

**UWAGI W RAMACH UZGODNIEN Z KOMISJĄ WSPÓLNĄ RZĄDU I SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO**

**Informacja o projekcie:**

<b>Tytuł</b>	Strategia rozwoju kapitału ludzkiego do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)
<b>Autor</b>	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
<b>Projekt z dnia</b>	Sierpień 2019

**Informacje o zgłaszającym uwagi:**

<b>Urząd</b>	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego za pośrednictwem Biura Związku Województw RP
<b>Organizacja samorządowa</b>	Związek Województw RP

**Uwagi:**

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	Tytuł dokumentu	Tytuł projektu: „STRATEGIA ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)” – proponuję usunąć „do roku” i nadać brzmienie: „STRATEGIA ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO 2020 (z perspektywą do 2030 r.)”	Strategia to dokument przynajmniej średniookresowy, a zapis do roku 2020 (pomimo zapisu „z perspektywą do 2030”) czyni z niego dokument jednoroczny.	Uwaga przyjęta.	
2.	Wprowadzenie, s. 4	Następujące stwierdzenie wymaga uzasadnienia, cyt.: <i>Wyzwania, jakie stoją przed Polską w zakresie wzmocnienia kapitału ludzkiego obejmują poprawę sytuacji demograficznej w kierunku zwiększenia dzietności (...).</i>	Kapitał ludzki z definicji związany jest z „jakością” społeczeństwa, nie zaś jego liczebnością, zatem zakładane w <i>Strategii...</i> wzmocnienie kapitału ludzkiego przez zwiększenie dzietności mija się z definicją.	Wyjaśnienie: Jednym z najważniejszych czynników rozwoju społeczno-ekonomicznego kraju czy poszczególnych regionów jest kapitał ludzki. Jego zasoby i rola są uwarunkowane przede wszystkim wiedzą, umiejętnościami, przedsiębiorczością, kreatywnością, zdrowiem i podobnymi cechami mieszkańców wydzielonego obszaru, jak również jego liczebnością. Wszystkie te i inne pożądane właściwości potencjału ludzkiego są kształtowane w określonym czasie przez tzw. inwestycje demograficzne. Przyczyniają się one nie tylko do rozwoju fizycznego (biologicznego), ale także służą kształtowaniu osobowości oraz	

				rozwojowi intelektualnemu. Jakość zasobów ludzkich danego terytorium jest rezultatem długotrwałych przemian demograficznych, dokonujących się pod wpływem wielu czynników. Podstawowe znaczenie spośród nich ma pięć następujących procesów: rodność, umieralność, migracje, dynamika i kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego oraz poziom edukacji.	
3.	Rozdział II, s. 11	Do zdania: <i>Spójności społecznej zagraża bezrobocie, bieda, nierówności dochodowe, wykluczenie społeczne i wykluczenie cyfrowe (...)</i> powinno zostać dodane <i>osłabienie społeczeństwa obywatelskiego.</i>	Szerzej rozumiane pojęcie spójności społecznej obejmuje nie tylko przeciwdziałanie ubóstwu i wykluczeniu społecznemu, ale również umacnianie poczucia wspólnoty w społeczeństwie, aktywizację społeczeństwa obywatelskiego.	Uwaga przyjęta	Uwaga przyjęta
4.	Str. 12	Dodanie pkt. f w tabeli o treści: „Poprawa stanu zdrowia psychicznego obywateli”	W dokumencie nie ma mowy o kwestii zdrowia psychicznego i ewentualnych programach profilaktycznych. Jest to ważny aspekt, nie tylko pod kątem niepełnosprawności związanej np. z chorobami psychicznymi, ale pod kątem coraz częstszych zaburzeń psychicznych występujących u ludzi w efekcie np. przepracowania, stresu itp. To powoduje lęki, depresje, a nawet samobójstwa.	Wyjaśnienie: W ramach projektu strategicznego „Zdrowsze społeczeństwo” realizowany jest „Program zapobiegania depresji w Polsce na lata 2016 – 2020”, str. 93 SRKL, który odpowiada na potrzebę programów profilaktycznych w zakresie zdrowia psychicznego. Oprócz tego, MZ w ramach projektu strategicznego Efektywna Służba Zdrowia zgłosiło do realizacji program pilotażowy – „Środowiskowy model psychiatrycznej opieki zdrowotnej” - mający na celu przetestowanie środowiskowego modelu psychiatrycznej opieki zdrowotnej oparty na centrach zdrowia psychicznego, wdrożony przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 kwietnia 2018 r. w sprawie programu pilotażowego w centrach zdrowia psychicznego (Dz. U. poz. 1786).	
5.	Str. 74 OBSZAR KAPITAŁ	„Dla obszaru Kapitał ludzki wyodrębniono cztery kierunki	Zmiana polega na wykreśleniu sformułowania „cztery kierunki”, a	Uwaga przyjęta	

