w oparciu o przygotowany materiał powinien wypracować koncepcje projektowe np. w formie rozbudowanych fiszek. Materiał ten byłby wyjściowy dla przygotowania wniosku aplikacyjnego samodzielnie lub w partnerstwie. Szczególne znaczenie będzie miał poziom dofinansowania projektu i zabezpieczenie wkładu własnego w oparciu o wkład niepieniężny. W obecnej perspektywie finansowej opłaca się realizować projekty krótkie o budżecie nie przekraczającym 2 mln lub dłuższe, ale przy budżetach nawet przekraczających 4 mln. W ocenie projektów widoczne jest nastawienie na

realizację projektów w oparciu o własne zasoby a nie usługi zewnętrzne. Stanowi ten jeden z elementów oceny przez ekspertów z Komitetu Oceny Projektów. Doświadczenia autorów ekspertyzy pokazują, że większą szansę projektu mają projekty nieskomplikowane z jasno określonymi zadaniami i budżetem. Należy jednak pamiętać, że najistotniejsze informacje dla potencjalnego beneficjenta znajdują się w dokumentacji konkursowej. W związku z tym przy podejmowaniu decyzji o opracowaniu wniosku i aplikowaniu należy przeanalizować szczegółowe zapisy regulaminu, ocenić wstępną koncepcję pod kątem kryteriów formalnych i merytorycznych, uwzględniając także kryteria premiujące.

1.1 Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

POWER czyli Program Wiedza Edukacja Rozwój obejmuje działania wspierające reformy systemowe w obszarze rynku pracy, edukacji, procesu stanowienia prawa i podnoszenia jakości usług administracyjnych. Ukierunkowany jest również na poprawę sytuacji ludzi młodych, rozwój szkolnictwa wyższego, wsparcie dla obszaru zdrowia, promocję innowacji społecznych oraz współpracy ponadnarodową. Program wiąże się nie tylko z wydatkowaniem środków EFS, ale także funduszy Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych. Ocena projektów i ich wdrożenie opiera się na podstawie ustawy z dnia 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020, odpowiednich wytycznych horyzontalnych obejmujących także tryb wyboru projektów i ich na lata 2014-2020 i kwalifikowalność wydatków. Dotychczasowe doświadczenia autora opracowania opierające się na wynikach konkursów wskazują na najtrudniejszy proces aplikowania w środkach znajdujących się w gestii CPE - Centrum Projektów Europejskich, czyli projektów dotyczących współpracy międzynarodowej. Spośród działań wyselekcjonowane te dotyczące: Osi priorytetowej II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Oś IV Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa. Screening możliwych do realizacji działań został przeprowadzony w oparciu o Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych – wersję 7 z 8 marca 2017. Na końcu rozdziału została wprowadzona tabela podsumowująca obszary wsparcia w odniesieniu do programów operacyjnych, uzupełniono o informację o konkursach w 2017 roku.

1.1.1 Proponowane działanie: Działanie 2.1 Równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego.

Cel : Opracowanie i wdrożenie modelu współpracy międzysektorowej (pomiędzy administracją centralną, regionalną, lokalną oraz organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi) na rzecz równości szans płci.

Typy projektów: Opracowanie i upowszechnianie modelu współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 100%

Minimalny wkład własny: nie dotyczy

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: nie przewiduje się

Priorytet: I stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Temat równości szans jest jednym z istotnych zagadnień dla OPZZ. Związki zawodowe obejmujące swoim zasięgiem całą Polskę, z rozbudowanym zapleczem organizacyjnym oraz siecią kontaktów także organizacji działających na rzecz upowszechniania równości płci mogą odgrywać rolę jednego z kluczowych partnerów, a nawet liderów budowania partnerstwa międzysektorowego. Cel działania wpisuje się także w cele strategiczne samej organizacji nastawionej na wyrównywanie szans kobiet w środowisku pracy. W ramach projektu ma zostać wypracowany model, który poprzez działania promocyjno-upowszechniające dotrze do jak szerszego grona odbiorców.

1.1.2 Proponowane działanie: Działanie 2.2 Wsparcie na rzecz zarządzania strategicznego przedsiębiorstw oraz budowy przewagi konkurencyjnej na rynku

Cel: Wzrost liczby MMSP wykorzystujących wsparcie partnerów społecznych przy realizacji działań wspierających rozwój przedsiębiorstwa, w tym pozwalających na efektywne wykorzystanie podmiotowych systemów finansowania w regionach.

Typy projektów: Realizacja przez partnerów społecznych działań mających na celu opracowanie analizy potrzeb rozwojowych MMSP (z uwzględnieniem pracowników w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy - o ile dotyczy), którzy nie posiadają planu lub strategii rozwoju, w tym m. in.:

a) Identyfikacja potencjalnych odbiorców wsparcia:

na poziomie indywidualnych przedsiębiorstw

na poziomie grup przedsiębiorstw, np. branż, terytoriów, grup kooperujących w ramach łańcucha dostaw, klastrów lub w odniesieniu do inteligentnych specjalizacji;

b) Opracowanie analizy potrzeb rozwojowych MMSP:

na poziomie indywidualnych przedsiębiorstw

na poziomie grup przedsiębiorstw, np. branż, terytoriów, grup kooperujących w ramach łańcucha dostaw, klastrów lub w odniesieniu do inteligentnych specjalizacji;

c) Przygotowanie propozycji planów rozwojowych określających zakres działań niezbędnych do zaspokojenia zidentyfikowanych potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw oraz monitoring i doradztwo w zakresie ich wdrożenia:

na poziomie indywidualnych przedsiębiorstw, w tym poprzez wskazanie możliwości i zasad wykorzystania podmiotowych systemów finansowania dla dalszego rozwoju przedsiębiorstwa oraz informowanie instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie podmiotowych systemów finansowania w regionach o zdiagnozowanym popycie przedsiębiorstw na poziomie grup przedsiębiorstw, np. branż, terytoriów, grup kooperujących w ramach łańcucha dostaw, klastrów lub w odniesieniu do inteligentnych specjalizacji, w tym:

- identyfikacja minimalnych parametrów usług rozwojowych adekwatnych do potrzeb danej grupy przedsiębiorstw i popytu przez nich zgłoszonego (w tym identyfikacja celów, zakres tematyczny, optymalne formy realizacji, czas niezbędny do osiągnięcia zakładanych celów)
- identyfikacja potencjalnych dostawców usług rozwojowych (w RUR lub poza RUR, jeżeli usługa o odpowiednich parametrach nie została wprowadzona do RUR) oraz przekazywanie potencjalnym dostawcom informacji o zdiagnozowanym popycie;

d) Analiza faktycznej dostępności usług rozwojowych dla MMSP w regionach i - o ile dotyczy - podejmowanie działań interwencyjnych;

e) Upowszechnianie wśród interesariuszy wiedzy o zdiagnozowanych potrzebach lub barierach rozwojowych, które wykraczają poza bezpośredni zakres wsparcia w RUR i podejmowanie działań wdrożeniowych lub interwencji koniecznych do ich zaspokojenia (mainstreaming potrzeb rozwojowych).

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 90%

Minimalny wkład własny 10%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: tak, konkurs został już ogłoszony, termin złożenia 30 czerwca

Priorytet: III stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Działanie nie ma zbyt dużego znaczenia dla OPZZ. Stanowi jednak szansę na prowadzenia działań doradczych nakierowanych na przedsiębiorstwa, w tym pracowników.

