

Monika Słupińska*

Wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach regionu łódzkiego

Wprowadzenie

Procesy modernizacyjne i adaptacyjne zachodzące we współczesnym świecie wymuszają ciągłą aktualizację, podnoszenie kwalifikacji oraz umiejętności obecnych pracowników i osób, które w przyszłości wchodzić będą na rynki pracy w Europie.

Poziom rozwoju kapitału ludzkiego, stanowiącego obecnie jeden z najważniejszych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego, stanowi przedmiot uwagi zarówno środowisk nauki, jak i polityki, będąc jednym z kluczowych priorytetów polityk europejskich, krajowych i regionalnych. Główny dokument strategiczny Unii Europejskiej, jakim jest strategia *Europa 2020*¹, podkreśla ogromne znaczenie, jakie dla państw europejskich mają wiedza, kwalifikacje i kompetencje ich obywateli. Wolę wzmacniania kapitału ludzkiego wyraża także *Narodowa Strategia Spójności 2007-2013*² oraz *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020*³, nad której aktualizacją obecnie pracuje region.

Niniejszy artykuł podejmuje rozważania nad możliwościami, jakie dla rozwoju kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach regionu łódzkiego stwarza Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013. Finansowany jest on ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, głównego instrumentu wspierającego inwestycje w zasoby ludzkie i rozwój społeczny w ramach polityki spójności Unii Europejskiej.

* Dr, Uniwersytet Łódzki, Instytut Europejski w Łodzi.

¹ *Europa 2020, Komunikat Komisji, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna.*

² *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 maj 2007.*

³ *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020, Łódź styczeń 2006.*

1. Kapitał ludzki w dokumentach strategicznych Unii Europejskiej

Wzmocnienie kapitału ludzkiego stanowi jeden z wiodących postulatów kluczowego dokumentu Unii Europejskiej, wyznaczającego przyszłe kierunki rozwoju wspólnoty, strategii *Europa 2020*. Lepsze wykształcenie przekłada się na większe szanse na rynku pracy, a wzrost stopy zatrudnienia przyczynia się do zmniejszania ubóstwa. Cel związany z edukacją (kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie) dotyczy problemu osób przedwcześnie kończących naukę szkolną, zakłada bowiem ograniczenie wskaźnika przerywania nauki do 10% w porównaniu z obecnym poziomem 15% oraz zwiększenie do 2020 roku odsetka osób w wieku 30-34 lat posiadających wyższe wykształcenie z 31% do co najmniej 40%⁴.

Strategia *Europa 2020* w odniesieniu do postulatu związanego z podniesieniem poziomu edukacji wskazuje zadania, które stoją zarówno przed instytucjami europejskimi, jak i przed poszczególnymi państwami członkowskimi. Prace Komisji Europejskiej na rzecz poprawy efektów edukacji, kształcenia i szkoleń koncentrować się będą wokół działań promocyjnych (oficjalne uznanie uczenia się nieformalnego i pozaformalnego) i modernizacyjnych (usprawnienie istniejących programów wspólnotowych w zakresie mobilności, współpracy międzyuczelnianej). Państwa członkowskie powinny ze swej strony zadbać o zabezpieczenie odpowiednich środków na finansowanie systemu edukacji i szkoleń, poprawić efekty kształcenia oraz zapewnić powiązanie systemu edukacji z rynkiem pracy⁵.

Strategia *Europa 2020* wyznacza także zadania odnośnie kształcenia przez całe życie, m.in. projekt przewodni *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia*. Jego celem jest stworzenie warunków do unowocześnienia rynków pracy w związku z rosnącym poziomem bezrobocia oraz zapewnienie trwałości naszych modeli społecznych. Oznacza to wzmocnienie pozycji obywateli poprzez umożliwienie im zdobywania nowych umiejętności, tak aby obecni i przyszli pracownicy mogli przystosować się do nowych warunków i ewentualnej zmiany kariery, aby ograniczyć bezrobocie i podnieść wydajność siły roboczej.

Na poziomie UE Komisja podejmuje się:

- zainicjować opracowanie strategicznych ram prawnych dotyczących współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia z udziałem wszystkich zainteresowanych podmiotów. Wynikiem tych działań powinno być przede wszystkim

⁴ *Europa 2020*, s. 12.