	LUDZKI. KIERUNKI INTERWENCJI	interwencji:...” „Dla obszaru Kapitał ludzki wyodrębniono sześć kierunków interwencji:...”	wpisaniu „sześć kierunków” ponieważ niżej wyszczególniono w punktach od a-f sześć kierunków interwencji, które w dalszej części projektu dokumentu zostały szerzej omówione.		
6.	str. 117, 120 VII. Wskaźniki realizacji celów strategii	Konieczne jest przeanalizowanie podanych wartości wskaźników np. dla: Liczby pielęgniarek na 1 tys. ludności, Liczby położnych na 1 tys. ludności (str. 117) stopy ubóstwa skrajnego (str. 120), bowiem zakładane wartości wskaźników nie realizują celów.	Podane wartości wskazują na pogarszanie się sytuacji w 2030 r. Dla celu 2 Poprawa zdrowia obywateli (...) zakłada się zmniejszenie liczby pielęgniarek i położnych przy obecnym już niezadawalającym poziomie wskaźnika w stosunku do innych krajów Europy. Dla celu 4 Redukcja ubóstwa i wykluczenia społecznego (...) zakłada się wzrost stopy ubóstwa skrajnego w 2020 i 2030, co wydaje się sprzeczne z zakładanym celem.	Wyjaśnienie: Ostatecznie przyjęto wskaźniki GUS: <i>Liczba lekarzy na 10 tys. ludności oraz Liczba pielęgniarek i położnych na 10 tys. ludności.</i> Wskaźnik <i>Stopa ubóstwa skrajnego</i> - prognozowane wartości dla 2020 r. i 2030 r. wynikają z celów przyjętych w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju - wskaźnik bazowy za 2015 r. wynosił 6,5%. (Wskaźnik dla 2018 r. wyniósł 5,4%.)	

<b>Urząd</b>	-----
<b>Organizacja samorządowa</b>	Związek Powiatów Polskich
<b>Osoba do kontaktu</b>	Patrycja Grebla- Tarasek
<b>e-mail</b>	biuro@zpp.pl
<b>tel.</b>	18 477 86 00

**Uwagi:**

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	Uwaga ogólna	Zaktualizowanie danych zawartych w projekcie strategii.	Strategia zawiera w swojej treści dane, które ze względu na upływ czasu pozostają nieaktualne. Przykładowo na str. 18 wskazuje się na liczbę studentów w roku 2016, podczas gdy GUS opracował już dane liczy studentów za rok 2017/2018 oraz wstępne dane za rok 2018/2019. To samo tyczy się danych dotyczących przeciętnego trwania życia kobiet i mężczyzn za rok 2016 (str. 23),	Uwaga przyjęta	

			GUS opublikował dane dotyczące okresu 2017. Zatem należy stwierdzić, że przedstawione w strategii dane są niekatulane.		
2.	Str. 26 System opieki zdrowotnej, akapit 11	Obecnie Minister Zdrowia koncentruje się na działaniach mających na celu spowodowanie na rynku pracy optymalnej liczby wykwalifikowanego personelu medycznego...	W przedstawionym przez MRPiPS opisie działania zakłada się utrzymanie optymalnej liczby personelu medycznego na rynku pracy. Podczas gdy liczba personelu na rynku pracy jest zbyt niska (co zresztą potwierdza sam autor w dalszych częściach dokumentu). Należy podjąć działania mające na celu zwiększenie osób zatrudnionych jako personel medyczny. Działania polegające na utrzymaniu dotychczasowego stanu są niewystraszające.	Wyjaśnienie: W projekcie SRKL zawarto działania dotyczące aktywności MZ ponad działania bieżące, powtarzające się co roku, tj. np. zwiększanie limitu przyjęć na kierunki lekarski i lekarsko-dentystyczny, zwiększanie liczby miejsc rezydenckich, wydawanie jednostkom decyzji przyznających uprawnienia do prowadzenia studiów na kierunku lekarskim, co, poprzez zwiększenie liczby absolwentów kierunku lekarskiego i lekarsko-dentystycznego, będzie miało pozytywny wpływ również na zwiększenie dostępności świadczeń opieki zdrowotnej udzielanych przez lekarzy i lekarzy dentystów.	
3.	Str. 28 System opieki zdrowotnej, akapit 16	Zbyt niski poziom wydatków na ochronę zdrowia.	Należy określić wyższy poziom wydatków na ochronę zdrowia w perspektywie lat następnych. Poziom 6% PKB jest z całą pewnością niewystarczający. Z analizy danych przedstawionych w raporcie wynika, że nawet po osiągnięciu PKB na ochronę zdrowia na poziomie 6%, Polska pozostanie daleko w tyle za pozostałymi krajami UE pod względem wydatków na ochronę zdrowia.	Wyjaśnienie: Decyzja o zwiększeniu finansowania opieki zdrowotnej ponad 6% PKB w 2024 r. nie jest do podjęcia na poziomie SRKL.	
4.	Str. 91 Kierunki interwencji: Poprawa stanu zdrowia obywateli oraz efektywności systemu opieki zdrowotnej. Działania do roku 2020. Działania do	Brak określenia w działaniach podniesienia finansowania w tymże zakresie	Głównym problemem z jakim zmagają się system ochrony zdrowia w Polsce jest jego niedostateczne finansowanie.	Wyjaśnienie: Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1532) przewiduje, że od 2024 r. na finansowanie ochrony zdrowia przeznaczać się będzie środki	

	roku 2030.			finansowe nie mniejsze niż 6% produktu krajowego brutto. Ustawa weszła w życie 24 sierpnia 2018 r., więc nie wpisano tego działania do planów MZ w zakresie realizacji SRKL.	
5.	Str. 121 Ramy finansowe strategii	Brak określenia ram finansowych strategii rozwoju kapitału ludzkiego w latach 2025-2030.	Określenie ram finansowych strategii rozwoju kapitału ludzkiego na lata 2025-2030 zastąpiono założeniami. Skoro dokument zakłada rozwój kapitału ludzkiego do roku 2030, powinien zostać uzupełniony o ramy finansowe na lata 2025-2030.	Uwaga nieprzyjęta  Dla lat 2025-2030 operujemy na założeniach, ponieważ: 1.brak danych dot. finansowania części projektów po 2025 r., 2.część projektów zostanie zakończona do 2025 r. 3. przyjmujemy, że nowe projekty mogą zostać zgłoszone do realizacji w ramach SRKL w nowej perspektywie finansowej, 3. zgodnie z decyzją Ministra Finansów, kwoty ujęte w budżecie poszczególnych projektów nie mają mieć charakteru wiążącego, a ostateczna wysokość środków przewidzianych do realizacji poszczególnych projektów będzie ustalana corocznie przez Radę Ministrów w trakcie prac nad ustawą budżetową.	