Konkurs jest konkursem realizowanym , w tym roku z ogłoszonym bliskim terminem składania.

Budżet konkursu wynosi 50 mln i zgodnie z wypracowanymi opracowaniami PARP został podzielony branżowo. Ewentualna decyzja o uczestnictwie powinna wiązać się z szukaniem partnerów branżowych.

1.1.3 Proponowane działanie: Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

Cel: 1. Standaryzacja działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy.

2. Profesjonalizacja kadr instytucji rynku pracy, poprzez podniesienie kwalifikacji i kompetencji ich kluczowych pracowników.

3. Wyposażenie instytucji rynku pracy w zasoby informacyjne pozwalające zwiększyć efektywność ich funkcjonowania.

4. Zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

5. Utworzenie systemu monitorowania efektywności instytucji rynku pracy.

Typy projektów:

- Szkolenia kluczowych i merytorycznych pracowników Instytucji Rynku Pracy w zakresie wyłącznie:

a) zmian związanych z przeprowadzoną w 2014 r. nowelizacją (w tym przede wszystkim możliwości wykorzystania nowych instrumentów i usług, takich jak m.in. bony szkoleniowe, zatrudnieniowe, granty na telepracę) oraz przyszłymi nowelizacjami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

b) indywidualizacji wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom przez pracowników PSZ pełniących funkcję doradcy klienta.

c) profesjonalizacji usług świadczonych na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym lepsze przygotowanie pracowników do świadczenia usług dla tych osób (z wyłączeniem szkoleń, które nie są związane bezpośrednio z zadaniami wykonywanymi na zajmowanych stanowiskach).

d) świadczenia usług w ramach sieci EURES, których finansowanie państwa członkowskie są zobowiązane przejąć na mocy reformy zasad funkcjonowania sieci EURES

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 97%

Minimalny wkład własny: 3%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: czerwiec 2017 r.

Priorytet: II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Działanie to może być interesujące ze względu na posiadaną grupę ekspertów i trenerów przez OPZZ. Cel jest ukierunkowany na wsparcie szkoleniowe instytucji rynku

pracy czyli podmiotów, z którymi związek buduje różnorodne relacje i współpracę. Należy pamiętać jednak, że planowane jest przyznanie tylko dotacji dla jednego projektu, a budżet najbliższego konkursu wynosi jedynie 1 155 000 zł. W związku z tym szanse na uzyskanie dofinansowania są bardzo ograniczone.

1.1.4 Proponowane działanie: Działanie 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych

Cel: Podniesienie jakości działań realizowanych przez publiczne i niepubliczne podmioty na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych.

Typy projektów:

- Wypracowanie i wdrożenie instrumentów, wspierających zatrudnienie i utrzymanie się na rynku pracy osób niepełnosprawnych:
 - a) instrument wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pozyskania niepełnosprawnego pracownika, utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności,
 - b) instrument wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie pozyskania przez nie zatrudnienia, w tym przechodzenia pomiędzy rehabilitacją społeczną a zawodową,
 - c) instrument wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej.
- Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 100 %

Minimalny wkład własny: nie dotyczy

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: lipiec oraz listopad 2017r.

Priorytet: II lub III stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Cel działania wpisuje się w aktywność OPZZZ w zakresie wyrównywania szans w środowisku pracy. Dotyczy wspierania i utrzymania pracowników na rynku pracy i wypracowywania instrumentów wsparcia. Proponowane działanie w zależności od decyzji właściwych organów OPZZ może mieć wysoki priorytet lub stanowić obszar uzupełniający aktywność związku zawodowego. Istotne dla procesu aplikowania będą już wypracowane koncepcje wsparcia. W tym roku planowane jest ogłoszenie 2 konkursów jeden z budżetem prawie 40 milionowym drugi, z budżetem przekraczającym 5 milionów zł. Przewiduje się, że w każdym z konkursów tylko jeden

projekt uzyska dofinansowanie. To znacząca trudność. Z drugiej jednak strony szansę na aplikowaniu przy tak dużym budżecie będą miały tylko wybrane podmioty o bardzo dużym potencjale organizacyjnym i finansowym.

1.1.5 Proponowane działanie: Działanie 2.14 Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie

Cel: 1. Zwiększenie dostępu osób dorosłych do różnych form uczenia się przez całe życie.

2. Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości usług z zakresu całozyciowego doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Typy projektów:

1. Zwiększenie oferty pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się dorosłych, w tym:

- a. opracowanie modelowych programów kwalifikacyjnych kursów zawodowych
- b. opracowanie modelowych programów kursów umiejętności zawodowych
- c. opracowanie przykładowych programów kursów kompetencji ogólnych
- d. opracowanie kursów multimedialnych umożliwiających prowadzenie części teoretycznej kursów dla osób dorosłych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 100%

Minimalny wkład własny: nie dotyczy

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: nie dotyczy

Priorytet: II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Proponowane działanie dotyczy kształcenia zawodowego osób dorosłych czyli także pracowników podnoszących swoje kwalifikacje. To może być istotne pole działalności edukacyjnej OPZZ. Udział w konkursach w ramach tego działania będzie wymagał odpowiedniego zaplecza ekspertów od kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz znajomości potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji osób dorosłych. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby zawiązanie partnerstwa do opracowania i wdrożenia projektu.

1.1.6 Proponowane działanie: Działanie 2.15 Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki

Cel: 1. Dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez zaangażowanie przedstawicieli pracodawców i pracowników na wszystkich etapach jego programowania.

2. Zwiększenie wykorzystania zmodernizowanych treści, narzędzi i zasobów wspierających proces kształcenia zawodowego.

Typy projektów:

Przygotowanie rozwiązań w zakresie angażowania pracodawców w organizację praktycznej nauki zawodu, w tym:

b) opracowanie modelowych programów praktycznej nauki zawodu dla zawodów na poziomie kwalifikacji technika

c) wypracowanie modelu zachęt dla pracodawców angażujących się w proces kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia praktycznego

d) ewaluacja wypracowanych rozwiązań w zakresie praktycznej nauki zawodu

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 100%

Minimalny wkład własny: nie dotyczy

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: listopad 2017 r.

Priorytet: I lub II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Proponowane działanie wpisuje się w działania OPZZ wspierające kształcenie zawodowe i dotyczy działań edukacyjnych. Szczególnie dotyczy to wypracowania modelu zachęt dla pracodawców w zakresie ich zaangażowania w kształcenie zawodowe, szczególnie praktyczne. W 2017 roku planowany jest w tym zakresie konkurs o budżecie 20 900 000 zł. Należy jednak pamiętać, że ogłoszenie konkursu będzie uzależnione od przyjęcia projektu przepisów prawnych przez Ministra właściwego ds. oświaty i wychowania, które warunkują prawidłową realizację projektów. OPZZ powinien wziąć pod uwagę możliwość tworzenia partnerstwa dla wspólnego aplikowania i wdrażania projektu rozważając czy przyjąć rolę Lidera czy tylko partnera.

