

Ireneusz Jaźwiński*

KAPITAŁ LUDZKI W POLSCE W KONTEKŚCIE CZŁONKOSTWA W UNII EUROPEJSKIEJ

1. Wprowadzenie

Jednym z kluczowych czynników współczesnego rozwoju społeczno-gospodarczego jest kapitał ludzki. W wielu ujęciach kapitał ludzki bywa postrzegany jako najważniejszy czynnik rozwoju. Unia Europejska zalicza go do swoich najcenniejszych zasobów. Istotnym uwarunkowaniem jego rozwoju w Polsce jest proces integracji europejskiej. Polska przystąpiła do UE w maju 2004 r. Członkostwo kraju we Wspólnocie wiąże się z wieloma następstwami dla wszystkich dziedzin gospodarki i życia społecznego. Wpływa również na obszar kapitału ludzkiego. W niniejszym opracowaniu podjęto próbę przybliżenia wybranych aspektów problematyki kapitału ludzkiego w Polsce w kontekście członkostwa w UE. Zwrócono uwagę na pojęcie kapitału ludzkiego, kapitał ludzki w Polsce na tle pozostałych państw unijnych, migracje zagraniczne Polaków oraz programy rozwoju społeczno-gospodarczego Polski: *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia* (NSRO) i *Program Operacyjny Kapitał Ludzki* (PO KL), które w przeważającej części są finansowane ze wspólnotowych środków pomocowych.

2. Pojęcie kapitału ludzkiego

Pojęcie kapitału ludzkiego można określać na podstawie przedstawionych w literaturze licznych definicji tego terminu. Zgodnie z definicją, którą zaprezentował N. Barr, kapitał ludzki to „majątek ucieleśniony w ludziach jako rezultat ich umiejętności i wykształcenia, który ma dwa całkowicie odrębne źródła: jest wynikiem przeszłych inwestycji w oświatę i szkolenie (i to ma na myśli większość ludzi, gdy mówią luźno o kapitale ludzkim); wynika on jednak również z naturalnego talentu”¹. Z kolei za S. R. Domańskim można wskazać, że kapitał ludzki to „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii vitalnej zawarty w społeczeństwie”². Natomiast S. Marciniak kapitał

* Dr, adiunkt w Katedrze Polityki Gospodarczej Uniwersytetu Szczecińskiego.

¹ N. B a r r, *Ekonomika polityki społecznej*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1993, s. 147.

² S. R. D o m a ń s k i, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 19.

ludzki określa jako „zakumulowany zasób wiedzy, kwalifikacji, umiejętności, zdolności oraz gotowości zwiększania potencjału gospodarczego przez jego właścicieli”³.

W innym ujęciu podkreśla się, że „kapitał ludzki obejmuje wszystkie cechy wpływające na produktywność jednostki, w tym zarówno formalne wykształcenie, najczęściej kojarzone z kapitałem ludzkim, jak i inteligencję oraz wrodzone zdolności, stan zdrowia, cechy charakteru, a nawet takie czynniki jak znajomości i powiązania, także przecież mające wpływ na... wydajność i efekty pracy”⁴. Kapitał ludzki jest jednym z rodzajów kapitału⁵. W literaturze przedmiotu kapitał określa się jako zasób, czynnik, środek, dobro, bogactwo, aktywo użyteczne w gospodarowaniu. Warto zauważyć za R. Przybyszewskim, że „kapitał ludzki w odróżnieniu od kapitału rzeczowego i finansowego nie może... zmieniać właściciela, tak jak to bywa w przypadku innych zasobów”⁶. Tworzenie kapitału ludzkiego stanowi permanentny proces społeczny. Słusznie stwierdza L. Thurow, że „tworzenie kapitału ludzkiego jest ze swej natury procesem społecznym, a nie indywidualnym. Ludzkie umiejętności rozwijają się tylko wtedy, gdy jedno pokolenie uczy następnego tego, co samo opanowało, żeby ono z kolei mogło poświęcić się rozszerzaniu istniejącej wiedzy i zdobywaniu nowych umiejętności, zamiast ponownie odkrywać to, w czym już osiągnęło biegłość poprzednie pokolenie”⁷.

