

Rozwój zasobów ludzkich a wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki w świetle wytycznych Strategii Lizbońskiej

KAPITAŁ LUDZKI A KONKURENCYJNOŚĆ GOSPODARKI

W dobie przechodzenia od cywilizacji przemysłowej do informacyjnej jednym z podstawowych czynników konkurencyjności gospodarki staje się kapitał ludzki, „czyli zasób wiedzy, umiejętności, energii i zdrowia ucieleśniony w danym narodzie w ogóle i w każdym obywatelu w szczególności”¹.

Dzieje się tak z kilku powodów. Po pierwsze, kapitał ludzki podnosi produktywność zasobów ludzkich, podnosząc konkurencyjność gospodarek. Ponadto w drugiej połowie XX w. zaszły istotne zmiany w strukturze gospodarczej krajów rozwiniętych, przejawiające się w znacznym wzroście udziału usług w tworzeniu PKB oraz w zatrudnieniu, a podstawowym czynnikiem produkcji w sektorze usług jest czynnik ludzki. Po drugie, w gospodarce informacyjnej, opartej na wiedzy, głównymi nośnikami konkurencji są nowe technologie, zwłaszcza informatyczne i telekomunikacyjne, intensywne prace badawczo-rozwojowe oraz proinnowacyjne zachowania podmiotów gospodarczych. Podstawowym warunkiem dla ich zaistnienia w gospodarce jest posiadanie przez kraj dobrze rozwiniętej infrastruktury, jak również wyposażenie w wysokiej jakości kapitał ludzki. Czynnik ludzki (zwłaszcza wiedza: technologiczna, związana z organizacją i zarządzaniem oraz kapitałem ludzkim) jest niezbędny na każdym etapie „życia” technologii: w fazie projektowania (kapitał ludzki – pierwotne źródło pomysłów i innowacyjności), w fazie produkcji, dystrybucji, obsługi.

Posiadanie przez dany kraj kadr o wysokich kwalifikacjach pozwala z jednej strony skutecznie wprowadzać nowe technologie wynalezione w innym miejscu, z drugiej zaś umożliwia kreowanie kierunków rozwoju współczesnej gospodarki, a nawet cywilizacji. Jeśli gospodarka nie posiada odpowiednio dobrych zasobów kapitału ludzkiego zmuszona jest do specjalizowania się w tych gałęziach prze-

¹ S. R. Domański, *Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność*, „Gospodarka Narodowa” 2000, nr 7–8.

myślu, które tracą na znaczeniu we współczesnej gospodarce i które nie są podstawą budowania długofalowej zdolności konkurencyjnej gospodarki, a wręcz przeciwnie – skazują ją na postępującą marginalizację².

Prawidłowość ta zaobserwowana w praktyce i potwierdzona analizami ekonomicznymi dowodzi, iż podstawowym warunkiem wzrostu zdolności konkurencyjnych gospodarki są nakłady na kształcenie i badania naukowe, inwestycje w człowieka, jego wiedzę i umiejętności. Podnoszenie poziomu wiedzy, upowszechnienie wykształcenia na poziomie średnim i wyższym to działania, które tworzą obecnie konkurencyjne, dynamiczne struktury społeczno-gospodarcze.

Należy zauważyć, iż pomiędzy nowymi technologiami, wzrostem gospodarczym, konkurencyjnością a kapitałem ludzkim istnieją wzajemne powiązania. Z jednej strony to kapitał ludzki jest jednym z podstawowych czynników warunkujących rozwój i powstawanie nowoczesnych technologii, z drugiej zaś nowe technologie wprowadzają nowe sposoby wykonywania pracy, zwiększając jej wartość dodaną³, przyczyniając się w ten sposób z jednej strony do wzrostu gospodarczego i wzrostu konkurencyjności kraju, z drugiej natomiast stwarzając warunki do dalszego doskonalenia się jakości kapitału ludzkiego. „Dokonane na próbie 500 państw obserwacje zależności między udziałem nowoczesnych gałęzi w produkcji przemysłowej a udziałem osób z wykształceniem wyższym i średnim w zatrudnieniu wskazują na silną korelację wyrażaną współczynnikiem $R^2 > 0,6$ ”⁴.

ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH W ZAŁOŻENIACH STRATEGII LIZBOŃSKIEJ

Strategia Lizbońska (SL) opracowana w 2000 r. przez Radę Europejską powstała jako reakcja państw UE na powiększający się w latach 90. XX w. dystans rozwojowy pomiędzy krajami UE a gospodarką USA. SL to kompleksowy program wzmocnienia konkurencyjności gospodarczej, zawierający zbiór wytycznych dla polityk krajów członkowskich, mających sprawić, by do roku 2010 Unia przekształciła się „w najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarkę w świecie, opartą na wiedzy, zdolną do utrzymania zrównoważonego wzrostu gospodarczego, stworzenia większej liczby miejsc pracy oraz zachowania spójności społecznej”⁵.

² Tamże.

³ W. Bossak, W. Bieńkowski, *Międzynarodowa konkurencyjność kraju i przedsiębiorstw. Wyzwania dla Polski na progu XXI wieku*, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2004, s. 30.

⁴ S. R. Domański, *Kapitał ludzki ...*, wyd. cyt.

⁵ M. J. Radło, *Wyzwania konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, ISP, Warszawa 2003, s. 24.

Proponując program wzmocnienia konkurencyjności gospodarek unijnych zwrócono przede wszystkim uwagę na czynniki, które w latach 90. XX w. przyczyniły się do powstania dywergencji pomiędzy krajami UE a USA. Jednym z tych czynników był (i nadal jest) niski poziom wykorzystania zasobów ludzkich⁶.

Zdaniem Komisji Europejskiej, „różnice w poziomach zatrudnienia odpowiadają za około 2/3 luki w rozwoju gospodarczym między członkami Unii a USA”⁷. W 2000 r. przeciętny poziom PKB w krajach członkowskich UE wynosił ok. 70% wartości tego wskaźnika w USA, zaś wartość dóbr i usług wyprodukowana w ciągu godziny przez Europejczyka sięgała w tym samym czasie 85% wartości dóbr i usług wyprodukowanych przez pracownika w USA. Oznacza to, iż połowa różnicy w poziomach dochodu narodowego między wspomnianymi gospodarkami jest następstwem niższego wykorzystania zasobów ludzkich. Udział zatrudnionych w grupie osób w wieku produkcyjnym osiągnął w 2002 r. w USA 75%, podczas gdy w UE średnia to zaledwie 62%. Dodatkowo wydajność pracy na 1 zatrudnionego w Stanach Zjednoczonych jest o 1/5 wyższa niż w Unii, gdyż Europejczycy pracują krócej. Ponadto należy uwzględnić, iż po 1 maja 2004 r., na skutek przyjęcia nowych państw członkowskich, wskaźniki europejskie uległy dalszemu pogorszeniu⁸.

Tabela 1

Elementy Strategii Lizbońskiej

Wymiar ekonomiczny Przygotowanie przejścia do konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy	Wymiar społeczny Modernizacja europejskiego modelu społecznego	Wymiar ekologiczny
1	2	3
1. Tworzenie społeczeństwa informacyjnego.	1. Edukacja dla życia i pracy w społeczeństwie opartym na wiedzy.	1. Walka ze zmianami klimatycznymi.
2. Tworzenie Europejskiego Obszaru Badań i Innowacji.	2. Więcej lepszych miejsc pracy w Europie: rozwój aktywnej polityki zatrudnienia.	2. Zapewnienie rozwoju transportu przyjaznego środowisku.
3. Tworzenie środowiska sprzyjającego tworzeniu i rozwojowi innowacyjnych przedsiębiorstw.	3. Modernizacja opieki społecznej.	3. Walka z zagrożeniami dla zdrowia publicznego.

⁶ M. J. Radło, *Strategia Lizbońska a problemy gospodarcze Unii Europejskiej* [w:] *Biała Księga 2004*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk–Warszawa 2004, s. 30–33.

⁷ M. J. Radło, *Wyzwanie konkurencyjności...*, wyd. cyt., s. 43–44.

⁸ J. Bielecki, *Niskie zatrudnienie, wysokie podatki*, „Rzeczpospolita” 13.03.2003 r., nr 61.