1.1.7 Proponowane działanie: Działanie 2.16 Usprawnienie procesu stanowienia prawa

Cel: Wzmocnienie potencjału podmiotów zaangażowanych w proces stanowienia prawa na szczeblu krajowym

Typy projektów:

- Podnoszenie kompetencji eksperckich przedstawicieli organizacji pozarządowych oraz partnerów społecznych w zakresie niezbędnym do prawidłowego udziału w procesie

stanowienia prawa, w szczególności z zakresu prawa gospodarczego, ekonomii z elementami polityki przemysłowej, prawa pracy, ekonomii przedsiębiorstwa, analizy finansowej.

- Prowadzenie przez partnerów społecznych działań w zakresie monitorowania prawa gospodarczego i prawa pracy.
- Rozbudowanie procesu konsultacji społecznych poprzez wdrażanie aktywnych form konsultacji społecznych (m.in. stałe konferencje, sondaż deliberacyjny, panele obywatelskie) w oparciu o zasady konsultacji społecznych

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 100%

Minimalny wkład własny: nie dotyczy

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: nie dotyczy

Priorytet: I stopień

Uzasadnienie rekomendacji: Zgodnie z analizą dokumentów strategicznych i obszarem działalności OPZZ udział w konkursach w tym działaniu może być bardzo istotny. Pozyskanie finansowania umożliwi podnoszenie kompetencji eksperckich przedstawicieli związku zawodowego w zakresie niezbędnym do prawidłowego udziału w procesie stanowienia prawa. To szansa na zwiększenie kwalifikacji zaplecza eksperckiego dla związku oraz poszerzenia potencjału kadrowego. Ten typ projektu mógłby być przygotowywany samodzielnie. Drugi z priorytetowych obszarów to monitorowanie prawa gospodarczego i prawa pracy. Wskazany typ projekt bezpośrednio dotyczy aktywności związku. Na uwagę zasługuje także typ projektu nastawiony na nowe aktywne formy procesu konsultacji społecznych. Rozwiązania takie, jak stałe konferencje, sondaż deliberacyjny, panele obywatelskie mogłyby wzbogacać i uzupełniać dotychczas prowadzone negocjacje i konsultacje zarówno wewnątrz organizacji, jak i w dialogu społecznym.

1.1.8 Proponowane działanie: Działanie 4.1 Innowacje społeczne

Cel: Zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych na rzecz poprawy skuteczności wybranych aspektów polityk publicznych w obszarze oddziaływania EFS.

Typy projektów:

1. Mikro-innowacje - inkubacja nowych załączkowych pomysłów, w tym ich opracowanie i rozwinięcie, oraz przetestowanie i upowszechnienie, a także podjęcie działań w zakresie włączenia do polityki i praktyki
2. Makro-innowacje - opracowanie (o ile będzie to konieczne), przetestowanie, upowszechnienie i włączenie do polityki i praktyki nowych rozwiązań

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 97%

Minimalny wkład własny: 3%

Priorytet: ze względu na różnorodność obszarów konkursowych nie można stwierdzić

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: nie dotyczy

Uzasadnienie rekomendacji: To działanie jest potencjalnie bardzo ważne dla wypracowania i testowego wdrożenia wypracowanych rozwiązań ze strony związku. Dzięki realizacji projektu można poszerzać obszary swojej aktywności lub też nadawać im nowy atrakcyjny wymiar.

Ze względu na specyfikę Działania 4.1, w którym przewiduje się realizację projektów ze wszystkich celach tematycznych EFS można założyć, że tylko wybrane konkursy będą znajdowały się w polu zainteresowania OPZZ. Konkursy ogłaszane w 2017 nie dotyczą aktywności podmiotu związkowego. Obecnie dostępne dokumenty nie pozwalają na prezentację rekomendacji.

1.1.9 Proponowane działanie: Działanie 4.2 Programy mobilności ponadnarodowej

Cel: Wzmocnienie kompetencji zawodowych i kluczowych osób z wykorzystaniem programów mobilności ponadnarodowej.

Typy projektów:

1. Programy mobilności ponadnarodowej na zasadach określonych dla programu Erasmus+.
2. Programy mobilności ponadnarodowej ukierunkowane na aktywizację zawodową osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym, z możliwym wykorzystaniem konkursu skoordynowanego na poziomie UE.
3. Programy stypendialne i mobilności ponadnarodowej dla osób zaangażowanych w kreowanie i wdrażanie polityk publicznych.
4. Programy mobilności ponadnarodowej dla osób chcących podnieść swoje kompetencje lub kwalifikacje niezbędne do utrzymania lub podjęcia zatrudnienia

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: Tryb konkursowy - 97%, Tryb pozakonkursowy - 100%

Minimalny wkład własny: Tryb konkursowy - 3%, Tryb pozakonkursowy - nie dotyczy

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: brak informacji

Priorytet: I lub II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Działanie to może umożliwić podnoszenie kwalifikacji pracowników i członków związku poprzez programy międzynarodowe. Biorąc pod uwagę rozbudowaną sieć kontaktów udział w konkurach może być istotny z punktu widzenia rozwijania współpracy

międzynarodowej. Może to stanowić także uzupełnienie aktywności realizowanej w ramach Erasmusa +.

1.1.10 Proponowane działanie: Działanie 4.3 Współpraca ponadnarodowa

Cel: Wdrożenie nowych rozwiązań, w szczególności z zakresu aktywizacji zawodowej, kształcenia przez całe życie i tworzenia oraz realizacji polityk publicznych, dzięki współpracy z partnerami zagranicznymi

Typy projektów:

1. Projekty realizowane w ramach Common Framework tj. konkursu skoordynowanego na poziomie europejskim, w którym określone zostaną główne zasady i obszary działania.
2. Projekty z komponentem ponadnarodowym realizowane poza Common Framework.
3. Rozszerzenie standardowych projektów (realizowanych również w ramach regionalnych programów operacyjnych) o komponent ponadnarodowy.
4. Funkcjonowanie sieci współpracy w obszarach wsparcia EFS, umożliwiających wymianę doświadczeń i wzajemne uczenie się.

W ramach typów projektów 1-4 możliwa jest realizacja następujących działań:

- a) wypracowanie nowych rozwiązań we współpracy z partnerem zagranicznym (powinny również obejmować wdrożenie);
- b) import i eksport nowych rozwiązań, ich zaadaptowanie (powinny również obejmować ich wdrożenie);
- d) wymiana informacji i doświadczeń;
- c) równoległe tworzenie nowych rozwiązań (powinny również obejmować wdrożenie);
- e) zainicjowanie współpracy ponadnarodowej ukierunkowanej na rozwiązywanie problemów z zakresu wsparcia EFS w szczególności aktywizacji zawodowej i społecznej, kształcenia przez całe życie i tworzenia oraz realizacji polityk publicznych

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 97%

Minimalny wkład własny: 3%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: kwiecień oraz sierpień 2017r.

Priorytet: ze względu na różnorodność obszarów konkursowych nie można stwierdzić

Uzasadnienie rekomendacji: Dla tego działania przy każdym konkursie wyznaczone są różne obszary tematyczne. Biorąc pod uwagę już przeprowadzone konkursy część z tych tematów np. godzenie ról zawodowych i życia rodzinnego, kształcenie zawodowe, utrzymanie aktywności zawodowej osób 50+

jest związana z obszarami aktywności OPZZ. Przygotowywane projekty ukierunkowane są na wypracowanie i wdrożenie (często pilotażowe) nowego rozwiązania we współpracy z partnerem zagranicznym z kraju członkowskiego Unii Europejskiej. Dotychczasowe doświadczenia wskazują na trudności w procesie aplikacyjnej. Dotyczy to w szczególności zapewnienia wdrożenia poprzez uregulowania prawne. Z drugiej strony widoczny jest brak środków dla partnera zagranicznego, co powoduje, że jego aktywności nie mogą być wydatkiem kwalifikowalnym i trzeba szukać innych sposobów na rozliczenie tych kosztów. W związku z istniejącymi okolicznościami rekomenduje monitorowanie ogłaszanych konkursów i analizowanie możliwości współpracy z konkretnymi partnerami zagranicznymi.