Opierając się na pracy T. Obrebskiego, należy wskazać, że „kapitał ludzki jest efektem nakładów na: a) uzbrojenie naukowe człowieka, czyli na kształtowanie jego wiedzy naukowej i naukowych poglądów na rzeczywistość przyrodniczą, techniczną i społeczną; b) uzbrojenie edukacyjne, a więc wyposażenie w zasób wiedzy profesjonalnej niezbędnej do znalezienia i zajęcia odpowiedniego miejsca w zawodowym podziale pracy i prawidłowego w nim funkcjonowania; c) uzbrojenie zdrowotne, czyli działania profilaktyczne i kształtujące umiejętności oraz nawyki higienicznego i zdrowego trybu życia i pracy; d) uzbrojenie ekologiczne, wpływające na stosunek do środowiska naturalnego, dbałość o jego ochronę, stan i rozwój; e) uzbrojenie społeczno-kulturowo-cywilizacyjne przystosowujące do funkcjonowania w określonych układach stosunków ekonomicznych, społecznych i politycznych; f) uzbrojenie moralne, a więc ugruntowanie systemu wartości, reguł i zasad związanych z pracą, wspomagających godność ludzką, eliminujących przejawy dyskryminacji i brutalności, umacniających wolność, tolerancję jak również humanistyczne aspekty więzi międzyludzkich”⁸.

³ S. Marciniak, *Ekonomiczna rola współczesnego państwa*, [w:] *Makro- i mikroekonomia. Podstawowe problemy*, red. S. Marciniak, PWN, Warszawa 2001, s. 139.

⁴ *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, red. M. Herbst, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007, s. 11.

⁵ Zob. S. Flejterski, P. T. Wahl, *Ekonomia globalna. Synteza*, Difin, Warszawa 2003, s. 50–51.

⁶ R. Przybyszewski, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa 2007, s. 13.

⁷ L. C. Thurow, *Powiększanie bogactwa. Nowe reguły gry w gospodarce opartej na wiedzy*, Helion, Gliwice 2006, s. 157.

⁸ T. Obrebski, *Kapitał ludzki w Polsce*, [w:] *Perspektywy kapitału ludzkiego jako czynnika wzrostu gospodarczego Polski*, red. L. Białoń, Cz. Pietras, T. Obrebski, S. Marciniak, Politechnika Warszawska, Kolegium Nauk Społecznych i Administracji, Warszawa 2002, s. 43–44.

3. Kapitał ludzki w Polsce na tle pozostałych państw Unii Europejskiej

W tab. 1 przedstawiono wybrane dane o kapitale ludzkim w Polsce i pozostałych państwach Unii Europejskiej z uwzględnieniem poziomu zdrowotności, osiągnięć edukacyjnych, siły nabywczej mieszkańców i struktury demograficznej społeczeństwa.