1	2	3
4. Reformy ekonomiczne na rzecz w pełni funkcjonującego rynku wewnętrznego.	4. Promocja zaangażowania społecznego.	4. Bardziej odpowiedzialne wykorzystanie zasobów naturalnych.
5. Wydajnie zintegrowane rynki finansowe.		
6. Koordynacja polityk makroekonomicznych: konsolidacja fiskalna, jakość finansów publicznych.		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie M. J. Radło, *Strategia Lizbońska a problemy gospodarcze Unii Europejskiej* [w:] *Biała Księga 2004*, IBnGR, Gdańsk–Warszawa 2004, s. 38–39.

Niski poziom wykorzystania zasobów ludzkich przejawiał się poprzez:⁹

- wyższe bezrobocie,
- niższą aktywność zawodową, zwłaszcza wśród kobiet oraz osób starszych,
- długotrwałe bezrobocie strukturalne w niektórych regionach,
- niedorozwój sektora usług (zwłaszcza telekomunikacyjnych i Internetu),
- powiększającą się lukę umiejętności, szczególnie w sferze informatyki, gdzie występował niedobór pracowników o odpowiednich kwalifikacjach,
- nadmierną regulację i ochronę rynków pracy.

Dla przeciwdziałania tym negatywnym zjawiskom wśród priorytetowych działań SL wymieniono konieczność zwiększenia wykorzystania zasobów ludzkich w szczególności poprzez:¹⁰

- tworzenie sprzyjających warunków umożliwiających powstawanie i rozwój firm innowacyjnych, szczególnie w grupie MŚP;
- rozwój aktywnej polityki zatrudnienia;
- poprawę jakości pracy;
- zwiększenie mobilności pracowników – otwarcie europejskich rynków pracy;
- inwestowanie w zasoby ludzkie;
- zabezpieczenia społeczne i promowanie integracji społecznej.

Zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki ma być osiągnięte poprzez: zwiększenie nakładów finansowych na ten cel, wzmocnienie systemów edukacji i doskonalenia zawodowego tak, by były one ściśle dopasowane do potrzeb poszczególnych grup społecznych i zawodowych, rozwój kształcenia ustawicznego, pokonywanie deficytu kadr wśród pracowników nauki i techniki, wspieranie działań pobudzających aktywność zawodową ludności, wzmacnianie powiązań między szkołami i przedsiębiorstwami, dostosowanie rynków pracy

⁹ M. J. Radło, *Strategia Lizbońska a problemy...*, wyd. cyt., s. 35.

¹⁰ A. Budzyńska, M. Duszczyk, M. Gancarz, E. Gieroczyńska, M. Jateczak, K. Wójcik, *Strategia lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, UKIE, Warszawa 2002, s. 11.

do nowych trendów gospodarczych oraz modernizację europejskiego modelu społecznego tak, by sprzyjał aktywności zawodowej i ciągłemu doskonaleniu umiejętności”¹¹.

Jako że Polska od 1 maja 2004 r. jest członkiem UE, założenia SL są także programem poprawy konkurencyjności polskiej gospodarki. Jednakże – jak słusznie zauważa M. J. Radło – nasz kraj będzie realizował strategię doganiania nie tyle, albo nie tylko w stosunku do gospodarki USA, ile w stosunku do gospodarek – 15 członków UE¹². Polska powinna przy uwzględnieniu specyfiki naszego kraju starać się stopniowo wprowadzać w życie założenia SL, także te związane z rozwojem zasobów ludzkich. Z pewnością, ze względu na dzielący nas dystans rozwojowy, różnić się będą w naszym kraju kluczowe obszary, w których przede wszystkim jest (będzie) wdrażana strategia.

ZASOBY LUDZKIE W POLSCE A ODDZIAŁYWANIE NA KONKURENCYJNOŚĆ GOSPODARKI

Dla nikogo nie jest niespodzianką, iż obecny poziom wykorzystania oraz jakość zasobów ludzkich w Polsce nie jest zadowalający. Powyższa sytuacja uwarunkowana jest w szczególności wieloletnim (w zasadzie od lat 60. XX wieku) zaniedbaniem przez państwo sektora edukacji oraz sfery badawczo-rozwojowej.