1.2 Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego

1.2.1 Proponowane działanie: Działanie 8.4 Rozwój kompetencji kadr i adaptacja do zmian

Cel: Zwiększenie dostępności do usług rozwojowych dla MŚP oraz zdolności adaptacyjnych osób zwolnionych i zagrożonych zwolnieniem z pracy

Typy projektów: wsparcie dotyczące podnoszenia kompetencji i/lub kwalifikacji kadr sektora MŚP w ramach podmiotowego finansowania usług rozwojowych; opracowanie i wdrażanie kompleksowych programów typu outplacement.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 95%

Minimalny wkład własny: 5%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: IV kw. 2017

Priorytet: I stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Proponowane działanie dotyczy bardzo ważnego obszaru aktywności związkowej związanego z wsparciem osób zagrożonych zwolnieniem z pracy i zwalnianych. Ukierunkowanie na pracowników w wybranych zakładach pracy znajdujących się na etapie restrukturyzacji może stanowić ważny instrument wsparcia społecznego.

Udział w konkursie może wynikać z dotychczasowych wieloletnich doświadczeń i praktyki działania. Przygotowanie projektu może być samodzielne lub w partnerstwie z innymi podmiotami rynku pracy. Ze względu na kompleksowy charakter warto brać pod uwagę to drugie rozwiązanie. W tym roku zostanie ogłoszony konkurs na opracowanie i wdrażanie kompleksowych programów typu

outplacement. Obligatoryjnie powinny one obejmować: doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem indywidualnego planu działania jako obowiązkowy element wsparcia (dla każdego uczestnika), poradnictwo psychologiczne, pośrednictwo pracy, szkolenia i/lub kursy i/lub studia podyplomowe, staże i/lub praktyki zawodowe, subsydiowanie zatrudnienia, dodatki relokacyjne, wsparcie szkoleniowo – doradcze oraz finansowe (dotacje w wysokości do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia za pracę) dla osób zamierzających podjąć własną działalność gospodarczą. Dodatkowe inne potencjalne formy to: zatrudnienie wspomagane, wsparcie adaptacyjne dla pracownika, który uzyskał zatrudnienie, w ramach projektów, w tym szkolenia lub doradztwo, wsparcie towarzyszące dla uczestników projektu polegające na zapewnieniu opieki nad osobą zależną (jedynie w połączeniu z innymi formami wsparcia), inne narzędzia, metody, programy służące aktywizacji zawodowej. Budżet konkursu wynosi 14 520 582,97 zł.

1.2.2 Proponowane działanie: Działanie 8.6 Wsparcie na rzecz wydłużania aktywności zawodowej

Cel: Zwiększenie poziomu zatrudnienia pracowników powyżej 50 r.ż. oraz wsparcie pracujących na stanowiskach o znacznym obciążeniu dla zdrowia oraz zwiększenie poziomu uczestnictwa osób w wieku aktywności zawodowej w programach zdrowotnych

Typy projektów: Realizacja programów przekwalifikowania pracowników i wsparcie dla pracodawców

A. programy przekwalifikowania pracowników przygotowujące do kontynuowania pracy na innych lub zmodyfikowanych / zmodernizowanych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia

B. opracowanie strategii zarządzania wiekiem u pracodawcy, w tym możliwość realizacji szkoleń i doradztwa w tym zakresie oraz wdrożenie opracowanego programu (jego elementu

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 95%

Minimalny wkład własny: 5%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: Realizacja programów przekwalifikowania pracowników i wsparcie dla pracodawców typ A - III kw. 2017, typ B - II kw. 2017

Programy zdrowotne typ B - IV kw. 2017, typ A nie przewiduje się.

Priorytet: II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Działanie powiązane z działalnością OPZZ szczególnie w odniesieniu do kwestii dotyczących obciążeń dla zdrowia na stanowiskach pracy. Jedne projekty mogą dotyczyć wybranej grupy przedsiębiorstw będących w stanie wskazać i udowodnić, że posiada stanowiska pracy związane z warunkami zagrażającymi stanowi zdrowia. Inne to zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie w odniesieniu do osób 50+. Obydwa zakresy konkursów mieszczą się w agendzie programowej OPZZ. Konkursy będą ogłoszone: pierwszy dotyczący opracowanie strategii zarządzania wiekiem u pracodawcy, w tym możliwość realizacji szkoleń i doradztwa w tym zakresie oraz wdrożenie opracowanego programu (jego elementu) w II kwartale, a drugi nastawiony na programy przekwalifikowania pracowników przygotowujące do kontynuowania pracy na innych lub zmodyfikowanych /zmodernizowanych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia. Realizacja takich projektów wiązałaby się z włączeniem potencjału szkoleniowego i doradczego OPZZ.

1.2.3 Proponowane działanie: Działanie 10.2 Rozwój kształcenia zawodowego

Poddziałanie 10.2.4 KSZTAŁCENIE ZAWODOWE OSÓB DOROSŁYCH

Cel: Celem interwencji w ramach poddziałania jest niwelowanie dysonansu pomiędzy oczekiwaniami pracodawców, a umiejętnościami i kompetencjami osób na rynku pracy. Wsparcie realizowane w tym zakresie służyć powinno powiązaniu potrzeb związanych z oferowanymi miejscami pracy po stronie pracodawców z adekwatnymi kwalifikacjami po stronie pracowników oraz z gotowością do podnoszenia czy zmiany kompetencji. Podejmowane w związku z tym działania służyć będą wsparciu osób w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Typy projektów:

A. rozwijanie kompetencji i umiejętności zawodowych osób dorosłych w ramach pozaszkolnych form kształcenia

B. działania z zakresu potwierdzania kwalifikacji

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 90%

Minimalny wkład własny: 10%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: Brak naborów w tym działaniu, projekty realizowane są wyłącznie w trybie pozakonkursowym.

Priorytet: II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Proponowane działanie wiąże się z celami OPZZ dotyczącymi edukacji zawodowej osób dorosłych. Będzie realizowany w oparciu o podmiotowy system finansowania

szkoleń. W ramach działania zostanie wybrani operatorzy, którzy będą zarządzali systemem bonowym i byli jego dystrybutorem. Osoby dorosłe będą mogły zrealizować dowolne szkolenie korzystając z oferty podmiotów posiadających uznawane certyfikaty jakości np. MSUES. OPZZ musi odpowiedzieć sobie na pytanie czy chce być takim operatorem lub czy bardziej powinien, jako ośrodek szkoleniowy występować w roli potencjalnego oferenta. Inną możliwością będzie podnoszenie kwalifikacji pracowników i członków związku zawodowego poprzez korzystanie z systemów bonowych bez bezpośredniego zaangażowania w przygotowywanie projektu. Należy jednak pamiętać, że wsparciu EFS podlegają tylko kwalifikacje wpisane do PRK a proponowany kursy muszą mieć certyfikat.