**Informacje o zgłaszającym uwagi:**

<b>Urząd</b>	Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego (Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze) za pośrednictwem Biura Związku Województw RP
<b>Organizacja samorządowa</b>	Związek Województw RP

**Uwagi:**

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	Uwaga natury ogólnej	Warto przyjąć przekazany projekt jako nową Strategię Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL), a nie jak w dotychczasowej formie jako aktualizację SRKL, przyjętej w 2013 r.	Naszym zdaniem przedstawiona diagnoza nie daje podstaw do aktualizacji SRKL 2020, przyjętej w 2013 roku (szczególnie rok przed zakończeniem jej realizacji). Wręcz przeciwnie daje podstawę do konstrukcji	Wyjaśnienie: Termin aktualizacja został wprowadzony uchwałą nr 56 KK PR z dnia 23 maja 2017 r. w sprawie opinii dotyczącej dokumentu „Aktualizacja strategii rozwoju	

			nowej SRKL. Tym bardziej jest to uzasadnione tym, że zaktualizowana SRKL 2020 całkowicie zmienia dotychczasowy dokument, w tym cele szczegółowe. Tym samym staje się nowym dokumentem, a nie aktualizacją (czyli nie jest względnie ograniczona korektą przyjętych kierunków polityki).	wynikająca z przyjętej przez Radę Ministrów w dniu 14 lutego 2017 r. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) – zakres oraz sposób organizacji prac”. Komitet Koordynacyjny wskazał następujące horyzontalne zintegrowane strategię do opracowania (aktualizacji): Strategia innowacyjności i efektywności gospodarki (Strategia Produktyności), Strategia rozwoju kapitału ludzkiego, Strategia rozwoju kapitału społecznego (współdziałanie, kultura, kreatywność), Strategia Sprawne Państwo, Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego, Strategia zrównoważonego rozwoju wsi, rolnictwa i rybactwa, Strategia rozwoju transportu, Polityka energetyczna Polski, Strategia zarządzania środowiskiem (Polityka ekologiczna państwa 2030) <sup>1</sup> .	
2.	Diagnoza	Konieczna jest aktualizacja diagnozy do SRKL	W diagnozie większość danych kończy się na roku 2017. Warto dokonać aktualizacji diagnozy wg stanu na koniec 2018 roku.	Uwaga przyjęta	
3.	Uwaga natury ogólnej	Konieczne jest dopracowanie dokumentu pod względem spójności czasowej	W początkowych zapisach wskazuje się na horyzont czasowy SRKL do 2020 z perspektywą czasową do 2030 roku. W kolejnych częściach zbyt swobodnie operuje się różnymi okresami. Np. diagnoza operuje głównie danymi za rok 2017, a we wskaźnikach podaje się jako datę bazową – rok 2015, 2016, 2017, 2018, niekiedy 2014. Ramy finansowe są dla roku 2016-2017, czyli już wykonanych. Dotyczą również okresu 2018-2020 (gdzie jesteśmy już przynajmniej w połowie realizacji) oraz	Uwaga przyjęta i wyjaśnienie: Diagnoza - została zaktualizowana. Wskaźniki i wskaźniki bazowe – wskaźniki bazowe i prognozowane wartości dla części wskaźników na 2020 r. i 2030 r. zostały zaczerpnięte i wynikają z celów przyjętych w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Ramy finansowe – tabela opisująca wydatki dla roku 2016,2017,2018-2020 i 2021-2025 została włączona na prośbę MliR, aby przedstawić środki pieniężne wydatkowane w tych latach w ramach	

<sup>1</sup> System Zarządzania Rozwojem Polski str. 16, Warszawa 2018.

			lat 2021-2025. Z kolei budżety projektów zaczynają się w zdecydowanej większości od roku 2019.	polityki rozwoju państwa przez jednostki sektora instytucji rządowych i samorządowych na rzecz jednostek nienależących do tego sektora, prowadzące do pozytywnych przemian społeczno-gospodarczych.	
4.	Budżety poszczególnych projektów	Proponujemy pominięcie tej części.	Na stronach 125-150 szczegółowo są rozpisane budżety różnych projektów. W dokumentach strategicznych rzadko dokonuje się tak szczegółowego rozpisania projektów. Naszym zdaniem tak szczegółowe rozpisanie powinno być dokonane na poziomie dokumentu operacyjnego (art. w formie programu lub planu działań).	Wyjaśnienie: Projekt SRKL został uzupełniony o szczegółowe informacje nt. finansowania poszczególnych projektów w wyniku rekomendacji Centrum Analiz Strategicznych KPRM, co zostało wsparte stanowiskiem Ministra Finansów.	