Wynikiem owego niedoinwestowania oświaty oraz badań naukowych jest między innymi dzisiaj niska intensywność wykorzystania zasobów ludzkich dokumentowana przez:

- wskaźnik zatrudnienia na poziomie 51,4% w 2003 r. Jest to niska stopa zatrudnienia zarówno w porównaniu do nowych (średnia dla nich to ok. 57%), jak i dla dotychczasowych (średnia w 2003 r. 64,8%) członków UE, a tym bardziej USA (2003 r. – 71,2%). Jest to poważny problem tym bardziej przy wysokiej stopie bezrobocia, która w lipcu 2004 r. wynosiła w Polsce 19,3%; dla porównania średnia stopa bezrobocia dla UE15 w 2003 r. to 8,0%, a dla USA 6,0%¹³;
- wysoką stopę bezrobocia długookresowego (powyżej 12 miesięcy) w 2001 r. – 9,2%, podczas gdy w UE15 – 3,3%, a w USA 0,4%. Dodatkowo odsetek bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy przekroczył

¹¹ M. J. Radło, *Wyzwanie konkurencyjności...*, wyd. cyt., s. 25.

¹² Tamże, s. 26.

¹³ Wskaźnik zatrudnienia w Polsce dodatkowo z roku na rok się obniża: 1999 r. – 57,5%, 2000 r. – 55,0%; 2001 r. – 53,5%, 2002 r. – 51,7% [za:] *OECD Employment Outlook 2004*, s. 293, <http://www.oecd.org/dataoecd/42/55/32494755.pdf>. i www.stat.gov.pl

w 2002 roku 51% (a w przypadku kobiet zbliżył się do 57%), co oznacza, że duża część bezrobotnych w Polsce jest zagrożona wykluczeniem z rynku pracy;

- wysoki i wzrastający wskaźnik bezrobocia wśród ludzi młodych, absolwentów (wiek 15–24 lat), który ukształtował się w 2003 r. na poziomie 43,0% (w 2000 r. 35,2%, a w 1998 r. – 23,2%). Dla porównania, w 2003 r. w UE15 – 14,7%, a w USA 12,4%¹⁴.
- relatywnie niską wydajność pracy na poziomie ok. 46,6% (w 2001 roku) i 45,5% (w 2002 roku) średniej wydajności pracownika w UE15.

Powyższe wskaźniki dowodzą, iż poprawa sytuacji na polskim rynku pracy nie jest sprawą prostą i możliwą do zrealizowania w krótkim okresie. Czynnikaми, które ograniczają możliwości zwiększenia intensywności wykorzystania zasobów ludzkich w Polsce jest m.in. przestarzała struktura zatrudnienia, w której ciągle zbyt duży odsetek pracujących jest zatrudniony w rolnictwie (w 2002 r. – 18,5%), a zbyt mały w przyszłościowym sektorze usług (w 2002 r. – 53%)¹⁵.

W Polsce niezadowolający jest nie tylko niski poziom wykorzystania zasobów ludzkich, ale także ich jakość, mierzona chociażby strukturą wykształcenia ludności. Przeciętny odsetek ludności z wyższym wykształceniem wynosi 12% i jest to o wiele mniej niż średnia dla UE15 – 21%, USA – 37% czy Japonii – 30%¹⁶. Niemniej jednak w ostatnich latach wskaźnik skolaryzacji w Polsce ulega poprawie. Odnotowano ponadczterokrotny wzrost liczby studentów z 0,4 mln osób w 1990 r. do 1,8 mln osób w 2002 r. oraz upowszechnienie się kształcenia średniego w szkołach kończących się maturą (z 46% młodzieży w 1990 r. do ponad 73% w 2002 r.). Współczynnik skolaryzacji brutto w szkolnictwie wyższym wzrósł ponad trzykrotnie, z 13,1% w roku akademickim 1990/1991 do 43,7% w roku akademickim 2001/2002. Szacuje się, że w roku akademickim 2004/2005 współczynnik skolaryzacji brutto w szkolnictwie wyższym osiągnie 50%, a w 2010 r. 65%¹⁷.

