

# Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego

## Założenia i filozofia

### 1. Wyzwania w obszarze zasobów ludzkich i odpowiadające na nie działania o charakterze strategicznym

We współczesnym świecie, w obliczu coraz silniejszej globalnej konkurencji, kapitał ludzki o odpowiednio wysokich kompetencjach dostosowanych do wyzwań zmieniającej się rzeczywistości stanowi jeden z nieodzownych warunków szybkiego rozwoju gospodarczego oraz, co za tym idzie, poprawy jakości życia obywateli. Kapitał ten traktowany jest jednak nie tylko przez pryzmat jego „użyteczności” w procesie rozwoju. W oparciu o dotychczasowe doświadczenia Polski oraz innych krajów zakładamy bowiem, że odpowiednio wysoki poziom kapitału ludzkiego wydatnie zwiększa szanse na zatrudnienie; z kolei wykonywanie pracy dobrej jakości jest najlepszym sposobem na uniknięcie ubóstwa i co za tym idzie wykluczenia społecznego. W tym kontekście jednym z największych zadań stawianych przez Strategię jest **wydobywanie potencjałów osób, tak aby mogły one w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym**. Należy przez to rozumieć świadczenie pracy, prowadzenie działalności gospodarczej, aktywne spędzanie czasu wolnego, ale także stały rozwój osobisty oraz udział w procesach zmian zachodzących w świecie i Polsce.

Wszelkie działania odnoszące się do zasobów ludzkich w perspektywie średnio- i długookresowej muszą uwzględniać warunki demograficzne, gdyż to one stają się obecnie kluczowym czynnikiem determinującym ilościowe i jakościowe cechy kapitału ludzkiego. Dodatkowo, coraz silniej różnicują one społeczeństwa w perspektywie międzynarodowej i w bliskiej przyszłości mogą stać się istotnym elementem odpowiedzialnym za kształtowanie przewag konkurencyjnych. Kapitał ludzki w coraz większym stopniu będzie związany z szansami rozwojowymi państw i społeczeństw.

Okres transformacji systemowej to w Polsce czas poważnych zmian demograficznych. Przemiany ekonomicznego i społecznego modelu rodziny, zmiana indywidualnych preferencji, w tym podejścia do relacji między pracą zawodową a życiem rodzinnym przyczyniły się do powszechnego odraczenia decyzji o macierzyństwie, przesunięcia wieku kobiet rodzących pierwsze i kolejne dzieci, spadku współczynników dzietności. W sytuacji niewątpliwego postępu cywilizacyjnego, który przejawia się w wydłużaniu przeciętnej długości trwania życia, w tym życia w zdrowiu, rodzi to określone konsekwencje demograficzne. Wszystkie dostępne prognozy demograficzne wskazują, iż w perspektywie następnych 20 lat spodziewać się należy istotnej depopulacji Polski oraz postępującego procesu starzenia się społeczeństwa. To ostatnie zjawisko zachodzi przy tym w tempie o wiele szybszym niż miało to miejsce w krajach zachodnioeuropejskich, co stwarza szczególne wyzwania dla wielu obszarów polityki rozwoju. Pomimo wysiłków i działań planowanych także w ramach tej strategii, których celem jest przeciwdziałanie występowaniu negatywnych trendów demograficznych,

najprawdopodobniej w dającej się przewidzieć przyszłości nie da się ich zahamować: oznaczać to będzie wyraźne zwiększenie liczby osób w wieku 60 i więcej lat a także zmniejszenie liczby osób w wieku aktywności zawodowej. Niezależnie od tego, że większość negatywnych efektów demograficznych ujawniać się będzie dopiero po roku 2020, to ze względu na odroczone efekty działań w tej sferze muszą one być podejmowane w perspektywie średniookresowej. Brak zasadniczych działań w obszarze demografii grozi nie tylko obniżeniem międzynarodowej konkurencyjności Polski, która dziś wynika w dużej mierze z faktu, iż dysponujemy relatywnie młodą populacją, ale również stworzy zagrożenia dla spójności społecznej i może kreować nowe formy wykluczenia społecznego.