**Informacje o zgłaszającym uwagę:**

<b>Urząd</b>	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu
<b>Organizacja samorządowa</b>	-
<b>Osoba do kontaktu</b>	
<b>e-mail</b>	
<b>tel.</b>	

**Uwagi:**

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (art. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	Rozdział III	W rozdziale „Cele i oczekiwane rezultaty Strategii”, w celu szczegółowym 1 zwrócono uwagę na konieczność wzrostu kompetencji cyfrowych, jednak ograniczając się do zapisów o działaniach podejmowanych w systemie oświaty. Sugeruje się rozszerzenie tego zapisu i zwrócenie szczególnej uwagi na konieczność wzrostu umiejętności cyfrowych w grupie osób starszych.	Jest to szczególnie istotne w świetle wydłużania aktywności zawodowej, gdyż ciągły rozwój cyfryzacji może utrudniać lub wręcz uniemożliwiać kontynuowanie pracy zawodowej osobom w wieku przedemerytalnym lub zainteresowanym dalszą pracą zawodową pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób wysoko wykwalifikowanych, dla których nabywanie i ciągłe doskonalenie umiejętności cyfrowych staje się niezbędne do wykonywania pracy (relatywne zmniejszenie się ich	Uwaga przyjęta	



			<p>umiejętności cyfrowych, związane z ciągłym rozwojem cyfryzacji prowadzi do utraty kompetencji i wykluczenia zawodowego).</p> <p>Wzrost kompetencji cyfrowych osób starszych staje się również bardzo ważnym zagadnieniem w sytuacji starzenia się społeczeństwa i wzrostu liczby osób o ograniczonej sprawności ruchowej – nabycie podstawowych umiejętności cyfrowych może umożliwić nabywanie niezbędnych produktów drogą on-line czy załatwianie w ten sposób niektórych spraw bytowych, jak również umożliwić kontakty społeczne za pomocą środków komunikacji elektronicznej.</p>		
2.	Rozdział IV, Wymiar terytorialny	Konieczność doprecyzowania pojęcia i zakresu terytorialnego wymiaru Strategii.	Rozdział prezentuje przykłady dotychczasowych działań mających charakter terytorialny, a nie sposób terytorialnej realizacji Strategii. Należy pamiętać, że różne rejony Polski wykazują różny profil społeczny. Dlatego sposób kształtowania kapitału ludzkiego powinien uwzględniać te specyfiki.	Wyjaśnienie: SRKL określa cele i kierunki interwencji. Zarówno Marszałek Województwa jak i Starosta mają wpływ na wymiar terytorialny SRKL. W oparciu o własne analizy mogą dopasować działania do zdiagnozowanych problemów wynikających ze zróżnicowania terytorialnego.	
3.	Rozdział V, str. 99	<p>W kierunku interwencji „Rynek pracy zapewniający wykorzystanie potencjału zasobów ludzkich dla rozwoju Polski” wskazano np. następujące działania do 2020 r.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowo oraz długotrwale bezrobotnych (w tym szczególnie osób młodych z tzw. Kategorii NEET), osób niepełnosprawnych, kobiet.</li> <li>- Wspieranie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn np. poprzez programy podnoszenia kwalifikacji pracowników po przerwie w zatrudnieniu.</li> </ul> <p>Brak projektów strategicznych do tych</p>	<p>Kilka razy w opracowaniu wskazuje się, że bardzo ważny jest wzrost aktywności zawodowej:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- str. 53 „Niskie – na tle innych krajów Europy Zachodniej – wskaźniki zatrudnienia wskazują, że dla osiągnięcia przewag konkurencyjnych konieczne jest zwiększenie poziomu aktywności zawodowej mieszkańców Polski.”</li> <li>- str. 61-62 „Jest to o tyle ważne, że pomimo wzrostu aktywności i skali zatrudnienia Polaków obserwowanego od 2004 roku, współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia są o kilka punktów procentowych niższe niż w</li> </ul>	Wyjaśnienie: Strategia wskazuje, jakie kierunki interwencji powinny zostać podjęte w perspektywie do 2030 r., ale nie do wszystkich kierunków przypisane są na obecnym etapie projekty strategiczne. SRKL jest dokumentem otwartym i może i powinna zostać poszerzona np. w kolejnej perspektywie finansowej. Obecnie można wskazać na jeden z projektów strategicznych SRKL - <i>Gwarancje dla Młodzieży</i> , który obejmuje szereg inicjatyw wspierających młodych ludzi na rynku pracy i jest realizowany przez: MRPiPS, urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, partnerów	