Pojawiają się jednak głosy, iż wraz ze wzrostem liczby szkół wyższych (głównie prywatnych), liczby osób z wyższym wykształceniem, gwałtownie obniża się jakość kształcenia. Świadczą o tym takie zjawiska jak: duży spadek liczby nauczycieli akademickich w relacji do liczby studentów (na początku lat 90. na jednego nauczyciela akademickiego przypadało 6 studentów, obecnie – 20) obniżenie kryteriów selekcji studentów, znaczący udział studiów w obniżonym

¹⁴ *OECD Employment Outlook 2004...*, wyd. cyt., s. 297–299.

¹⁵ Dla porównania struktura zatrudnienia w UE15: 4,2% rolnictwo, 67,2% usługi [za:] M. J. Radło, *Wyzwanie konkurencyjności...*, wyd. cyt., s. 49.

¹⁶ M. J. Radło, *Wyzwanie konkurencyjności...*, wyd. cyt., s. 51.

¹⁷ MGPIPS, *Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006*, Bruksela–Warszawa, 2004, s. 12.

wymiarze czasu. Narastającym problemem polskiego szkolnictwa wyższego są ponadto: niedostateczna liczba nauczycieli akademickich o najwyższych kwalifikacjach – profesorów oraz doktorów habilitowanych oraz proces starzenia się wysoko wykwalifikowanej kadry nauczycieli akademickich¹⁸.

Wraz ze wzrostem liczby absolwentów studiów wyższych, z roku na roku rośnie odsetek osób zatrudnionych z wykształceniem wyższym. W 1992 stanowili oni 10,2% ogółu zatrudnionych w wieku 15 lat i więcej, w 2002 roku odsetek ten osiągnął poziom 17,1% (a w przypadku kobiet 20,6%). Trend ten jest niezależny od zmian makroekonomicznych i wskazuje na coraz większe znaczenie jakości zasobów ludzkich. Jednocześnie nastąpił jednak wzrost liczby bezrobotnych absolwentów szkół wyższych z 12 500 na koniec 1999 r. (8,3% wszystkich bezrobotnych absolwentów) do 37 tys. na koniec 2002 r. (9,2%)¹⁹. Stawia to pod znakiem zapytania z jednej strony system edukacji – jego dopasowanie do aktualnej sytuacji na rynku pracy, z drugiej strony dodatkowo poddaje w wątpliwość jakość dzisiejszego szkolnictwa wyższego w Polsce.

Obecnie, gdy postęp techniczny sprawia, że zdobyta z trudem wiedza bardzo szybko ulega dezaktualizacji, istotne jest nieustanne podnoszenie kwalifikacji w drodze tzw. kształcenia ustawicznego. Jest to szczególnie ważne w polskiej gospodarce, która – jak wykazały chociażby zaprezentowane wyżej dane – stoi przed koniecznością restrukturyzacji, koniecznością odejścia od przemysłów schyłkowych do gałęzi o wysokim potencjale konkurencyjnym i rozwojowym. Tymczasem, wg danych, w naszym kraju niewielki odsetek, bo tylko 14,5% pracujących, podejmuje szkolenia (dodatkowo są to ludzie głównie z wykształceniem wyższym i stosunkowo młodzi)²⁰.

Podsumowując zaprezentowane powyżej informacje, nasuwa się wniosek, iż w sferze zasoby ludzkie w zasadzie pod każdym względem Polskę dzieli od UE przepaść rozwojowa (a co dopiero mówić o dystansie dzielącym Polskę od gospodarki USA).

Sięgające dziesięcioleci zaniedbania rozwoju zasobów ludzkich doprowadziły do ujawnienia się w całej polskiej gospodarce luki cywilizacyjnej, przejawiającej się m.in. w strukturalnym cofnięciu się polskiego przemysłu. Jak podaje R. Domański, struktura branżowa produkcji w 1989 r. była podobna dla grupy krajów o dochodzie PKB *per capita* z przedziału 2400–4800 USD (PKB liczony wg ceny i siły nabywczej USD z 1970 r.), a w 1992 r. już dla krajów z przedziału 1200–1400 USD, i co więcej była bliższa tej dla krajów z dolnych przedziałów 600–1200, 300–600 USD na głowę, niż dla krajów 2400–2800 USD. Oznaczać

¹⁸ U. Sztanderska, *Rynek pracy dla konkurencyjnej gospodarki*, [w:] *Biała Księga 2004...*, wyd. cyt., s. 201 i MGPIPS, *Sektorowy Program ...*, wyd. cyt., s. 61–63.