W średniookresowej Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL) przyjęto, że odpowiedź na determinujące w dużej mierze przyszłą sytuację wyzwania demograficzne będzie miała dwójaki charakter. Z jednej strony, implementowane będą narzędzia, które w bezpośredni sposób przeciwdziałają mogą depopulacji Polski oraz starzeniu się społeczeństwa. Z drugiej zaś strony, konieczne będzie zaproponowanie takich instrumentów, które pozwolą przygotować i zaadaptować społeczeństwo i gospodarkę do nieznanego dotąd otoczenia demograficznego. Instrumenty te powinny umożliwiać i ułatwiać wydłużanie i zwiększania aktywności ekonomicznej i społecznej, zarówno w odniesieniu do osób już aktywnych, jak i tych jednostek i grup, które dziś w dużej mierze pozostają poza rynkiem pracy i są narażone na wykluczenie społeczne. Aby tego dokonać nie wystarczy tylko ukierunkowywać przemiany gospodarcze aby ich priorytetem było tworzenie nowych miejsc pracy, ale również tworzyć nowe, innowacyjne możliwości podejmowania zatrudnienia przez osoby, które obecnie ze względu na niskie kwalifikacje, miejsce zamieszkania czy niedostateczny dostęp do usług społecznych pozwalających na poradzenie sobie z deficytami, są go pozbawione. Niezbędnym elementem realizacji strategii będą działania nakierowane na podnoszenie kompetencji obywateli, w tym zwiększanie potencjału kreatywności i innowacyjności, które odgrywają coraz większą rolę we współczesnym świecie.

Działania proponowane w ramach Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego zostały pogrupowane w pięć obszarów tematycznych, które odpowiadają różnym wymiarom kapitału ludzkiego. Innowacyjność SRKL polega jednak na tym, że w toku dalszych prac poszczególne narzędzia będą opisywane również w perspektywie cyklu życia – cyklu kariery, co powinno pozwolić w lepszy sposób odnieść się do perspektywy indywidualnej i zapewnić wysoki poziom upodmiotowienia planowanych działań.

**Pierwszy obszar** odnosi się do sfery aktywności zawodowej, w szczególności zaś zatrudnienia. Choć aktywne uczestnictwo w procesach społecznych oznacza w proponowanym podejściu nie tylko świadczenie pracy czy prowadzenie działalności gospodarczej, ale także stały rozwój osobisty i wszelką aktywność społeczną, to ograniczenie bierności zawodowej oraz bezrobocia – co przyczyni się do zwiększenia aktywności ekonomicznej Polaków – są warunkami niezbędnymi aby w perspektywie średniookresowej kontynuować proces poprawy jakości życia. Celem tak zaprogramowanych działań jest osiągnięcie w ciągu kolejnych dwudziestu lat średniego poziomu zatrudnienia dla Państw członkowskich Unii Europejskiej. Jest to o tyle ważniejsze, że wciąż – pomimo wzrostu aktywności Polaków obserwowanego od 2004 roku – współczynniki aktywności zawodowej są o kilka punktów procentowych niższe niż w innych krajach UE.

**Drugi obszar** odnosi się w sposób bezpośredni do sytuacji demograficznej i obejmuje szeroki zakres działań, które w długim okresie mogą przyczynić się do zmiany obecnych trendów demograficznych. Pomimo tego, że wydłużanie się wieku życia jest zjawiskiem jak najbardziej pożądanym, to jednak związane jest to z licznymi wyzwaniami. Jak pokazują przykłady wielu państw europejskich, takich jak kraje skandynawskie czy Francja, narzędziami polityki publicznej można znaleźć odpowiedzi na wyzwania w sferze demografii. Trzeba jednak pamiętać, iż, po pierwsze, nawet bardzo wyraźne zmiany w sferze dzietności w chwili obecnej mogą przełożyć się na zwiększenie liczby aktywnych dorosłych obywateli dopiero w perspektywie kolejnych 20-25 lat (czyli już poza obszarem planowania SRKL). Po drugie, jak wskazują doświadczenia innych państw europejskich, nawet osiągając sukces w tej dziedzinie możemy najprawdopodobniej jedynie spowolnić proces starzenia się populacji Polski, nie zdołamy go jednak zahamować. Dlatego też działania realizowane w tym obszarze mają dodatkowy wymiar – ich celem powinno być umożliwienie wydłużenia okresu aktywności zawodowej i zapewnienie efektywnego funkcjonowania osób starszych w maksymalnie wielu wymiarach życia.