		kierunków działań.	innych krajach UE.”	ryнку pracy oraz Bank Gospodarstwa Krajowego. Realizacja projektu prowadzona jest ze środków krajowych, tj. Funduszu Pracy i środków europejskich, czyli Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i Inicjatywy na rzecz Zatrudnienia ludzi młodych (YEI). Beneficjentami inicjatyw są osoby do 29 r.ż., w tym NEET, młode matki opuszczające pieczę zastępczą, matki przebywające w domach samotnej matki, bierni zawodowo, bezrobotni, osoby niepełnosprawne, osoby w szczególnie trudnej sytuacji.	
4..	Uwagi do całego dokumentu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Potrzeba odniesienia do działań planowanych do realizacji na poziomie regionalnym.</li> <li>2. Strategia nie odnosi się do roli oraz kompetencji samorządu województwa w zakresie objętym planowanymi działaniami.</li> <li>3. Widoczna jest swoista centralizacja działań bez odniesienia do działań struktur samorządowych.</li> <li>4. Brak wyraźnego powiązania dokumentu z projektem KSRR w perspektywie 2030.</li> <li>5. Projekt nie wpisuje się wyraźnie w koncepcję <i>Systemu zarządzania rozwojem kraju</i>.</li> <li>6. Projekt Strategii nie uwzględnia założeń idei zintegrowanego zarządzania rozwojem.</li> </ol>	Projekt Strategii pomija wskazane zagadnienia, które są kluczowe dla zapewnienia spójności między dokumentami określającymi kierunki i system zarządzania rozwojem kraju, a także pomiędzy działaniami realizowanymi na poziomie krajowym i regionalnym.	<p>Wyjaśnienie: Strategia nie dokonuje zróżnicowania działań na krajowe czy regionalne. Tym samym nie odnosi się również do kompetencji samorządu, ponieważ realizacja Strategii odbywa się w systemie rządowo-samorządowym, zgodnie z właściwością. W ślad za tym nie można uznać, że realizatorami SRKL są wyłącznie struktury centralne. W Strategii wskazane zostały projekty, których realizatorami jest rząd, natomiast samorząd realizując zadania własne powinien realizować je zgodnie z zapisami Strategii.</p> <p>Nie wydaje się zasadne, aby strategie rozwojowe powielały informacje z nich wynikające.</p> <p>W obecnym systemie zarządzania SRKL odgrywa podstawową rolę w identyfikacji celów rozwoju określonych w stosunku do wyodrębnionego tematycznie obszaru koncentracji działań – kapitał ludzki i spójność społeczna, oraz określenia ścieżki postępowania przez podmioty</p>	

				<p>publiczne dla ich osiągnięcia. Pełni więc istotną rolę w zarządzaniu procesami rozwojowymi przez sektor publiczny. Biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia spójności pomiędzy SRKL a SOR, co wynika z systemu zarządzania rozwojem kraju, celem prac nad aktualizacją SRKL jest zapewnienie, aby określone w SOR, cele, kierunki interwencji, działania i projekty, stanowiące strategiczne zadania państwa w obszarze kapitału ludzkiego i obszarze spójności społecznej zostały osiągnięte. Cele rozwojowe i kierunki działań SRKL są całkowicie zgodne z SOR. SRKL realizowany jest poprzez wdrożenie projektów strategicznych wskazanych w SOR i uzupełniających, zgłoszonych dodatkowo przez resorty i jednostki centralne. SRKL wyznacza priorytety w polityce rozwoju kapitału ludzkiego i spójności społecznej.</p>	
--	--	--	--	---	--

**Informacje o zgłaszającym uwagi:**

<b>Urząd</b>	Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego za pośrednictwem Biura Związku Województw RP
<b>Organizacja samorządowa</b>	Związek Województw RP

**Uwagi:**

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1	Wprowadzenie	Nie można sprowadzić wyzwań stojących przed Polską w zakresie wzmocnienia kapitału ludzkiego tylko do dietności i starzenia się społeczeństwa. Jeżeli te są najważniejsze, należy to podkreślić.	Zgodnie z tabelą na str. 12 jest więcej wyzwań niż wskazane we wprowadzeniu i dotyczą np. umiejętności czy systemu ochrony zdrowia.	Uwaga przyjęta	
2	Diagnoza, prognoza	Niejasne jest powiązanie zjawiska	Wydaje się, że zmniejszenie zjawiska	Uwaga przyjęta.	

	trendów rozwojowych, opis obszarów interwencji działań Strategii	przestępczości z wyzwaniem „Umiejętności”	przestępczości w przypadku kapitału ludzkiego bardziej dotyczy sfery ubóstwa i wykluczenia społecznego niż umiejętności		
3	Str. 69 Wymiar Terytorialny Strategii	W rozdziale jest mowa o konkursach i projektach, które są obecnie realizowane. Czy będą one kontynuowane do 2030 roku, bo taką perspektywę przyjmuje Strategia?	Strategia obejmuje horyzont czasowy 2030. Jeżeli są podane przykłady obecnie realizowanych programów to zasadne byłoby napisać, czy będą one kontynuowane do roku 2030. Jeżeli nie, to należy podać przykłady planowanych innych działań do roku 2030 albo przynajmniej wymienić kierunki działań.	Wyjaśnienie: SRKL określa kierunki interwencji, cele i priorytety Państwa w obszarze kapitału ludzkiego i spójności społecznej w perspektywie do 2030 r. W Strategii wymienione są działania planowane do 2030 r. w obszarze kapitału ludzkiego i spójności społecznej. Projekty strategiczne i uzupełniające zgłoszone do realizacji mają krótszy horyzont czasowy niż 2030 r. Część zgłoszonych projektów finansowana jest ze środków perspektywy finansowej UE 2014-2020. Niemniej jednak lista projektów strategicznych i uzupełniających zgłoszonych do SRKL nie jest zamknięta i resorty będą mogły zgłaszać nowe projekty do realizacji w ramach Strategii.	
4	Wskaźniki realizacji celów Strategii	Niezrozumiałe jest określenie wartości docelowych dla wskaźników: „Liczba pielęgniarek na 1 tys. ludności” i „Liczba położnych na 1 tys. ludności” – wymaga weryfikacji	W obu przypadkach założono spadek wartości docelowej w stosunku do wartości bazowej z 2016 roku, a opisane działania wskazują na plan zwiększania (a przynajmniej zahamowania zmniejszania się) liczby pielęgniarek i położnych	Wyjaśnienie: Ostatecznie przyjęto wskaźniki GUS: <i>Liczba lekarzy na 10 tys. ludności</i> oraz <i>Liczba pielęgniarek i położnych na 10 tys. ludności</i> . Przewiduje się podwyższenie wartości wskaźnika w odniesieniu do 2020 r. i 2030 r.	
5	Uwaga Ogólna dot. projektów strategicznych	Wymienione projekty strategiczne nie mają określonego horyzontu czasowego.	Czy wymienione projekty będą realizowane przez cały horyzont czasowy do 2030 roku?	Wyjaśnienie: Nie. Projekty mają różny horyzont czasowy, część z nich finansowana jest z perspektywy finansowej UE 2014-2020 i zakończy się w najbliższych latach.	
6	Str. 121 Ramy finansowe Strategii	W ramach finansowych wskazano okres do 2025 roku.	Dlaczego określono ramy finansowe tylko do roku 2025, jeżeli Strategia będzie obowiązywać do 2030 roku? Wartości wskaźników monitorowania Strategii zostały określone także na rok 2030.	Wyjaśnienie: SRKL określa kierunki rozwoju w perspektywie do 2030 r. i jest dokumentem otwartym, tzn. z możliwością zgłaszania projektów strategicznych na każdym etapie, o ile	