¹⁹ MGPIPS, *Sektorowy Program...*, wyd. cyt., s. 25 i 37.

²⁰ U. Sztanderska, *Rynek pracy...*, [w:] *Biała Księga 2004 ...*, wyd. cyt., s.201.

by to mogło, iż „jakość zasobów ludzkich w Polsce jest niewystarczająca do stworzenia efektywnego, konkurencyjnego systemu gospodarki rynkowej oraz do wytworzenia produkcji zdolnej do trwałej konkurencji jakością na rynkach międzynarodowych”²¹.

Niski stopień wykorzystania zasobów ludzkich, niska jakość kapitału ludzkiego powodują, iż Polska ma ograniczone możliwości korzystania z dobrodziejstw rewolucji informacyjnej i najnowszych technologii. Z jednej strony brak jest wykwalifikowanej kadry, która mogłaby takowe dobrodziejstwa dostrzec, wykorzystać i przyczynić się do ich dyfuzji do innych sektorów (nie mówiąc już o tym, że wypracować we własnym zakresie), z drugiej zaś niedostatki w infrastrukturze (także jakości zasobów ludzkich) powodują, że nasz kraj nie przyciąga inwestorów w strategicznych dla rozwoju gospodarki branżach przemysłu.

Podkreśla się co prawda, iż zachętą dla inwestorów są w Polsce niskie koszty pracy, które są od 4 do 10 razy niższe niż w Europie Zachodniej. 1 godz. pracy kosztowała w Polsce w 2003 r. 2,70 USD, podczas gdy w USA – 21,86 USD, w Niemczech – 30,60 USD, w Japonii 20,68 USD. Jest to jednak przewaga komparatywna o charakterze krótkookresowym – istnieją państwa o jeszcze niższych kosztach pracy, jak np.: Chiny – 0,80 USD/1 godz., Indonezja – 0,39, Indie – 1,12 czy Rosja 1,50²². Ponadto istnieje zagrożenie, iż niska płaca będzie odczytywana przez inwestorów jako niska intensywność kapitału ludzkiego, „i wtedy będzie raczej zniechęcała (!) poważnego inwestora niż zachęcała do lokowania swego kapitału finansowego i rzeczowego na obszarze gdzie występuje”, gdyż będzie zapewniać zbyt niską stopę zwrotu²³.

Polska gospodarka stoi zatem przed koniecznością bardzo poważnych zmian – przed koniecznością zwiększenia inwestycji w człowieka. Służyć temu ma m.in. Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich.

REALIZACJA SL W POLSCE

Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO-RZL) jest jednym z sześciu sektorowych programów operacyjnych służących realizacji Narodowego Programu Rozwoju (NPR), którego głównym celem jest „rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zdolnej do długofalowego, harmonijnego rozwoju, zapewniającej wzrost zatrudnienia

²¹ S. R. Domański, *Kapitał ludzki...*, wyd. cyt.

²² M. Kuźmicz, *Raport o kosztach pracy na świecie*, [za:] <http://praca.gazeta.pl/praca/1,47364,2143716.html>.

²³ S. R. Domański, *Kapitał ludzki...*, wyd. cyt.

i osiągnięcie spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym”. Celem głównym SPO-RZL jest budowanie „otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy”²⁴, zaś celem szczegółowym jest rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości.

SPO-RZL przygotowuje także Polskę do korzystania ze środków unijnych funduszy strukturalnych (Europejski Fundusz Społeczny – EFS). Program ten będzie finansowany ze środków krajowych (508,479 mln euro) i EFS (1.451,52 mln euro)²⁵.