1.2.4 Proponowane działanie: Działanie 10.3 Rozwój kompetencji i umiejętności osób dorosłych

Cel: Podwyższanie kompetencji osób dorosłych, w tym w szczególności znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

Rozwijanie kompetencji i umiejętności osób dorosłych w kontekście przede wszystkim funkcjonowania na rynku pracy odbywać się będzie poprzez:

- szkolenia / kursy / studia podyplomowe / kształcenie w formach szkolnych w szczególności w zakresie kompetencji kluczowych tj. ICT oraz języki obce, a także innych kompetencji w zakresie których możliwe jest uzyskanie potwierdzenia kwalifikacji ogólnie uznanym certyfikatem,
- usługi z zakresu poradnictwa zawodowego i planowania własnej kariery,
- działania z zakresu potwierdzania kwalifikacji.

Działania promocyjne realizowane będą jako element projektu obejmującego wsparcie osób.

Typy projektów: ROZWÓJ KOMPETENCJI I UMIEJĘTNOŚCI OSÓB DOROSŁYCH

A. rozwijanie kompetencji i umiejętności osób dorosłych

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: Brak naborów w tym działaniu, projekty realizowane są wyłącznie w trybie pozakonkursowym.

Priorytet: III stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: W tym działaniu udział OPZZ może mieć tylko charakter pośredni.

Działanie ma charakter pozakonkursowy, a głównym beneficjentem będzie Wojewódzki Urząd Pracy. Projekty będą realizowany w systemie bonowym. Rola związku może się ograniczyć do dostarczyciela oferty szkoleniowej. Inną możliwością to wyszkolenie pracowników związku.

1.3 Regionalny Program Operacyjny Województwa Opolskiego

1.3.1 Proponowane działanie: Działanie 7.4 Wydłużenie aktywności zawodowej

Cel: Przeciwdziałanie wykluczeniu z rynku pracy osób w wieku aktywności zawodowej dzięki realizacji programów zdrowotnych.

Typy projektów:

Opracowanie i wdrożenie programów ukierunkowanych na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, w tym m.in.:

- a) usługi zdrowotne, w tym rozszerzenie katalogu badań profilaktycznych,
- b) działania informacyjno-szkoleniowe skierowane w szczególności do lekarzy medycyny pracy, lekarzy orzeczników ZUS, kadr POZ, psychologów, pracowników PIS, PIP i BHP,
- c) działania informacyjno-edukacyjne, w tym edukacja prozdrowotna.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 95%

Minimalny wkład własny: 5%

Priorytet: III stopnia

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: nie dotyczy

Uzasadnienie rekomendacji: Ponieważ proponowane działanie dotyczy wydłużenia aktywności zawodowej może znajdować się w kręgu zainteresowania OPZZ. Dotyczyć może to edukacji prozdrowotnej. Analiza działań programowych wskazuje jednak, że obszar ten nie jest raczej związane z głównym nurtem działalności związku zawodowego.

1.3.2 Proponowane działanie: Działanie 7.5 Szkolenia, doradztwo dla przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw oraz adaptacyjność przedsiębiorstw

Cel: Poprawa adaptacyjności pracowników zagrożonych zwolnieniem, przewidzianych do zwolnienia i zwolnionych do nowych warunków zawodowych

Typy projektów:

Wsparcie w ramach programu outplacementowego, dla osób zwolnionych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z przyczyn niedotyczących pracownika. Program obejmuje m.in.:

- a) doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania jako obowiązkowy element wsparcia,
- b) poradnictwo psychologiczne,
- c) pośrednictwo pracy,
- d) szkolenia, studia podyplomowe,
- e) staże, praktyki zawodowe,
- f) subsydiowanie zatrudnienia,
- g) dodatek relokacyjny,
- h) wsparcie finansowe na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, w formie bezzwrotnej, połączone ze wsparciem pomostowym w postaci indywidualnych usług doradczych o charakterze specjalistycznym lub w postaci pomocy finansowej.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: Projekty dotyczące wsparcia dla osób zagrożonych zwolnieniem lub osób zwalnianych z zakładu pracy - 95%,

Minimalny wkład własny: Projekty dotyczące wsparcia dla osób zagrożonych zwolnieniem lub osób zwalnianych z zakładu pracy - 5%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: II, III kwartał 2017 r.

Uzasadnienie rekomendacji: Proponowane działanie dotyczy bardzo ważnego obszaru aktywności związkowej związanego z wsparciem osób zagrożonych zwolnieniem z pracy i zwalnianych. Ukierunkowanie na pracowników w wybranych zakładach pracy znajdujących się na etapie restrukturyzacji może stanowić ważny instrument wsparcia społecznego.

Udział w konkursie może wynikać z dotychczasowych wieloletnich doświadczeń i praktyki działania. Przygotowanie projektu może być samodzielne lub w partnerstwie z innymi podmiotami rynku pracy. Ze względu na kompleksowy charakter warto brać pod uwagę to drugie rozwiązanie. W 2017 roku planowane jest ogłoszenie konkursu w III kwartale. Jego budżet ma wynosić 4 miliony zł.

1.3.3 Proponowane działanie: Działanie 7.6 Godzenie życia prywatnego i zawodowego

Cel: Zwiększenie dostępu do opieki nad dziećmi do lat 3 i możliwości zatrudnienia/kontynuowania zatrudnienia osób sprawujących nad nimi opiekę

Typy projektów:

Aktywizacja zawodowa osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3, w tym m.in.

- c) pośrednictwo pracy,
- d) poradnictwo zawodowe,
- e) szkolenia,

- f) staże,
- g) wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy,
- h) subsydiowanie zatrudnienia,
- i) grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016 poz. 1666 z późn. zm.).

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 90%

Minimalny wkład własny: 10%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: Nie przewiduje się naboru w 2017 r.

Priorytet: III stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Proponowane działanie w zakresie typu konkursu dotyczącego aktywizacji zawodowej może stanowić pole zainteresowania OPZZ. Nie wydaje się jednak, żeby odpowiadało kluczowym potrzebom związku zawodowego.

1.3.4 Proponowane działanie: 9.2 Wsparcie Kształcenia zawodowego

Poddziałanie 9.2.1 i 9.2.2 (aglomeracja opolska) Wsparcie kształcenia zawodowego

Cel: Zwiększenie szans zatrudnienia przyszłych absolwentów kształcenia i szkolenia na regionalnym rynku pracy poprzez poprawę efektywności kształcenia i szkolenia zawodowego.

Typy projektów:

Kształcenie osób dorosłych w pozaszkolnych formach kształcenia zawodowego zorganizowanych we współpracy z pracodawcami (kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, inne kursy), w tym z uwzględnieniem elastycznych rozwiązań (np. kształcenie na odległość).

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 90%

Minimalny wkład własny: 10%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: Nie przewiduje się naboru w 2017 r.