**Trzeci obszar** odnosi się do spójności społecznej. Także w tym wymiarze, w związku z nasilającą się presją demograficzną wzrost aktywności zawodowej jest warunkiem niezbędnym do poprawy, a nawet utrzymania dotychczasowego poziomu spójności społecznej. Oznacza to konieczność przededefiniowania podstawowych celów polityki społecznej. Po pierwsze, powinna ona wspierać podejmowanie zatrudnienia przez osoby mające z tym problem oraz jednocześnie zapewniać odpowiedni poziom zabezpieczenia społecznego tych osób, które z powodu różnych deficytów nie mogą czerpać dochodów z pracy. Priorytet wzrostu zatrudnienia to bowiem za mało, aby uniknąć negatywnych konsekwencji wyzwań jakie nas czekają w czasie kolejnych dwudziestu lat. Dlatego też uzupełnieniem priorytetu wzrostu zatrudnienia musi być stworzenie systemu zapewniającego każdemu obywatelowi dostęp do usług społecznych, które pozwolą zmniejszyć lub wyeliminować deficyty czy też dysfunkcje uniemożliwiające podjęcie pracy lub też zmuszają do podejmowania zatrudnienia poniżej możliwości.

**Czwarty obszar** odnosi się do szeroko rozumianego zdrowia społeczeństwa. Stan zdrowia polskiego społeczeństwa poprawia się, ale jak pokazują wyniki badań międzynarodowych jest on na jednym z najniższych poziomów w Unii Europejskiej. Dotyczy to w szczególności osób starszych, co oznacza, że wraz z postępującymi zmianami demograficznymi ryzyko to może się jeszcze zwiększać. W SRKL pozostawanie w zdrowiu jest nie tylko podstawowym warunkiem utrzymania aktywności społecznej, obywatelskiej i ekonomicznej. Jest także jednym z kluczowych wymiarów dobrej jakości życia a to cel nadrzędny, któremu podporządkowane są wszystkie programy o charakterze strategicznym. Priorytetami w tej dziedzinie, poza poprawą efektywności systemu opieki zdrowotnej (ten aspekt jest adresowany w strategii Sprawne Państwo) winny być: dostosowaniem go do nowej sytuacji demograficznej (w szczególności w obszarze opieki nad matką i dzieckiem a także opieki geriatrycznej), upowszechnienie i wyraźniejsze niż dziś profilowanie działań profilaktycznych oraz masowa popularyzacja zdrowego stylu życia.

**Piąty obszar** odnosi się do sfery umiejętności i kompetencji obywateli. Z punktu widzenia ekonomicznego, utrzymanie dynamiki rozwoju kraju będzie w znacznym stopniu zależało od tego, czy polską przewagą konkurencyjną stanie się wysoka jakość i dostępność siły roboczej, a nie jedynie jej relatywnie niska cena. Z kolei z punktu widzenia indywidualnego, zarówno rosnące ambicje życiowe Polaków jak i rozwój wartości post-materialnych wśród najmłodszego pokolenia spowodują, że

obywatele w szerszym zakresie zamiast *jakiegokolwiek* (formalnego) wykształcenia, zaczną oczekiwać *dobrego* wykształcenia, dającego szansę na *ciekawą* pracę oraz realizację własnych zainteresowań i celów życiowych.

Kompetencje zdobywa się przez całe życie. W Polsce, z jednej strony, młodzież i najmłodszy dorośli (w wieku 18-24 lat) garną się do nauki w skali wybijającej się w UE i OECD. Z drugiej strony, Polska notuje jedno z najniższych w UE i OECD wskaźników upowszechnienia edukacji dzieci w wieku przedszkolnym oraz uczenia się dorosłych, również pozaformalnego (związanego z pracą i działalnością obywatelską.) Zmiana tego stanu rzeczy to pierwsze wyzwanie piątego obszaru Strategii.