Tabela 2

Działania w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich

Cel główny	Priorytet	Działanie
Budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy	1. Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy 2. Perspektywy dla młodzieży 3. Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia 4. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych 5. Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka 6. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet
	2. Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie 2. Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy 3. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki 4. Wzmocnienie zdolności administracyjnych
	3. Pomoc techniczna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wsparcie zarządzanie sektorowego SPO-RZL 2. Informacja i promocja działań SPO-RZL 3. Zakup sprzętu komputerowego

Źródło: Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, *Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006*, Bruksela – Warszawa, 2004, s. 131.

²⁴ MGPIPS, *Sektorowy Program, ...*, wyd. cyt., s. 9.

²⁵ <http://www.fundusze-ue.menis.gov.pl>. Na realizację Priorytetu 1 przewidziane jest 946,062 mln euro, z czego: 709,422 mln euro to wsparcie z EFS, 236,539 mln euro to wkład publicznych środków krajowych; na realizację Priorytetu 2 przewidziano 988,566 mln euro, z czego 741,4 mln euro to wsparcie EFS, a 247,167 mln euro to publiczne środki krajowe; na realizację Priorytetu 3 przeznaczono 25,481 mln euro – 19,110 mln euro to środki z EFS [za:] MGPIPS, *Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 – Uzupełnienie Programu*, Bruksela – Warszawa, 2004, s. 19–20.

SPO-RZL realizuje powyższe cele poprzez trzy priorytety:

1. Aktywną politykę rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej.
2. Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy.
3. Pomoc techniczną.

W ramach Priorytetu 1. – Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej – Program zakłada:

- wzrost jakości usług społecznych – rozwój instytucji działających na rynku pracy (państwowych oraz niepublicznych);
- przechodzenie od pasywnych do aktywnych narzędzi rynku pracy (podejście prewencyjne);
- wyrównywanie szans na rynku pracy – aktywizacja osób bezrobotnych oraz osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy (niepełnosprawni, kobiety).

Oczekiwanym efektem realizacji Priorytetu 1 jest zwiększenie mobilności zawodowej osób, zwiększenie liczby osób podnoszących swoje kwalifikacje zawodowe. Zaplanowane działania mają także przyczynić się do zmiany postaw zarówno pracodawców, jak i osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz do rozszerzenia zakresu stosowania aktywnych metod przeciwdziałania bezrobociu.

Priorytet 2 zakłada rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy poprzez wzrost inwestycji w rozwój zasobów ludzkich. Cele Priorytetu 2. to m.in.:

- reforma systemu edukacji młodzieży – poprawa jakości i efektywności edukacji, weryfikacja programów nauczania, by były one dostosowane do potrzeb rynku pracy;
- wyrównywanie szans edukacyjnych różnych grup społecznych (grupy dotknięte biedą, bezrobociem, niepełnosprawnością, w tym w szczególności osoby zamieszkujące tereny wiejskie);
- rozwój kształcenia ustawicznego osób dorosłych i podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych;
- poprawa szans absolwentów na rynku pracy poprzez rozwój innowacyjnych programów szkolenia zawodowego i doradztwa dla studentów;
- inicjowanie i wzmocnienie współpracy między światem nauki i edukacji a gospodarką w celu upowszechnienia innowacji (poprzez: staże pracowników w instytucjach naukowo-badawczych, studia podyplomowe, staże w przedsiębiorstwach, subsydiowanie zatrudnienia dla studentów/absolwentów);
- promocja elastycznych form pracy;
- promocja edukacji w zakresie przedsiębiorczości, samozatrudnienia;
- poprawa jakości pracy administracji.

Celem Priorytetu 3 – Pomoc techniczna – jest natomiast wsparcie instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO-RZL.

Na szczególną uwagę zasługuje w ramach Priorytetu 2 Działanie 2.3. – Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki. Poprzez doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadry zarządzającej i wszystkich kategorii pracowników przedsiębiorstwa (kursy w zakresie nowoczesnych technologii, kontynuowanie kształcenia kadry zarządzającej na poziomie wyższym czy popieranie nowych, elastycznych form zatrudniania i organizacji pracy) zamierza się osiągnąć poprawę zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków zmieniającego się rynku, podnosząc przez to konkurencyjność przedsiębiorstw i całej gospodarki.