Priorytet: II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Z racji działań edukacyjnych OPZZ i jego struktur to działanie może stanowić jego pole zainteresowań. Daje możliwość przeszkolenia swoich pracowników i członków, ale także prowadzenia szkoleń dla zewnętrznych odbiorców. Należy pamiętać, że działanie nakierowane jest w szczególności na osoby o niskim poziomie kwalifikacji, osoby 50+ lub mieszkańców obszarów wiejskich. Ograniczenia stanowią także zapisy w dokumentach programowych dotyczące objęcia wsparciem tylko kompetencji i kwalifikacji zawodowych w zawodach, w których zgodnie z

prowadzonym monitoringiem odnotowuje się zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy, w tym z uwzględnieniem specjalizacji regionalnych. Drugi obligatoryjny wyznacznik to, że podejmowane działania skorelowane zostaną z procedurami uznawania wcześniej nabytego doświadczenia i kompetencji i będą podlegać certyfikacji. W takiej sytuacji należy dokonać zdiagnozować zawody deficytowe oraz te związane z inteligentnymi specjalizacjami.

1.3.5 Proponowane działanie: Działanie 9.3 Wsparcie kształcenia ustawicznego

Cel: Poprawa kompetencji i kwalifikacji osób dorosłych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w zakresie rozwoju umiejętności TIK i znajomości języków obcych.

Typy projektów: Kształcenie i szkolenie osób dorosłych w ramach systemu kształcenia formalnego lub poza formalnego, w tym z uwzględnieniem elastycznych rozwiązań (np. kształcenie na odległość) w zakresie kompetencji kluczowych:

- a) TIK,
- b) języków obcych

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 90%

Minimalny wkład własny: 10%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: Nie przewiduje się naboru w 2017 r.

Priorytet: II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Z racji działań edukacyjnych OPZZ i jego struktur to działanie może stanowić pole jego zainteresowań. Daje możliwość przeszkolenia swoich pracowników i członków, ale także prowadzenia szkoleń dla zewnętrznych odbiorców. Należy jednak pamiętać, że wsparcie w szczególności ukierunkowane jest na następujące grupy odbiorców: w wieku 50+ i więcej, o niskich kwalifikacjach, z niepełnosprawnościami, opiekujące się osobami zależnymi, z terenów wiejskich, w tym peryferyjnych, migranci powrotni i imigranci, kobiety, długotrwale bezrobotni. Drugim wyznacznikiem jest to, że zdobyta wiedza i umiejętności w wyniku edukacji ustawicznej f podlegać będą ocenie formalnej i zewnętrznej certyfikacji. W przypadku określenia poziomu kompetencji:

- językowych – standard wymagań musi być zgodny z Europejskim Systemem Opisu Kształcenia Językowego, a cyfrowych – standard wymagań będzie dopiero określał regulamin konkursu. Dodatkowym czynnikiem potencjalnie istotnym dla związku zawodowego może być objęcie zadaniami projektowymi działania świadomościowego (kampanii informacyjnych i działań upowszechniających). Oczywiście zadania takie należy traktować, jako uzupełniające.

1.4 Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubuskiego

1.4.1 Proponowane działanie: Działanie 6.5 Usługi rozwojowe dla MMŚP

Cel: Celem Działania jest dostosowanie przedsiębiorstw i ich pracowników do zmian zachodzących w gospodarce.

Typy projektów: I Typ – wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych pracowników zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami przedsiębiorstw w oparciu o popytowy system dystrybucji usług rozwojowych;

II Typ – dostarczanie kompleksowych usług (szkoleniowych, doradczych, diagnostycznych) odpowiadających na potrzeby przedsiębiorstw w oparciu o popytowy system dystrybucji usług rozwojowych.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 85 %

Minimalny wkład własny: 15%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: Nie przewiduje się naboru w 2017 roku.

Priorytet II:

Uzasadnienie rekomendacji: Proponowane działanie wiąże się z celami OPZZ dotyczącymi edukacji zawodowej osób dorosłych. Będzie realizowany w oparciu o podmiotowy system finansowania szkoleń. W ramach działania zostanie wybrani operatorzy, którzy będą zarządzali systemem bonowym i byli jego dystrybutorem. Pracownicy przedsiębiorstw będą mogli zrealizować dowolne szkolenie korzystając z oferty podmiotów posiadających uznawane certyfikaty jakości np. ISO. OPZZ musi odpowiedzieć sobie na pytanie czy chce być takim operatorem lub czy bardziej powinien, jako ośrodek szkoleniowy występować w roli potencjalnego oferenta. Inną możliwością będzie podnoszenie kwalifikacji pracowników i członków związku zawodowego poprzez korzystanie z systemów bonowych bez bezpośredniego zaangażowania w przygotowywanie projektu.

1.4.2 Proponowane działanie: Działanie 6.6 Aktywizacja zawodowa osób zwolnionych lub przewidzianych do zwolnienia

Cel: Celem Działania jest upowszechnienie aktywizacji zawodowej osób zwolnionych lub przewidzianych do zwolnienia

Typy projektów: I Typ – Kompleksowe wsparcie zagrożonych utratą zatrudnienia pracowników przedsiębiorstw, pracowników zwolnionych, osób odchodzących z rolnictwa obejmujące:

- a) doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania jako obowiązkowy element wsparcia;
- b) poradnictwo psychologiczne,
- c) pośrednictwo pracy,
- d) szkolenia, kursy, studia podyplomowe,
- e) staże i praktyki zawodowe,
- f) subsydiowane zatrudnienie,
- g) dodatek relokacyjny.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 95%

Minimalny wkład własny: 5%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: minął termin

Priorytet: I stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Proponowane działanie dotyczy bardzo ważnego obszaru aktywności związkowej związanego z wsparciem osób zagrożonych zwolnieniem z pracy i zwalnianych. Ukierunkowanie na pracowników w wybranych zakładach pracy znajdujących się na etapie restrukturyzacji może stanowić ważny instrument wsparcia społecznego.

Udział w konkursie może wynikać z dotychczasowych wieloletnich doświadczeń i praktyki działania.

Przygotowanie projektu może być samodzielne lub w partnerstwie z innymi podmiotami rynku pracy.

Ze względu na kompleksowy charakter warto brać pod uwagę to drugie rozwiązanie. Niestety w 2017 roku na początku kwietnia minął termin składania aplikacji.

1.4.3 Proponowane działanie: Działanie 8.3 Upowszechnienie kształcenia ustawicznego związanego z nabywaniem i doskonaleniem kwalifikacji zawodowych

Cel: Celem Działania jest upowszechnienie kształcenia ustawicznego osób dorosłych, w tym będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Typy projektów: Wsparcie dla osób dorosłych (w tym zwłaszcza osób w wieku 50 lat i więcej, osób o niskich kwalifikacjach) chcących podnosić swoje umiejętności, wiedzę i kompetencje w zakresie języków obcych i ICT poprzez udział w edukacji pozaformalnej uwzględniające popytowy system dystrybucji usług rozwojowych. Zakres wsparcia obejmuje szkolenia i kursy skierowane do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem umiejętności oraz kompetencji cyfrowych i językowych

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 90%

Minimalny wkład własny: 10%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: wrzesień 2017

Priorytet: I lub II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Z racji działań edukacyjnych OPZZ i jego struktur to działanie może stanowić pole jego zainteresowań. Daje możliwość przeszkolenia swoich pracowników i członków, ale także prowadzenia szkoleń dla zewnętrznych odbiorców. Co jest bardzo istotne wśród grup objętych wsparciem zostali wymienieni zostali partnerzy społeczno-gospodarczy. Należy jednak zwrócić uwagę na zapis informujący, że 90% środków zostanie przeznaczone na wsparcie osób najbardziej potrzebujących, tj. w wieku 50 lat i więcej, oraz osób o niskich kwalifikacjach. Planowany konkurs z terminem naboru zaplanowanym na koniec września będzie miał budżet 15 milionów zł.