Tabela 1. Wybrane dane o kapitale ludzkim państw UE

A	B	C	D	E	F	G	H
7	Austria	79,2	7,1	91	5,5	32 276	22,2/56,0/17,7/4,2
6	Belgia	79,1	3,8	95	6,1	31 096	23,1/54,9/17,7/4,3
26	Bulgaria	72,4	13,7	81	4,2	8 078	20,6/56,7/19,7/3,1
17	Cypr	78,7	5,2	79	7,4	22 805	27,4/56,8/13,9/2,6
18	Czechy	75,7	9,0	81	4,6	19 408	21,5/58,9/16,7/3,0
8	Dania	77,3	6,2	101	8,3	31 914	24,3/54,6/16,8/4,1
22	Estonia	71,6	10,8	92	5,7	14 555	23,9/54,4/18,7/3,0
4	Finlandia	78,7	11,1	100	6,5	29 951	23,6/55,4/17,2/3,9
9	Francja	79,6	8,0	93	5,9	29 300	25,0/54,3/16,3/4,5
14	Grecja	78,3	9,3	93	3,9	22 205	20,2/56,9/19,8/3,4
12	Hiszpania	79,7	8,9	96	4,3	25 047	20,3/58,5/17,3/4,3
3	Holandia	78,5	4,4	98	5,1	31 789	24,5/56,5/15,6/3,5
1	Irlandia	77,9	1,9	99	4,4	38 827	28,6/56,8/12,6/2,7
23	Litwa	72,5	8,8	92	5,2	13 107	25,0/54,7/17,4/2,8
5	Luksemburg	78,6	b.d.	85	4,1	69 961	24,6/56,7/15,6/3,2
25	Łotwa	71,8	14,1	90	5,3	11 653	22,8/55,0/19,1/3,0
19	Malta	78,6	3,5	81	4,8	18 879	24,9/57,2/15,3/2,9
13	Niemcy	78,9	18,9	89	4,7	28 303	20,2/54,8/20,6/4,3
21	Polska	74,6	21,8	86	5,6	12 974	24,8/58,4/14,6/2,5
16	Portugalia	77,5	19,4	89	5,6	19 629	21,6/56,5/18,4/3,8
27	Rumunia	71,5	10,4	75	3,4	8 480	23,8/56,8/16,9/2,4
24	Słowacja	74,3	10,8	77	4,4	14 623	25,0/59,2/13,7/2,4
15	Słowenia	76,6	12,7	95	6,0	20 939	20,8/58,7/17,6/3,0
2	Szwecja	80,3	6,8	96	7,5	29 541	23,8/52,8/17,9/5,4
20	Węgry	73,0	18,1	87	5,9	16 814	21,9/56,8/18,0/3,3
11	Wielka Brytania	78,5	9,5	93	5,4	30 821	24,8/54,3/16,6/4,3
10	Włochy	80,2	7,3	89	4,7	28 180	19,2/55,9/20,1/5,0

U w a g a: A – pozycja państwa w UE w rankingu rozwoju ludzkiego według Wskaźnika Rozwoju Ludzkiego ONZ uwzględniającego przeciętne dalsze trwanie życia (kolumna C), osiągnięcia edukacyjne (kolumna E) i siłę nabywczą przeciętnego mieszkańca (kolumna G); B – nazwa państwa; C – przeciętne dalsze trwanie życia w latach; D – odsetek osób w wieku 16 lat i więcej oceniających swoje zdrowie jako złe (w %); E – ogólny wskaźnik skolaryzacji brutto dla wszystkich poziomów edukacji (w %); F – wydatki publiczne na edukację jako % PKB; G – realny PKB na głowę mieszkańca według PPP w USD; H – struktura demograficzna populacji, udział w populacji w % grup: poniżej 20 lat/20-59 lat/60-79 lat/80 lat i więcej; b.d. – brak danych.

Ź r ó d ł o: Na podstawie: *Human Development Report 2006. Beyond scarcity: Power, poverty and global water crisis*, United Nations Development Programme, New York 2006, s. 283-284; *Living conditions in Europe. Data 2002-2005*, European Commission, Eurostat, Luxembourg 2007, s. 12, 40, 96.

Z danych zaprezentowanych w tab. 1 wynika, że między państwami UE występują zróżnicowania w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. W rankingu wszystkich 27 państw UE według Wskaźnika Rozwoju Ludzkiego ONZ Polska została sklasyfikowana na 21 pozycji. Natomiast wśród 12 nowych unijnych państw członkowskich Polska zajmuje 6 miejsce. Odnosząc się do danych z tab. 1 trzeba także zauważyć, że Polska charakteryzuje się korzystną strukturą demograficzną ze znacznym na tle Wspólnoty udziałem w populacji ludzi młodych. Jednocześnie niekorzystne jest, że aż 21,8% Polaków w wieku 16 lat i więcej ocenia swój stan zdrowia jako zły, co stanowi najgorszy wynik w całej UE.