Również w obszarze edukacji formalnej (w szkołach i na uczelniach) Polska ma wciąż wiele do zrobienia, mimo niewątpliwych osiągnięć poczynionych w ostatnich latach. O ile średnie wyniki badań kompetencji polskich uczniów (PISA) są w skali OECD umiarkowanie pozytywne, mniej liczna niż w wielu innych krajach rozwiniętych jest grupa uczniów osiągających wyniki bardzo dobre; piętą achillesową polskich uczniów są również zadania wymagające kreatywności i niealgorytmicznego myślenia. Polscy pracodawcy wymieniają trudność znalezienia pracowników o potrzebnych im kompetencjach jako jedną z głównych barier rozwoju swoich firm. Dlatego niewątpliwym sukces ilościowy polskiego szkolnictwa trzeba zamienić w sukces jakościowy, stawiając przede wszystkim na kształcenie na wszystkich poziomach uniwersalnych kompetencji intelektualnych, interpersonalnych i społecznych. Z kolei zasoby alokowane do systemu oświaty i szkolnictwa wyższego powinny być używane w sposób efektywny (do szkół/programów odpowiadających na potrzeby gospodarki i społeczeństwa) oraz społecznie sprawiedliwy, tak by edukacja skutecznie służyła wyrównywaniu szans życiowych.

Niezależnie od proponowanych powyżej obszarów, w tekście całej strategii adresowane będzie **wyzwanie o charakterze horyzontalnym**, które odnosi się do relatywnie gorszej pozycji kobiet w życiu zawodowym, społecznym i politycznym. Szczególnie istotna wydaje się w tej mierze pozycja kobiet na rynku pracy. Możliwe jest wskazanie co najmniej kilku powodów, dla których sytuacja ta jest gorsza niż w przypadku mężczyzn – wynika to z późniejszego kończenia fazy edukacji i wchodzenia na rynek pracy (skutkuje lepszym wykształceniem ale skraca okres aktywności zawodowej), okresu macierzyństwa i wychowywania dzieci (czasowa dezaktywizacja i problem z powrotem na rynek pracy), ale także wcześniejszego wieku emerytalnego (utrata potencjału kobiet mogących pozostawać w aktywności zawodowej i niższe świadczenia). Wymienione powyżej uwarunkowania świadczą jednoznacznie o charakterze tego wyzwania, które odnosi się do wszystkich zdefiniowanych powyżej obszarów. Jest ono o tyle kluczowe, że obecna sytuacja ma nie tylko negatywny wymiar indywidualny (sytuacja kobiet i ich rodzin), ale i społeczny (niewykorzystany potencjał społeczny i zawodowy).

## 2. Cele strategiczne i cele operacyjne

Średniookresowa Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego pozostaje w ścisłym związku z Długookresową Strategią Rozwoju Kraju, której głównym celem w obszarze kapitału ludzkiego jest **przejście do dobrobytu poprzez pracę dzięki wsparciu aktywności edukacyjnej i zawodowej na każdym etapie życia**. O ile zadaniem Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju jest wskazanie kluczowych kierunków rozwoju, to strategia średniookresowa (SRKL) koncentruje się na zdefiniowaniu celów operacyjnych i zawiera konkretne narzędzia, które powinny pozwolić je osiągnąć.

W wyniku dotychczasowych prac międzyresortowej Grupy Zadaniowej SRKL sformułowano następujący zestaw celów strategicznych odpowiadających zdefiniowanemu powyżej obszarom tematycznym, którym odpowiadają konkretne cele operacyjne:

### Cel strategiczny 1. Wzrost poziomu aktywności zawodowej oraz mobilności i adaptacyjności Polaków i poprawa jakości życia w pracy

Cele operacyjne:

- Ułatwianie godzenia pracy z indywidualnymi potrzebami człowieka (na różnych etapach życia), w tym w zakresie łączenia aktywności zawodowej z opieką nad dziećmi oraz dorosłymi osobami zależnymi
- Zapewnienie powszechnego dostępu do wysokiej jakości edukacji, w tym edukacji ustawicznej, odpowiadających na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz stworzenie efektywnego systemu przejścia z edukacji do zatrudnienia
- Ograniczanie czynników zniechęcających do zatrudniania lub podejmowania i utrzymywania aktywności zawodowej oraz zwiększenie atrakcyjności (opłacalności) pracy dla osoby o niskiej zatrudnialności
- Efektywna aktywizacja osób niepracujących i szukających pracy
- Zwiększanie mobilności przestrzennej pracowników i osób poszukujących pracy
- Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy, m.in. poprzez zmniejszenie liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na działanie czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych oraz kształtowanie bezpiecznych warunków pracy
- Wyrównywanie szans różnych grup społeczno-demograficznych na rynku pracy
- Integracja na rynku pracy migrantów powrotnych i imigrantów.

Cel strategiczny 2. Poprawa sytuacji demograficznej (w sposób nieograniczający aktywności zawodowej rodziców) oraz wykorzystanie potencjału demograficznego

Cele operacyjne:

- Powszechny dostęp do opieki instytucjonalnej nad dziećmi do lat 3
- Powszechny dostęp do wychowania przedszkolnego oraz usług wspierających uczestnictwo dzieci w tej formie edukacji
- Zmniejszenie kosztów utrzymania dziecka (tradycyjnych i alternatywnych) oraz zwiększenie efektywności wsparcia materialnego dla rodzin z dziećmi
- Większa dostępność mieszkań
- Powszechność aktuarialnie zbilansowanego systemu emerytalnego
- Podniesienie efektywnego wieku emerytalnego
- Stworzenie warunków do rozwoju *silver economy*
- Przygotowanie systemu opieki długoterminowej.

Cel strategiczny 3. Poprawa spójności społecznej poprzez ukierunkowanie polityki społecznej na ograniczenie deficytów i dysfunkcji oraz ich konsekwencji

Cele operacyjne:

- Wprowadzenie zmian w systemie świadczeń w kierunku poprawy jego efektywności, tak aby zwiększyć wsparcie dla osób realnie najbiedniejszych
- Wzmocnienie potencjału instytucji publicznych oraz rozwój aktywności i współpracy instytucji publicznych i niepublicznych działających w obszarze pomocy społecznej i integracji społecznej
- Rozbudowa instrumentów zapewniających osobom wykluczonym dostęp do usług społecznych pozwalających na powrót na rynek pracy
- Ograniczenie ryzyka ubóstwa w szczególności wśród dzieci, osób starszych oraz osób niepracujących
- Wzmocnienie działań profilaktycznych skierowanych do dzieci i rodzin zagrożonych dysfunkcją lub przeżywających trudności
- Powszechność dostępu do usług społecznych oraz aktywności zawodowej na otwartym rynku pracy dla osób niepełnosprawnych
- Integracja społeczna imigrantów i osób powracających z zagranicy
- Rozwój aktywnych, w tym innowacyjnych form pomocy osobom zagrożonym lub wykluczonym społecznie, w tym ekonomii społecznej
- Zwiększenie wsparcia dla osób zagrożonych lub dotkniętych przemocą w rodzinie

- Zapobieganie nowym typom wykluczeń społecznych, w tym wykluczeniu cyfrowemu
- Zwiększenie dostępności mieszkań, w tym poprzez zbudowanie systemu najmu oraz rozwój mieszkalnictwa socjalnego.