1.4.4 Proponowane działanie: Działanie 8.5 Doskonalenie umiejętności zawodowych osób dorosłych

Cel: Celem Działania jest zwiększenie umiejętności zawodowych osób dorosłych.

Typy projektów: Wsparcie dla osób dorosłych (w tym zwłaszcza osób w wieku 50 lat i więcej, osób z niepełnosprawnościami, osób o niskich kwalifikacjach, osób zamieszkujących tereny wiejskie, tzw. biednych pracujących) chcących podnosić swoje umiejętności, wiedzę i kompetencje zawodowe poprzez udział w edukacji formalnej i pozaformalnej (kwalifikacyjnych kursów zawodowych i kursów umiejętności zawodowych) uwzględniające popytowy system dystrybucji usług rozwojowych.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 90%

Minimalny wkład własny: 10%

Priorytet: II stopnia

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: grudzień 2017

Uzasadnienie wyboru: Proponowane działanie wiąże się z celami OPZZ dotyczącymi edukacji zawodowej osób dorosłych. Będzie realizowany w oparciu o podmiotowy system finansowania szkoleń. W ramach działania zostanie wybrani operatorzy, którzy będą zarządzali systemem bonowym i będą jego dystrybutorami. Osoby dorosłe będą mogły zrealizować dowolne szkolenie korzystając z oferty podmiotów posiadających uznawane certyfikaty jakości np. ISO. OPZZ musi odpowiedzieć sobie na pytanie czy chce być takim operatorem lub czy bardziej powinien, jako ośrodek szkoleniowy występować w roli potencjalnego oferenta. Inną możliwością będzie

podnoszenie kwalifikacji pracowników i członków związku zawodowego poprzez korzystanie z systemów bonowych bez bezpośredniego zaangażowania w przygotowywanie projektu. Należy jednak pamiętać, że wsparciu EFS podlegają tylko kwalifikacje wpisane do PRK a proponowane kursy muszą mieć certyfikat.

Wśród beneficjentów znajdują się osoby w wieku 25 – 64 lat (oraz osoby nie uczące się w wieku 18 – 24 lat) zgłaszające z własnej inicjatywy chęć kształcenia ustawicznego w formach szkolnych lub pozaszkolnych. Planowane jest ogłoszenie konkursu w grudniu 2017 roku z budżetem 5 milionów zł.

1.5 Regionalny Program Operacyjny województwa Dolnośląskiego

1.5.1 Proponowane działanie: Działanie 8.5. Przystosowanie do zmian zachodzących w gospodarce w ramach działań outplacementowych

Cel: Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników do zmian zachodzących w gospodarce w ramach działań outplacementowych

Typy projektów: Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie poprzez wsparcie typu outplacement obejmujące kompleksowy zestaw działań dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników projektu, w szczególności: doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania jako obowiązkowy element wsparcia; poradnictwo psychologiczne; pośrednictwo pracy; szkolenia, kursy, studia podyplomowe; staże, praktyki zawodowe; subsydiowanie zatrudnienia; dodatek relokacyjny; wsparcie finansowe na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, w formie zwrotnej lub bezzwrotnej, połączone ze wsparciem doradczo-szkoleniowym. Ze wsparcia w ramach działania wyłączone jest finansowanie seminariów i konferencji.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 95%

Minimalny wkład własny: 5%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: nie przewiduje się naboru w 2017 r.

Priorytet: I stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Proponowane działanie dotyczy bardzo ważnego obszaru aktywności związkowej związanego z wsparciem osób zagrożonych zwolnieniem z pracy i zwalnianych. Ukierunkowanie na pracowników w wybranych zakładach pracy znajdujących się na etapie restrukturyzacji może stanowić ważny instrument wsparcia społecznego.

Udział w konkursie może wynikać z dotychczasowych wieloletnich doświadczeń i praktyki działania. Przygotowanie projektu może być samodzielne lub w partnerstwie z innymi podmiotami rynku pracy. Ze względu na kompleksowy charakter warto brać pod uwagę to drugie rozwiązanie.

1.5.2 Proponowane działanie: Działanie 8.6. Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorców z sektora MMŚP

Cel: Poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorców sektora MMŚP

Typy projektów: Wzrost konkurencyjności dolnośląskich mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw poprzez usługi realizowane w ramach Bazy Usług Rozwojowych pozwalające na rozwój przedsiębiorstwa i/lub jego pracowników, w szczególności nabycie lub potwierdzenie kwalifikacji, usprawnienie procesów lub obszaru działania przedsiębiorstwa, częściową lub całkowitą zmianę profilu działalności gospodarczej.

Ze wsparcia w ramach działania wyłączone jest finansowanie seminariów i konferencji.

Działanie zostanie skoncentrowane na:

- branżach o największym potencjale kreowania miejsc pracy (w oparciu o regionalne badania i analizy oraz wskazane inteligentne specjalizacje z uwzględnieniem jednolitej metodologii określania branż na podstawie danych dostępnych w ramach statystyki publicznej);
- pracownikach znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (np. osobach po 50 roku życia, pracownikach o niskich kwalifikacjach);
- tworzeniu białych i zielonych miejsc pracy.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 85%

Minimalny wkład własny: 15%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: nie przewiduje się naboru w 2017 r.

Priorytet: I lub Z racji działań edukacyjnych OPZZ i jego struktur to działanie może stanowić jego pole zainteresowań. Daje możliwość przeszkolenia swoich pracowników i członków, ale także prowadzenia szkoleń dla zewnętrznych odbiorców. Należy jednak pamiętać, że do konkursu będą mogły przystąpić podmioty, które zostały wpisane do Bazy Usług Rozwojowych. I kwalifikowalne będą usługi tylko znajdujące się w tej bazie.

1.5.3 Proponowane działanie: Działanie 10.3. Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie

Cel: Zwiększenie kompetencji osób dorosłych w szczególności osób pozostających w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w zakresie ICT i języków obcych.

Typy projektów: Szkolenia i kursy skierowane do osób dorosłych w szczególności osób pozostających w niekorzystnej sytuacji, w tym osób starszych oraz o niskich kwalifikacjach chcących podnieść kluczowe kompetencje o charakterze podstawowym i przekrojowym w zakresie języków obcych oraz ICT.

Preferencje uzyskują projekty:

- realizowane na obszarach o wysokiej stopie bezrobocia;
- skierowane na rzecz osób o niskich kwalifikacjach i osób w wieku 50 lat i więcej pozostających w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu: 90%

Minimalny wkład własny: 10%

Ogłoszenie konkursu w 2017 roku: 1 czerwca 2017 r.

Priorytet: II stopnia

Uzasadnienie rekomendacji: Z racji działań edukacyjnych OPZZ i jego struktur to działanie może stanowić jego pole zainteresowań. Daje możliwość przeszkolenia swoich pracowników i członków, ale także prowadzenia szkoleń dla zewnętrznych odbiorców. Należy pamiętać, że priorytetowo będą traktowane projekty realizowane na obszarach o wysokiej stopie bezrobocia, skierowanych na rzecz osób o niskich kwalifikacjach i osób w wieku 50 lat i więcej pozostających w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Budżet przeznaczony na konkurs, który ma być ogłoszony 1 czerwca 2017 roku to prawie 26 milionów zł.