4. Migracje zagraniczne Polaków

Współcześnie ważnym procesem wpływającym na kapitał ludzki w Polsce są migracje zagraniczne Polaków, w tym zwłaszcza do państw Unii Europejskiej⁹. Migracje te zwiększyły się wyraźnie po przystąpieniu kraju do Wspólnoty i sukcesywnym otwieraniu rynków pracy przez poszczególne państwa członkowskie. Polacy najczęściej migrują zarobkowo do Wielkiej Brytanii, Niemiec, Irlandii i Włoch. Do państw unijnych migrują głównie ludzie młodzi, lepiej wykształceni niż przeciętnie w kraju, podejmujący prace proste lub wymagające specjalistycznych kwalifikacji. Liczba imigrantów jest bardzo różnie szacowana w różnych ujęciach. Przykładowo podaje się m. In., że wyemigrowało ok. 1-1,2 mln osób¹⁰. Następstwa i skala migracji są zróżnicowane w układzie terytorialnym polskich województw, powiatów i gmin. Częściej emigrują mieszkańcy obszarów słabiej rozwiniętych. W tych warunkach w Polsce postuluje się prowadzenie aktywnej polityki migracyjnej nakierowanej na tworzenie warunków do reemigracji – migracji powrotnych Polaków. Wydaje się, że liczba Polaków pracujących w państwach starej piętnastki będzie się zmniejszać w przypadku wyrównywania poziomów rozwoju społeczno-gospodarczego Polski i tych krajów.

W piśmiennictwie migracje poakcesyjne Polaków analizuje się w różnych aspektach i ocenia się niejednoznacznie¹¹. Wśród korzyści dla Polski związanych z tymi migracjami można wymienić: zmniejszenie bezrobocia; zwiększenie finansowania zewnętrznego dzięki transferom zarobków emigrantów, przeznaczanych między innymi na inwestycje w kapitał ludzki, w tym w edukację; wzrost płac realnych oraz polepszenie warunków pracy i dostępu do rynku pracy w kraju; zdobycie doświadczeń między-

⁹ Teoretyczne aspekty międzynarodowej mobilności siły roboczej opisano np. w pracy: P. R. Krugman, M. Obstfeld, *Ekonomia międzynarodowa. Teoria i polityka*, PWN, Warszawa 2007, s. 225 i n.

¹⁰ *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Analiz i Prognoz, Warszawa 2007, s. 14.

¹¹ Zob. P. Kaczmarczyk, *Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy*, FISE, Warszawa 2006; *Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie*, KPMG, Warszawa 2007; J. Wiśniewski, M. Duszczek, *Emigrować i wracać. Migracje zarobkowe Polaków po 1 maja 2004 r.*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2006; *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Analiz i Prognoz, Warszawa 2007; *Zatrudnienie w Polsce 2006. Produktivność dla pracy*, red. M. Bukowski, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2007.

narodowych i rozwój wiedzy reemigrantów. O zmniejszeniu bezrobocia w Polsce świadczy stopa bezrobocia rejestrowanego, która w kwietniu 2004 r. wynosiła 20%, a w czerwcu 2007 roku już tylko 12,4%, co w znacznym stopniu jest następstwem migracji. Jednocześnie do zjawisk niekorzystnych dla Polski, wynikających z migracji zarobkowych Polaków, zalicza się: możliwy spadek długookresowego tempa wzrostu PKB; drenaż umiejętności, młodzieży i redukcję kapitału ludzkiego; niedobory wykwalifikowanych pracowników, w tym medycznych; pogorszenie struktury demograficznej społeczeństwa; rozdzielenie rodzin i osłabienie więzi społecznych; wzrost presji inflacyjnej; zwiększenie kosztów produkcji; spadek rentowności eksportu; spadek w dłuższym okresie atrakcyjności kraju jako miejsca inwestycji zagranicznych.

5. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia

Bardzo ważnym dokumentem programowym polityki społeczno-gospodarczej i polityki rozwoju w Polsce są *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia*¹², w których zgodnie z wymogami Unii Europejskiej określono kierunki wykorzystania w Polsce środków finansowych dostępnych w latach 2007–2013 z funduszy wspólnotowej polityki strukturalnej: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności. Program NSRO uwzględnia zapisy polskiej *Strategii Rozwoju Kraju* (SRK) na lata 2007–2015 oraz unijne cele polityki spójności i wyzwania odnowionej *Strategii Lizbońskiej*. Realizacji NSRO służą programy operacyjne: *Infrastruktura i Środowisko* (PO IiŚ), *Innowacyjna Gospodarka* (PO IG), *Kapitał Ludzki* (PO KL), *Rozwój Polski Wschodniej* (PO RPW), *Pomoc Techniczna* (PO PT) oraz 16 regionalnych programów operacyjnych. W NSRO i wymienionych programach operacyjnych bardzo ważne miejsce zajmują odniesienia dotyczące kapitału ludzkiego.

Celem strategicznym NSRO jest tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej. Natomiast sześcioma celami horyzontalnymi NSRO są: poprawa jakości funkcjonowania instytucji publicznych oraz rozbudowa mechanizmów partnerstwa; poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej; budowa i modernizacja infrastruktury technicznej i społecznej mającej podstawowe znaczenie dla wzrostu konkurencyjności Polski; podniesienie konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw, w tym szczególnie sektora wytwórczego o wysokiej wartości dodanej oraz rozwój sektora usług; wzrost konkurencyjności polskich regionów i przeciwdziałanie ich marginalizacji społecznej, gospodarczej i przestrzennej; wyrównywanie szans rozwojowych i wspomaganie zmian strukturalnych na obszarach wiejskich. W tab. 2 zaprezentowano wybrane wskaźniki realizacji NSRO dotyczące kapitału ludzkiego. Wynika z nich m. in., że w tym programie dużą uwagę zwrócono na zwiększenie zatrudnienia i poziomu wykształcenia.

¹² Zob. Polska. *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Narodowa Strategia Spójności. Dokument zaakceptowany decyzją Komisji Europejskiej zatwierdzającą pewne elementy Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

Tabela 2. Wybrane wskaźniki realizacji NSRO dotyczące kapitału ludzkiego

Wskaźniki	Wartość wskaźnika w roku bazowym 2005	Zakładana wartość wskaźnika w roku docelowym 2013	Zmiana w wyniku oddziaływani a środków UE
Wskaźnik zatrudnienia (% , ogółem/kobiety/mężczyźni)			
osób w wieku 15-64 lata	52,8/46,8/58,9	60/56,5/63,5	b.d.
osób w wieku 55-64 lata	27,2/19,7/35,9	35/28/45	b.d.
Udział % ludności w wieku 15-64 lata wg poziomu wykształcenia (O/K/M)			
średnie (łącznie z zasadniczym zawodowym i policealnym)	59,4/56,0/63,2	65/61/69	b.d.
wyższe	13,4/14,6/12,2	17/18/15	b.d.
Absolwenci szkół wyższych na kierunkach matematycznych, przyrodniczych i technicznych (% absolwentów szkół wyższych, O/K/M)	14,7/7,8/27,5 (2004/2005)	22/13/31	b.d.
Stopa bezrobocia (% , O/K/M)	13,9/14,9/13,0 (2006)	10,0/12,0/9,5	25-30
Udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i dokształcających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (% , O/K/M)	5,0/5,6/4,3	10/11/9	b.d.
Stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lata (% , O/K/M)	36,9/38,3/35,7	20/21/19	25-30
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym po transferach socjalnych (% , O/K/M)	21/20/21	14/13/14	b.d.
Przeciętna długość życia (lata)			
– kobiet	79,4	80,9	b.d.
– mężczyzn	70,8	73,9	b.d.
Średnia stopa bezrobocia w 3 podregionach (NUTS III) o najwyższych stopach (%)	37,0	22,0	25-30