#### Cel strategiczny 4. Poprawa stanu zdrowia społeczeństwa

Cele operacyjne:

- Dostosowanie opieki zdrowotnej do wyzwań demograficznych
- Zmniejszenie liczby zachorowań i przedwczesnych zgonów poprzez działania profilaktyczne
- Poprawa dostępności do wysokiej jakości usług medycznych oraz nowoczesnej rehabilitacji
- Kształtowanie zdrowego stylu życia poprzez promocję i edukację zdrowotną oraz wzrost poziomu aktywności fizycznej społeczeństwa
- Zmniejszenie liczby wypadków i chorób zawodowych, w tym poprzez wzrost bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### Cel strategiczny 5. Podniesienie poziomu kompetencji i kwalifikacji obywateli

Cele operacyjne:

- Poprawa dostępności i jakości edukacji przedszkolnej, w szczególności na terenach wiejskich
- Poprawa jakości kształcenia nauczycieli; zwiększenie prestiżu i konkurencyjności zawodu nauczyciela
- Poprawa jakości edukacji szkolnej nastawionej na niwelowanie deficytów jak i na wsparcie uczniów wybitnie zdolnych
- Utrzymanie wskaźnika skolaryzacji w grupie 19-24 lat na obecnym poziomie oraz podniesienie jakości szkolnictwa wyższego przy jednoczesnym wyraźnym zróżnicowaniu uczelni na prawdziwie akademickie i rzetelnie zawodowe
- Tworzenie bodźców do dopasowania ofert uczelni do potrzeb rynku pracy oraz do zmieniających się, indywidualnych zainteresowań studentów (szerokie, interdyscyplinarne programy nauczania, w tym: uwzględnienie edukacji kulturalnej jako stałego elementu programu edukacyjnego podnoszącego poziom kreatywności i innowacyjności obywateli)
- Budowa spójnego systemu edukacji dorosłych nakierowanego na elastyczność i rozwój kompetencji niezbędnych w życiu społecznym i na rynku pracy
- Podniesienie poziomu jakości edukacji w zakresie bezpieczeństwa pracy
- Wprowadzenie i efektywne wykorzystanie edukacji medialnej na wszystkich etapach życia; kształtowanie kompetencji i aktywności użytkowników nowych mediów i Internetu
- Promocja współpracy oraz mobilności zawodowej, w szczególności pomiędzy sektorami nauki, biznesu, kultury, organizacji pozarządowych i administracji publicznej.

### 3. Wizja i charakter strategii

Prezentowana Strategia wyraża konkretną wizję rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce, którą w skrócie określamy nazwą **MODELU 3A**.

Najlepszą drogą do rozwoju każdego człowieka jest jego aktywność dlatego też, poza koniecznością wynikającą z przemian demograficznych, strategia ta jest przede wszystkim **strategią AKTYWNOŚCI – aktywności edukacyjnej, zawodowej, rodzinnej i społecznej**.

Zwiększenie aktywności będzie możliwe tylko wówczas, kiedy stworzone zostaną mechanizmy umożliwiające dostosowanie do zmieniających się warunków zewnętrznych, potrzeb osobistych, ekonomicznych, czy też społecznych. Jednocześnie jednak tylko będąc aktywnym można dostrzec kierunek i nadążyć za tempem toczących się zmian. Dlatego też strategia ta jest **strategią na rzecz ADAPTACYJNOŚCI**.

Nie postulujemy jednak, że celem podejmowanych działań będzie aktywizacja i adaptacyjność. Raczej, są to jedynie środki służące realizacji celu nadrzędnego, jakim jest szeroko rozumiana dobra jakość życia i zadowolenie zeń obywateli. Dlatego też proponowana strategia jest **strategią AFIRMACJI**.

Podstawową cechą tej strategii jest wzajemne przenikanie się jej celów strategicznych na poziomie operacyjnym. Realizacja tożsamyh bądź podobnych celów operacyjnych, czy też grup narzędzi odpowiadających poszczególnym celom operacyjnym może prowadzić do jednoczesnego osiągnięcia różnych celów strategicznych. Na przykład podnosząc dostępność do opieki nad małymi dziećmi i dostępność edukacji przedszkolnej jednocześnie ułatwiamy godzenie życia zawodowego i rodzinnego przez co zbliżamy się do osiągnięcia celu demograficznego i zwiększenia aktywności zawodowej oraz realizujemy cel podniesienia ogólnego poziomu kompetencji poprzez popularyzację edukacji na wczesnym etapie życia. Podobnie reformując system świadczeń społecznych tak, by promował postawy aktywne jednocześnie zwiększamy aktywność ekonomiczną oraz w końcowym rozrachunku poprawiamy poziom spójności społecznej, a podnosząc dostępność edukacji ustawicznej jednocześnie poprawiamy poziom kompetencji i poprzez to podnosimy aktywność ekonomiczną.