				wypełniają cele Strategii. Ramy finansowe obejmują okres do 2025 r., ponieważ większość projektów zostanie zakończona do tego czasu.	
7	Uwaga ogólna: str. 125 Budżety poszczególnych projektów	W treści rozdziału podane są dane finansowe dotyczące poszczególnych projektów( także zrealizowanych) , wraz z np. klasyfikacją budżetową.	Wydaje się, że w dokumencie strategicznym nie jest zasadne podawanie szczegółowych informacji finansowych (w szczególności wskazywanie wydatków w danym roku np. 2019) dla poszczególnych projektów. Takie informacje nie wnoszą wartości dodanej.	Wyjaśnienie: Projekt SRKL został uzupełniony o szczegółowe informacje nt. finansowania poszczególnych projektów w wyniku rekomendacji Centrum Analiz Strategicznych KPRM i Ministra Finansów.	

**Informacje o zgłaszającym uwagę:**

<b>Urząd</b>	Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu
<b>Organizacja samorządowa</b>	WUP w Poznaniu

**Uwagi:**

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	s. 34 i s. 74	Znaczna część absolwentów szkół zawodowych i techników nie posiada egzaminów zawodowych a zawody te są na rynku deficytowe.	Należy wyostrzyć ocenę edukacji i jakości kształcenia. Znaczący odsetek absolwentów szkół branżowych w Wielkopolsce (tj. 40.6%) kończy szkoły bez egzaminów zawodowych. W konsekwencji absolwenci nie posiadają uprawnień do wykonywania zawodu.	Uwaga przyjęta	
2.	s. 35	Złe lub niewystarczające przygotowanie absolwentów szkół zawodowych według opinii pracodawców.	Deficyt pracowników w niektórych branżach wynika z niedostatecznego wykształcenia wynoszonego ze szkoły, ale także z postaw ludzi młodych, którzy nie chcą pracować w warunkach trudnych, zmianowych, w zanieczyszczonych warunkach pracy (ślusarz, stolarz).	Uwaga przyjęta	
3.	s. 61	Brak rąk do pracy wymusza zatrudnienie osób 60+.	Konieczne są rozwiązania systemowe (ustawowe), polegające na zaoferowaniu atrakcyjnych warunków pracy osobom	Wyjaśnienie: Elastyczny model pracy pozwala na dopasowanie zatrudnienia do konkretnej	

			60+ np. zwolnienie z podatku, bony zdrowotne.	<p>potrzeby pracodawcy jak również wychodzi naprzeciw specyficznym sytuacjom leżącym po stronie pracownika, np. 60+.</p> <p>Do elastycznych form zatrudnienia należą między innymi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•terminowe umowy o pracę</li> <li>•zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy</li> <li>•zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych ( np. umowa zlecenie, umowa o dzieło, kontrakty menedżerskie)</li> <li>•praca na zastępstwo</li> <li>•praca tymczasowa</li> <li>•wypożyczanie pracowników</li> <li>•telepraca</li> </ul> <p>Elastyczność może przejawiać się także w systemach i rozkładach czasu pracy. Przykładowo będą to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•ruchomy czas pracy</li> <li>•indywidualny rozkład czasu pracy</li> <li>•system pracy „weekendowej”</li> <li>•system „skróconego tygodnia pracy”</li> </ul>	
4.	s. 74	Edukacja od lat kształci na kierunkach, które nie są poszukiwane na rynku pracy.	Konieczne jest dostosowanie edukacji do popytu rynku pracy. Organy założycielskie powinny finansować te kierunki na które jest zapotrzebowanie, a wygaszać zawody nadwyżkowe. Osobną kwestią jest przygotowanie rozwiązań, które podniosłyby poziom kształcenia zawodowego (poprzez praktyki, uczestnictwo w obsłudze maszyn u pracodawców).	Uwaga przyjęta	
5.	s. 76	Kształcenie nie nadąża za wymogami XXI wieku.	Szkoła nie edukuje jak dotąd w wystarczającym stopniu postaw poszukujących i umiejętności wydawania opinii. Ponadto konieczne są rozwiązania uczące pracy w grupie.	Uwaga przyjęta	