⁵ M. Słupińska, *Kapitał ludzki w świetle Strategii Europa 2020*, Materiały „Partnerskiej sieci współpracy i wymiany doświadczeń dotyczących interwencji w ramach PO Kapitał Ludzki wspierających realizację Regionalnych Strategii Innowacji INTREGISNET”, ekspertyza na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego, Łódź, 2012, s. 26.

wdrożenie zasad uczenia się przez całe życie (wspólnie z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i ekspertami), m.in. poprzez elastyczne ścieżki edukacyjne w różnych sektorach i na różnych poziomach kształcenia i szkolenia oraz zwiększanie atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego. Należy skontaktować się z partnerami społecznymi działającymi na poziomie europejskim, aby opracowali oni własną inicjatywę w tym obszarze;

- zapewnić zdobywanie i uznawanie kompetencji koniecznych do kontynuowania nauki i przydatnych na rynku pracy w toku kształcenia ogólnego, zawodowego, wyższego i kształcenia dorosłych, a także opracować wspólny język i narzędzie operacyjne do celów kształcenia/szkolenia i pracy: europejskie zasady ramowe dotyczące umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO).

Na poziomie krajowym państwa członkowskie będą musiały:

- dodać silny bodziec do realizacji europejskich ram kwalifikacji poprzez opracowanie krajowych ram kwalifikacji;
- zapewnić zdobywanie i uznawanie kompetencji koniecznych do kontynuowania nauki i na rynku pracy w toku kształcenia ogólnego, zawodowego, wyższego i kształcenia dorosłych, w tym także w toku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
- utworzyć partnerstwo przedstawicieli świata edukacji i szkoleń oraz przedstawicieli rynku pracy, przede wszystkim włączając partnerów społecznych do planowania potrzeb w zakresie kształcenia i szkolenia.

Sformułowane w strategii *Europa 2020* cele rozwojowe dla całej Unii Europejskiej, obejmujące m.in. działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego⁶, wyznaczają poszczególnym państwom członkowskim precyzyjnie określone zadania. W przypadku Polski, która w zakresie kapitału ludzkiego już teraz osiąga poziom wyższy od obecnej średniej dla UE-27, cele wyznaczone do osiągnięcia do roku 2020 w zakresie obniżenia udziału osób przedwcześnie kończących edukację i wzrostu udziału osób z wyższym wykształceniem wynoszą odpowiednio: 4,5% (5,4% w 2010) i 45% (35,3% w 2010). Należy jednak podkreślić, że Polska wypada korzystnie w odniesieniu do wskaźników branych pod uwagę w dokumencie *Europa 2020*, dla których wyznaczono ścisłe cele krajowe, tj. liczbę osób przedwcześnie kończących edukację i osób z wyższym wykształceniem.

Jednak w przypadku niektórych innych wskaźników obrazujących poziom rozwoju kapitału ludzkiego, np. udział osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym w grupie wiekowej 25-64 lata, Polska zdecydowanie negatywnie

⁶ Spadek udziału osób przedwcześnie kończących edukację ze średniego dla UE poziomu 14,4% (2010) do poziomu 10% (2020) oraz wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem z 33,6% dla UE-27 (2010) do poziomu 40% (2020) (wszystkie dane za 2010 r. cytowane za Eurostat, *Europe Headline Indicators*, 2011).

odbiega od średniej UE. Kształcenie ustawiczne obejmuje wszystkie celowe działania edukacyjne, zarówno w postaci formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, podejmowane na bieżąco w celu pogłębienia wiedzy oraz poprawienia umiejętności i kompetencji. Zamiar lub cel nauki stanowi punkt krytyczny, który wyróżnia te działania spośród działań edukacyjnych, takich jak działalność kulturalna lub sportowa. Przesłanki przemawiające za koniecznością podejmowania działań w tym kierunku są jednoznaczne: ok. 80 mln osób w Unii Europejskiej ma niskie lub podstawowe kwalifikacje, a niezależnie od tego z uczenia się przez całe życie korzystają głównie najbardziej wykształceni. Do roku 2020 w kolejnych 16 mln miejsc pracy potrzebne będą wysokie kwalifikacje; jednocześnie liczba stanowisk wymagających tylko niskich kwalifikacji spadnie o 12 mln. Również wydłużona aktywność zawodowa może się wiązać z koniecznością nabywania nowych umiejętności przez całe życie zawodowe. Podstawę dla współpracy państw członkowskich UE w obszarze edukacji stanowi dokument *Strategiczne ramy europejskiej współpracy w zakresie edukacji i szkolenia – ET2020*, przyjęty przez Radę UE ds. Edukacji, Młodzieży i Kultury w maju 2009 roku⁷. W dokumencie tym przyjęto za cel wzrost udziału osób dorosłych w wieku 25-64 lata, uczestniczących w kształceniu ustawicznym do średniego dla całej UE poziomu 15%. W 2010 roku udział osób w wieku 25-64 w UE, korzystających z jakiegokolwiek kształcenia lub szkolenia w ciągu 4 tygodni poprzedzających badanie wynosił 9,1% (spadek o 0,7 punktu procentowego w stosunku do roku 2005). Większą aktywnością w zakresie kształcenia przez całe życie wykazują się kobiety (10,0% w 2010) niż mężczyźni (8,3%). Jedyne kraje członkowskie UE, w których wskaźnik uczestnictwa w 2010 przekroczył już 15% docelowej wartości określonej dla UE w roku 2020, to: Wielka Brytania, Holandia i Słowenia. Najgorzej pod tym względem sytuacja przedstawia się w Bułgarii i Rumunii, w których udział osób uczestniczących w kształceniu przez całe życie nie przekroczył 2%. W Polsce wskaźnik ten wyniósł w 2010 roku 5,3% i wprawdzie należy odnotować wzrost w stosunku do roku 2005 (4,9%), to jednak nadal dzieli nas ogromny dystans nie tylko w stosunku do liderów, ale także średniego poziomu osiąganego w UE-27 (tabela 1). Najczęściej wskazywanymi przeszkodami dla uczestnictwa w edukacji i szkoleniach wśród tych, którzy chcieli uczestniczyć, ale nie uczynili tego, były: brak czasu ze względu na obowiązki rodzinne (36,6%), konflikt z harmonogramem pracy (35,0%), koszt (28,3%)⁸.