Wzajemne przenikanie się celów jest jej ogromną zaletą, bo pokazuje poziom współzależności i możliwej synergii pomiędzy poszczególnymi politykami oraz skalę pozytywnych zmian, które możemy uzyskać poprzez implementację szczególnie ważnych narzędzi. Z drugiej strony stanowi poważny problem metodologiczny z punktu widzenia samego procesu formułowania i porządkowania zapisów strategicznych. Rozwiązaniem dla tego problemu jest rozpisanie celów operacyjnych oraz grup narzędzi je realizujących na poszczególne etapy życia każdego człowieka. Pozwala nam to zastosować podmiotowe podejście przy formułowaniu szczegółowych zapisów implementacyjnych, gdzie osoby na różnych etapach życia mogą być traktowane jako oddzielne „grupy docelowe” bądź „beneficjenci” proponowanych rozwiązań. Istotną wartością dodaną podejścia jest w tym kontekście to, że proponowane priorytety są orientowane nie tylko funkcjonalnie (cele strategiczne oraz cele operacyjne), ale również podmiotowo – w odniesieniu do poszczególnych etapów przebiegu życia i kariery zawodowej. To pozwoli lepiej dostosować poszczególne instrumenty do potrzeb



artykułowanych na poszczególnych etapach życia, dodatkowo poprzez dostosowanie charakteru poszczególnych narzędzi do różnych faz życia możliwe będzie zwrócenie uwagi na ich różne wymiary i zapewnienie efektu synergii.

W strategii wyróżniono następujące etapy życia:



Na kolejnych etapach prac – ze względu na silne powiązania fazy życia i kariery zawodowej – etap rodzicielstwa będzie analizowany wspólnie z fazą wczesnego dzieciństwa.

#### **4. Kamienie milowe**

Narzędzia proponowane w ramach Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego powinny pozwolić na osiągnięcie następujących efektów (w nawiasie podano moment uzyskania danego efektu):

- Wejście na ścieżkę wzrostu zatrudnienia poprzez uruchamianie rezerw (2020)
- Zakończenie procesu tworzenia modelu wydłużania i wyrównywania wieku emerytalnego (2015), tak aby wszedł w życie w 2020
- Zapewnienie powszechnego dostępu do edukacji przedszkolnej dla dzieci 4-6 letnich (2015-2020)
- Nowy model edukacji szkolnej i wyższej oraz rozpoczęcie wdrażania nowego systemu finansowania i zarządzania kształceniem ustawicznym (od 2012)
- Wdrożenie nowych zasad zatrudniania niepełnosprawnych przede wszystkim na otwartym rynku pracy (2015)

- Powszechny system profilaktyki chorób układu krążenia, chorób nowotworowych oraz innych chorób cywilizacyjnych (2015-2020)
- Przygotowanie całościowego modelu opieki długoterminowej (2015-2020).

## **5. Tryb pracy**

W ramach prac nad Strategią Rozwoju Kapitału Ludzkiego planowane jest opracowanie i precyzyjne opisanie około 100 narzędzi i instrumentów, które pozwolą osiągnąć zakładane cele operacyjne i strategiczne. Będą one organizowane dla wyróżnionych etapów życia. Prace te prowadzone są przez Grupę Zadaniową SRKL w formule współpracy międzyresortowej. Rolę koordynatora prac spełnia Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

Kompletny katalog narzędzi znajdzie się w pierwszej wersji SRKL, która zostanie przedstawiona do konsultacji społecznych w końcu listopada 2010 roku. Konsultacje społeczne zostaną wykorzystane do przygotowania kolejnej wersji dokumentu, który przejdzie ocenę zgodności z innymi dokumentami o charakterze strategicznym (Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju) a następnie zostanie przekazany pod obrady Komitetu Stałego Rady Ministrów i Rady Ministrów. Planowany termin przyjęcia Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego to marzec 2011 roku.