**Informacje o zgłaszającym uwagę:**

<b>Urząd</b>	Urząd Marszałkowski Województwa ..... za pośrednictwem Biura Związku Województw RP
<b>Organizacja samorządowa</b>	Związek Województw RP

**Uwagi:**

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	str. 16	- wdrażanie mechanizmów walidacji, tj. uznawania efektów edukacji <u>pozaformalnej</u> (...) - należy skorygować na <u>pozaformalnej</u> .	Uwaga edytorska	Uwaga przyjęta	
2.	str. 57	Osoba, która ukończy kształcenie specjalistyczne, otrzyma świadectwo dyplomowanego specjalisty albo świadectwo dyplomowanego specjalisty <u>technologa. stanowiących</u> samoistną, dobrze przemyślaną całość programów kształcenia o profilu praktycznym. - sugeruje się usunięcie kropki ze środka zdania.	Uwaga edytorska	Uwaga przyjęta	
3.	str. 62	W głównej mierze spowodowane jest to obowiązkami związanymi z opieką <u>and</u> dziećmi i osobami zależnymi. - sugeruje się zmianę na słowa <u>and</u> na słowo <u>nad</u> .	Uwaga edytorska	Uwaga przyjęta	
4.	str. 29	Na 100 <u>tyś.</u> badanej populacji w 2016 r. najniższe wartości wskaźnika zachorowania (współczynnik surowy) – zmiana <u>tyś</u> na <u>tys</u> .	Uwaga edytorska	Uwaga przyjęta	
5.	str. 36	W diagnozie wskazuje się na kwestie dotyczące poziomu bezrobocia. Natomiast brak danych dot. bierności zawodowej. Sugeruje się dodanie odpowiednich informacji Ponadto wśród trudnych warunków pracy sugeruje się dodać problemy z niedopasowanymi do wieku i potrzeb zdrowotnych miejscami/stanowiskami pracy.	Jednym z wyzwań rynku pracy, co podkreślają również dalsze zapisy Strategii, jest właśnie aktywizacja zawodowa grupy osób biernych zawodowo, zwłaszcza kobiet oraz utrzymanie aktywności zawodowej ze względu na wiek lub stan zdrowia.	Uwaga przyjęta	
6.	str. 54	<u>Trzeci cel strategii odnosi się do sfery</u>	Cel PODNIESIENIE POZIOMU	Uwaga przyjęta	

		<p><i>uczenia się obywateli, nie tylko w szkołach i na uczelniach, ale także w innych miejscach.</i></p> <p>Należy przeformułować na:  <i>Pierwszy cel strategii odnosi się do sfery uczenia się obywateli, nie tylko w szkołach i na uczelniach, ale także w innych miejscach.</i></p>	<p>KOMPETENCJI ORAZ KWALIFIKACJI OBYWATELI, W TYM CYFROWYCH – został wykazany jako pierwszy cel.</p> <p>Uwaga edytorska</p>		
7.	str. 56	<p><i>Warto rozważyć wzmocnienie dualnego systemu kształcenia zawodowego młodzieży. – w powyższym zakresie sugeruje się przeprowadzenie szczegółowych badań na temat wykorzystania w praktyce dualnego systemu kształcenia.</i></p>	<p>Już od początku perspektywy finansowej 2014-2020 możliwa była realizacja projektów obejmujących kształcenie dualne, jednakże tego typu projekty nie cieszyły się powodzeniem, a sami wnioskodawcy aplikujący o środki z EFS w ramach WRPO 2014+ zgłaszali problemy związane z realizacją tego typu kształcenia.</p>	<p>Uwaga przyjęta oraz wyjaśnienie: MEN m.in. poprzez realizację projektu strategicznego „Nowoczesne kadry dla polskiego przemysłu (szkolnictwo zawodowe)”, ujętego w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, opracowuje i wdraża nowy model współpracy szkolnictwa branżowego z gospodarką. W ramach projektu przygotowano kompleksowy pakiet zmian w kształceniu zawodowym, przyjęty ustawą z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2245). Celem zmian jest odbudowa prestiżu kształcenia zawodowego poprzez m.in. zwiększenie wpływu pracodawców na proces kształcenia. Główne zmiany, które znalazły odzwierciedlenie w aktach wykonawczych do ustawy weszły w życie 1 września 2019 r. Biorąc pod uwagę stanowisko KWRiST oraz zmiany, jakie wprowadzono w szkolnictwie branżowym.</p>	
8.	str. 99	<p><i>Wspieranie aktywności zawodowej osób po 50. roku życia m.in. poprzez aktywne instrumenty rynku pracy, programy uzupełniania lub zmiany kwalifikacji, profilaktykę zdrowotną, elastyczne formy i sposoby świadczenia pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji w</i></p>	<p>Zgodnie z badaniami rynku pracy, już osoby w wieku 45+ (zwłaszcza z niższym wykształceniem) zaczynają borykać się z problemami na rynku pracy. W tym czasie pojawiają się również pierwsze problemy zdrowotne, które mogą wpłynąć na konieczność</p>	<p>Uwaga nieprzyjęta i wyjaśnienie: Nie negując kłopotów zdrowotnych osób 45+, w diagnozie przedstawionej w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) i w SRKL występują odwołania do grupy 50+, a nie 45+. Działania zaproponowane do wdrożenia</p>	