Przewiduje się, iż efektem realizacji ww. zadań SPO-RZL będzie:²⁶

- zwiększenie konkurencyjności gospodarki poprzez podniesienie kwalifikacji kadr gospodarki i lepsze dopasowanie kwalifikacji poszukujących pracy i pracowników do potrzeb rynku pracy wzrost udziału pracujących w populacji aktywnych zawodowo,
- wzrost liczby osób bezrobotnych uzyskujących zatrudnienie,
- wzrost zatrudnienia wśród absolwentów i osób młodych,
- mniejszy procentowy udział długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych,
- wzrost udziału kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych.

Przedstawione priorytety SPO-RZL wyraźnie odzwierciedlają założenia polityki społecznej i edukacyjnej polskiego rządu oraz polityki UE. Realizowane działania uwzględniają w szczególności zawartą w SL potrzebę zwiększenia inwestycji w człowieka, konieczność lepszego dostosowania edukacji i szkoleń do wymagań społeczeństwa opartego na wiedzy i poprawy zatrudnienia. Poprzez powyższe działania planuje się, iż będzie można osiągnąć (a przynajmniej zmniejszyć) jedną z głównych barier wzrostu gospodarczego, jaką jest niedostateczna edukacja społeczeństwa.

Gdyby udało się zrealizować przynajmniej część założonych w programie celów, przyczyniłoby się to w istotny sposób do nowocześniejszego polskiego rynku pracy, postępu organizacyjnego i technologicznego, jak również do podniesienia konkurencyjności polskiej gospodarki i zwiększania atrakcyjności kraju dla inwestycji. Należy zdawać sobie jednak sprawę z tego, iż realizacja idei SPO-RZL wymaga czasu – jest on potrzebny, aby mogły zajść w Polsce niezbędne przemiany strukturalne.

²⁶ MGPIPS, *Sektorowy Program, ..., wyd. cyt.*, s. 125.

LITERATURA

- Biała Księga 2004*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk–Warszawa 2004.
- Bielecki J., *Niskie zatrudnienie, wysokie podatki*, „Rzeczpospolita” 13.03.2003 r., nr 61.
- Bossak W., Bieńkowski W., *Międzynarodowa konkurencyjność kraju i przedsiębiorstw. Wyzwania dla Polski na progu XXI wieku*, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2004.
- Budzyńska A., Duszczyk M., Gancarz M., Gieroczyńska E., Jatczak M., Wójcik K., *Strategia Lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, UKIE, Warszawa 2002.
- Domański S. R., *Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność*, „Gospodarka Narodowa” 2000, nr 7.
- <http://www.fundusze-ue.menis.gov.pl>.
- Kuźmicz M., *Raport o kosztach pracy na świecie*, [za:] <http://praca.gazeta.pl/praca/1,47364,2143716.html>.
- MGPiPS, *Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006*, Bruksela–Warszawa 2004.
- MGPiPS, *Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 – Uzupełnienie Programu*, Bruksela–Warszawa 2004.
- OECD Employment Outlook 2004* [za:] <http://www.oecd.org/dataoecd/42/55/32494755.pdf>.
- Radło M. J., *Wyzwania konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, ISP, Warszawa 2003.
- www.stat.gov.pl

Development of Human Resources and the Increase in the Competitive Polish Economy in Light of Lisbon Strategies Guidelines

Summary

Based on science in informational economy, the resource of humans is one of the basic competitive factors. For this reason, program of minimizing the developmental divide, between the European Nations (EU) and the United States (US) economy – Lisbon Strategies (LS) – assumes among other things the necessary increase in the utilization and investment in the human resource by the European Nations.

The program goal among others are: adjusting the educational system to the job market requirements; reinforcing the bond with scientific community, investing in economic and educational development as well as active employment policy.

LS activities, regarding the development of human resource are intended to be realized through Poland by the creation of the federal agency and its Sectional Operative Program – Development of the Human Resource 2004–2006. The effect of the above program’s objective is to create an increased competitive Polish economy through expanded qualified labor force.

Since LS objectives have not brought expected result through present day and the developmental divide between EU and the USA remain unchanged a question arises: what will be the effectiveness of the Polish development human resource program. The realization of the program's ideals requires time, which is necessary for structural transformation of Poland.