U w a g a: Według wspólnie uzgodnionej i przyjętej przez Eurostat definicji, za zagrożone ubóstwem uważa się osoby żyjące w gospodarstwach domowych, których dochód do dyspozycji jest niższy od granicy ubóstwa ustalonej na poziomie 60% mediany dochodu w danym kraju; b.d. – brak danych.

Ź r ó d ł o: Polska. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Narodowa Strategia Spójności. Dokument zaakceptowany decyzją Komisji Europejskiej zatwierdzającą pewne elementy Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 76–78.

Szacuje się, że suma środków zaangażowanych w realizację NSRO może wynieść ok. 85,6 mld euro, z tego 67,3 mld euro z budżetu UE, 11,9 mld euro z krajowych środków publicznych, 6,4 mld euro z krajowych środków podmiotów prywatnych. Warto zaznaczyć, że na realizację 16 regionalnych programów operacyjnych przeznaczono ok. 16,6 mld euro z funduszy unijnych. W ramach NSRO będzie realizowany Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej, służący wspieraniu pięciu słabiej

rozwiniętych województw: lubelskiego, podkarpackiego, podlaskiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego. Na jego realizację przeznaczono ok. 2,3 mld euro z budżetu UE. Natomiast łączna suma środków włączona w realizację działań rozwojowych w Polsce, których głównym elementem są NSRO, ma wynieść ponad 107,9 mld euro, w tym 85,4 mld środków UE. Znaczna część tych środków jest przeznaczona na wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego.

6. Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Z punktu widzenia kapitału ludzkiego w Polsce najważniejszym programem *Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia* jest *Program Operacyjny Kapitał Ludzki*¹³. Program ten ukierunkowano na umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz wsparcie dla budowy struktur administracyjnych państwa. Głównym celem PO KL jest wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej. Jednocześnie w omawianym programie wyodrębniono następujące priorytety: zatrudnienie i integracja społeczna, rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących, wysoka jakość systemu oświaty, szkolnictwo wyższe i nauka, dobre rządzenie, rynek pracy otwarty dla wszystkich, promocja integracji społecznej, regionalne kadry gospodarki, rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

W ramach PO KL została ujęta całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w Polsce na lata 2007–2013. Na realizację tego programu operacyjnego przeznaczono ok. 9,7 mld euro z funduszy wspólnotowej polityki strukturalnej, czyli kilkanaście procent środków dostępnych dla Polski, a z uwzględnieniem krajowego wkładu publicznego i prywatnego ponad 11,4 mld euro. Założono, że ok. 60% alokowanych środków będzie przeznaczane na wsparcie dla regionów, a pozostałe ok. 40% środków ma być wdrażane sektorowo przez właściwe resorty. Tab. 3 prezentuje wybrane wskaźniki monitorowania celów PO KL z uwzględnieniem celu głównego i celów szczegółowych.

Przedstawione w tab. 3 wskaźniki świadczą m. in. o tym, że w tym programie dużą uwagę zwrócono na zwiększenie zatrudnienia i wykształcenia oraz ograniczenie ubóstwa. Istnieje pogląd, że tutaj mogły znaleźć się szersze odniesienia związane ze społeczeństwem informacyjnym. Realizacja w Polsce PO KL tworzy szanse równowagi i dynamizowania dalszego rozwoju kapitału ludzkiego w kraju.