Podsumowanie

Poniżej przedstawiona została tabela podsumowująca. Prezentuje ona listę obszarów tematycznych objętym wsparciem i ich obecność w działaniach opisywanych programów operacyjnych. Dodatkowa informacja to terminy konkursów w 2017 roku z podanym kwartałem planowanego przeprowadzenia konkursu.

LP	Obszar tematyczny/Program Operacyjny	POWER	RPO Małopolska	RPO Opolskie	RPO Lubuskie	RPO Dolnośląskie
1.	Kształcenie Ustawiczne	x	x	x	x, III kwartał	x, II/III kwartał
2.	Kształcenie Zawodowe	x, IV kwartał	x	x	x	x
3.	Wsparcie dla osób zwolnionych lub zagrożonych zwolnieniami		x, IV kwartał	x, II, III kwartał	x, IV kwartał	x
4.	Równość szans mężczyzn i kobiet	x				
5.	Wsparcie osób niepełnosprawnych	x, III i IV kwartał				
6.	Zarządzanie strategiczne przedsiębiorstw/programy rozwojowe	x, II kwartał				
7.	Publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia	x, II/III kwartał				
8.	Proces stanowienia prawa	x				
9.	Innowacje społeczne	x				
10.	Współpraca międzynarodowa	x, II i III kwartał				
	Godzenie życia prywatnego i zawodowego			x		
	Wydłużenie aktywności zawodowej		x, II, III, IV kwartał	x		

2. Rekomendacje dla członków Komitetów Monitorujących

Zgodnie z przyjętymi zasadami Komitet Monitorujące zarówno dla programu POWER, jak i regionalnych programów operacyjnych działają pełnią rolę niezależnych organów ukierunkowanych na wsparcie doradczo-opiniodawcze. Powoływane są one przez Instytucje Zarządzające danym programem operacyjnym i działają zgodnie z przyjętym regulaminem. Najważniejsze kompetencje komitetu obejmują: systematyczny przegląd wdrażania programu w kontekście realizacji celów pośrednich i końcowych, analizowanie wszelkich kwestii mających wpływ na wykonanie programu, konsultowanie i analizowanie zmian programu proponowanych przez IZ, prezentowanie uwag dotyczących wdrażania i ewaluacji. Dla tak określonych zadań zaproponowane zostały rekomendacji dla członków komitetów monitorujących lub ich zastępców reprezentujących OPZZ.

2.1 Organizowanie dla członków Komitetów Monitorujących i ich zastępców szkoleń z zakresu funduszy europejskich.

Rekomenduje się zorganizowanie jednego kompleksowego dwudniowego szkolenia z zakresu funduszy europejskich dla członków Komitetów Monitorujących i ich zastępców szkoleń, a następnie ich kontynuowanie poprzez krótkie formy doskonalące. Program takich szkoleń powinien w szczególności zawierać:

- wprowadzenie do podstawowych dokumentów w szczególności: Ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w

perspektywie finansowej 2014-2020 (obecnie przygotowywany jest nowy projekt Ustawy o zmianie tej Ustawy), Szczegółowe Opisy Osi Priorytetowych, Wytyczne w zakresie trybów wyboru projektów na lata 2014-2020 (obowiązuje wersja z 30 marca 2017), Wytyczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 (obowiązuje dokument z 19 września 2016), Ewaluacja wpływu EFS na osiągnięcie celów w zakresie dobrego rządzenia określonych w ramach PO WER i inne raporty.

- zdobycie umiejętności analizy wyżej wymienionych dokumentów
- zdobycie umiejętności poprawnego formułowania wniosków i przygotowywania ich uzasadnienia (zarówno ustnie, jak i pisemnie)
- zdobycie umiejętności argumentowania przy zastosowaniu wiedzy specjalistycznej
- rozwinięcie umiejętności współpracy z ekspertami, specjalistami od kwestii europejskich

Zgodnie z posiadaną wiedzą członkowie Komitetów Monitorujących zgłaszają często propozycje niezgodne z podstawowymi dokumentami programowymi albo przedstawiają wnioski wykraczające poza ich zakres kompetencyjny.

Udział w szkoleniach powinien być uzupełniony o samokształcenie i aktualizowanie wiedzy.

2.2 Wprowadzanie do dokumentów programowych zapisów podkreślających znaczącą rolę związku zawodowych w realizacji programów outplacementowych.

Proponuje się, aby członkowie Komitetów Monitorujących proponowali uwzględnianie w regulaminie konkursu roli związków zawodowych w realizacji programów outplacementowych. Jednocześnie należałoby dążyć do wyszczególnienia w opisie w Szczegółowych Opisach Osi Priorytetowych regionalnych programów operacyjnych typ beneficjenta związków zawodowych.

2.3 Dążenie do wyszczególnienia w działaniach w regionalnych programach operacyjnych w ramach typów projektu: kształceniem ustawicznym członków związków zawodowych.

Wprowadzenie takiego zapisu w ramach działań na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego stworzyłoby odrębny typ projektu ukierunkowany na członków związków zawodowych. Praktyka taka była stosowana we wcześniejszej perspektywie finansowej. Należy jednak pamiętać, że przeprowadzenie takiej zmiany nie będzie łatwe bo będzie stanowiło wyłom w obecnie przyjętym

systemie uwzględniającym partnerów społecznych wspólnie zgodnie z przyjętą obecnie obowiązującą definicją.

2.4 Wprowadzenie do działań dotyczących Kształcenia ustawicznego i zawodowego pracowników związków zawodowych, jako jednej z priorytetowych grup wsparcia

Ta rekomendacja zmiany w Szczegółowych Opisach Osi Priorytetowych może mieć istotne znaczenie dla składanych projektów, ze względu na fakt, że w niektórych województwach na grupy priorytetowego wsparcia zostało przeznaczonych nawet 90% alokacji.

2.5 Dążenie do wyszczególnienia w działaniach w regionalnych programach operacyjnych w ramach typów projektu Szkoleń w zakresie bezpieczeństwa pracy

Proponowana rekomendacja będzie stanowiła odpowiedź na zapotrzebowanie zgłaszane zarówno przez związki zawodowe, jak i pracodawców. Jej wdrożenie zwiększyłoby efektywność realizowanych działań dotyczących wsparcia na rzecz wydłużania aktywności zawodowej w odniesieniu do obciążeń dla zdrowia w środowisku pracy. Potencjalnie taki typ projektów mógłby pojawić się przy działaniach dotyczących szkoleń zawodowych.

2.6 Wprowadzenie do działań dotyczących Kształcenia ustawicznego i zawodowego pracowników migracyjnych, jako jednej z priorytetowych grup wsparcia

Ta rekomendacja zmiany w Szczegółowych Opisach Osi Priorytetowych może mieć istotne znaczenie dla składanych projektów, ze względu na fakt, że w niektórych województwach na grupy priorytetowego wsparcia zostało przeznaczonych nawet 90% alokacji.

2.7 Poszerzenie listy działań wpisanych do regionalnych programów operacyjnych o wprowadzone nowe działania nakierowane na rozwój potencjału partnerów społecznych.

Ta rekomendacja będzie trudna do przeprowadzenia ze względu na obecny kształt regionalnych programów operacyjnych i osi priorytetowych. W sytuacji trudności w jej przeprowadzeniu warto rozważyć tylko wprowadzenie odpowiednich typów projektów