		<p><i>zatrudnieniu, zachęty do dłuższej aktywności na rynku pracy.</i></p> <p>Sugeruje się zmianę na po 45. roku życia.</p>	<p>zmiany dotychczasowej pracy (albo wymagać dostosowania stanowiska pracy). Należy więc podejmować jak najszybciej działania, które zapobiegą długotrwałemu wypadnięciu z rynku pracy a nie działać dopiero gdy osoba z niego wypadnie na dłużej będąc w wieku 50+. Jednocześnie pracodawcy są niezbędnym elementem aktywizacji zawodowej decydującym w dużym stopniu o skuteczności interwencji stąd niezbędne jest włączenie ich w ten proces.</p> <p>Powyższa uwaga będzie dotyczyła również analogicznych zapisów strategii, mówiących o osobach w wieku 50+.</p>	<p>w ramach Strategii skorelowane są z diagnozą.</p> <p>Należy również zauważyć, że</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rośnie liczba pracujących powyżej 50. roku życia,</li> <li>- przeciętny czas poszukiwania pracy przez bezrobotnych w grupie wiekowej 55-74 lata jest dłuższy od średniej i wynosił 12,7 miesiąca, przy średniej ogółem 10,7 miesiąca oraz 4,2 miesiąca dla bezrobotnych w wieku 15-19 lat i 9,5 miesiąca dla bezrobotnych w grupie wiekowej 20-24 lata. Najdłużej (13,3 miesiąca) poszukują pracy kobiety z grupy wiekowej 55-74 lata,</li> <li>- wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej dla grupy 55-64 lata są znacznie niższe niż u innych grup wiekowych</li> <li>- bezrobotni powyżej 50 roku życia, stanowią około 30% wśród długotrwanie bezrobotnych,</li> <li>- osób biernych zawodowo w wieku 55-64 lata jest znacznie więcej niż w innych kategoriach wiekowych</li> </ul>	
9.	str. 71/72	<p>Omawiając resortowy program Maluch + warto dodać informację/statystyki odnoszące się do tworzenia miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 w ramach regionalnych programów operacyjnych. Ponadto należy pamiętać, iż istnieje możliwość realizacji projektów uzupełniających się pomiędzy programem Maluch + a środkami EFS.</p>	<p>W ramach środków EFS możliwe jest finansowanie tworzenia miejsc opieki nad dziećmi do lat 3. Co więcej <i>Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020</i> przewidują również możliwość komplementarności dwóch źródeł finansowania – „<i>Iż RPO preferuje projekty, w których wsparcie w zakresie tworzenia nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 lub pokrycia kosztów związanych z bieżącym świadczeniem usług opieki nad dziećmi do lat 3 jest komplementarne z resortowym Programem „MALUCH+” str. 48 ww.</i></p>	<p>Uwaga przyjęta</p> <p>Tekst SRKL został uzupełniony o informację, że finansowanie miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 finansowane jest również z EFS w ramach RPO.</p>	

			wytucznych. Wobec powyższego warto zaznaczyć, iż zwrot liczby miejsc żłobkowych możliwy jest również do osiągnięcia dzięki środkom pochodzącym z EFS.		
10.	str. 117	Wskaźniki realizacji celu 2 strategii:  - Liczba pielęgniarek na 1 tys. ludności; - Liczba położnych na 1 tys. ludności.  Dla powyższych wskaźników założono sukcesywny spadek ilości pielęgniarek/położnych na 1 tys. osób.	Na stronie 26 strategii podano następującą informację (...) w 2016 r. <i>liczba zatrudnionych pielęgniarek na 1 tys. mieszkańców wynosiła 5,66, zatrudnionych położnych na 1 tys. kobiet wynosiła 1,34, co stanowi jeden z najniższych wskaźników stosunku liczby pielęgniarek do mieszkańców w Europie.</i> Dalsze obniżanie tego wskaźnika może mieć istotny wpływ na obniżenie jakości usług medycznych w Polsce.	Wyjaśnienie: Ostatecznie przyjęto wskaźniki GUS: <i>Liczba lekarzy na 10 tys. ludności oraz Liczba pielęgniarek i położnych na 10 tys. ludności.</i> Przewiduje się wzrost wartości wskaźnika w 2020 r. i 2030 r.	
11.	str. 118	Zbyt wysokie prognozy dotyczące wartości wskaźnika Odsetek dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym na wsi. Sugeruje się obniżenie wartości prognozowanej biorąc pod uwagę czynniki wpływające na jego wartość.	Wiele gmin tworzy przedszkola na terenach miejskich, gdyż jest tak ekonomiczniej (nie są tworzone niewielkie przedszkola dla kilku/kilkunastu dzieci) i co odpowiada na potrzeby rodziców, którzy często pracują w pobliskich miastach. Z tego też powodu wiele miast przekracza wskaźnik upowszechniania edukacji przedszkolnej powyżej 100% a na terenach wiejskich pozostaje on niski. Określenie na tak wysokim poziomie wskaźnika na terenach wiejskich wydaje się nierealne do osiągnięcia.	Uwaga nieprzyjęta. Od roku szkolnego 2012/2013 statystyki Systemu Informacji Oświatowej uwzględniają dzieci w wychowaniu przedszkolnym wg miejsca zamieszkania, a nie jak poprzednio wg miejsca położenia przedszkola. Stąd nawet jeśli dziecko z terenów wiejskich uczęszcza do przedszkola w mieście, jest uwzględniane w danych dotyczących odsetka korzystających z wychowania przedszkolnego na wsi.	