¹³ Zob. *Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013. Wersja po negocjacjach przekazana do Komisji Europejskiej*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

Tabela 3. Cele i wybrane wskaźniki realizacji PO KL

Cele	Wskaźniki	Wartość wskaźnika w roku bazowym 2006	Zakładana wartość wskaźnika w roku docelowym 2013
1	2	3	4
Wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej (główny cel)	Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata) (% , O/K/M)	54,5/48,2/60,9	60/56,5/ 63,5
	Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym po transferach socjalnych (% , O/K/M)	21/20/21 (2005)	14/13/14
Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo	Wskaźnik zatrudnienia w podziale na podstawowe grupy wiekowe (lata, O/K/M):		
	15-24	24/21/26,9	35,2/28,8/41
	25-54	71,8/65,3/78,3	79,7/74,6/81,1
	55-64	28,1/19,0/38,4	35/28/45
Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych 15-64 (% , O/K/M)	17,3/14,5/19,8	23/19/27
	Stopa bezrobocia długookresowego (% , O/K/M)	7,8/8,6/7,1	3/3/3
	Osoby w wieku 18-59 lat żyjące w gospodarstwach domowych, w których żadna osoba dorosła nie pracuje (% , O/K/M)	13,5/14,6/12,3	9,8/10,8/8,8
Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce	Udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i dokształcających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (% , O/K/M)	4,7/5,1/4,3	10/11/9
	Relacja bezrobotnych zarejestrowanych, którzy opuścili rejestr w związku z podjęciem nie subsydiowanego zatrudnienia w danym roku w stosunku do przeciętnej liczby osób bezrobotnych w danym roku (% , O/K/M)	49,3/42,1/58,1	80/70/ 90
	Struktura pracujących według sektorów gospodarki (Rolnictwo/Przemysł/Usługi)	17,4/29,2/53,4 (2005)	12/26/62
Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy	Udział ludności w wieku 15-64 lata według poziomu wykształcenia w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (% , O/K/M):		
	średnie (łącznie z zasadniczym zawodowym i policealnym) wyższe	59,4/56/63,2 13,4/14,6/12,2 (2005)	65/61/69 17/18/15
	Relacja stopy bezrobocia osób w wieku 15-24 lata do stopy bezrobocia osób 25-64 lata (% , O/K/M)	250/245/256	200/196/204
	Absolwenci szkół wyższych na kierunkach matematycznych, przyrodniczych i technicznych, jako % absolwentów szkół wyższych (O/K/M)	14,7/7,8/27,5 (2005)	22/13/31

Tabela 3 (cd.)

1	2	3	4
Wsparcie dla budowy sprawnego i partnerskiego państwa	Jakość stanowionego prawa (<i>Regulatory Quality</i> według Banku Światowego)	0,82 (2005)	1
	Wskaźnik postrzeganej korupcji	3,7	5
	Rozwój współpracy – mierzony odsetkiem środków przekazanych stowarzyszeniom i fundacjom z budżetu na finansowanie lub dofinansowanie zadań zleconych przez jednostki samorządu terytorialnego (%)	0,6 (2005)	1,2
Wzrost spójności terytorialnej	Regionalne zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia	5,2	5,2
	Regionalne zróżnicowanie wskaźnika bezrobocia	15	15
	Regionalne zróżnicowanie przedsiębiorczości – jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności	20,4 (2005)	20,4
	Regionalne zróżnicowanie wyników egzaminów gimnazjalnych – przeciętny wynik egzaminu gimnazjalnego w części humanistycznej (H) i matematyczno-przyrodniczej (M-P)	H: 2,7 M-P: 3,0	H: 2,7 M-P: 3,0

Źródło: Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013. Wersja po negocjacjach przekazana do Komisji Europejskiej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 223–226.

Ireneusz Jaźwiński

HUMAN CAPITAL IN POLAND IN THE CONTEXT OF MEMBERSHIP IN THE EUROPEAN UNION

Human capital is one of the most important factors of the socio-economic development. In the paper there are presented the selected issues concerning human capital in Poland in the context of membership in the European Union. The attention is given to a notion of human capital, human capital in Poland against a background of EU countries, Poles' foreign migrations, National Strategic Reference Framework of Poland and Operational Programme Human Capital.