⁷ Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”), 2009/C 119/02.

⁸ Eurostat 2011, *Lifelong learning statistics*.

Tabela 1. Udział osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu przez całe życie w roku 2005 i 2010

	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
UE-27	9,8	9,1	9,0	8,3	10,5	10,0
Strefa euro	8,1	7,9	7,9	7,5	8,4	8,3
Belgia	8,3	7,2	8,2	7,0	8,5	7,4
Bułgaria	1,3	1,2	1,3	1,1	1,2	1,3
Republika Czeska	5,6	7,5	5,2	7,3	5,9	7,7
Dania	27,4	32,8	23,6	26,3	31,2	39,3
Niemcy	7,7	7,7	8,0	7,7	7,4	7,6
Estonia	5,9	10,9	4,3	8,6	7,3	13,0
Irlandia	7,4	6,7	6,2	6,3	8,6	7,2
Grecja	1,9	3,0	1,9	3,1	1,8	2,9
Hiszpania	10,5	10,8	9,7	10,0	11,4	11,6
Francja	7,1	5,0	7,0	4,6	7,2	5,4
Włochy	5,8	6,2	5,4	5,9	6,2	6,5
Cypr	5,9	7,7	5,4	7,5	6,3	7,9
Łotwa	7,9	5,0	5,0	3,4	10,6	6,5
Litwa	6,0	4,0	4,2	3,2	7,7	4,8
Luksemburg	8,5	13,4	8,5	12,8	8,5	14,0
Węgry	3,9	2,8	3,2	2,6	4,6	2,9
Malta	5,3	5,7	6,1	5,2	4,5	6,1
Holandia	15,9	16,5	15,6	15,9	16,1	17,1
Austria	12,9	13,7	12,3	12,7	13,5	14,7
Polska	4,9	5,3	4,3	4,8	5,4	5,9
Portugalia	4,1	5,8	4,0	5,8	4,2	5,7
Rumunia	1,6	1,3	1,5	1,2	1,6	1,4
Słowenia	15,3	16,2	13,6	14,1	17,2	18,3
Słowacja	4,6	2,8	4,3	2,2	5,0	3,3
Finlandia	22,5	23,0	19,0	18,9	26,1	27,1
Szwecja	17,4	24,5	13,0	18,0	21,9	31,1
Wielka Brytania	27,6	19,4	23,1	16,4	32,0	22,4
Islandia	25,7	25,2	21,6	21,1	29,8	29,4
Norwegia	17,8	17,8	16,3	16,4	19,3	19,2
Szwajcaria	27,0	30,6	27,4	31,6	26,5	29,6
Chorwacja	2,1	2,0	2,0	2,2	2,1	1,8
Macedonia	Bd	3,2	Bd	3,1	Bd	3,4
Turcja	Bd	2,5	Bd	2,6	Bd	2,4

Źródło: Eurostat 2011, *Lifelong learning statistics*

Proces kopenhaski⁹, rozpoczęty w 2002 roku, stanowi obecnie podstawę współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET – *vocational education and training*) w 33 krajach europejskich. Ogólnym celem jest zachęcenie większej liczby osób do szerszego korzystania z możliwości kształcenia zawodowego czy w szkole, szkolnictwie wyższym, miejscu pracy lub poprzez prywatne kursy. Działania i narzędzia opracowane w ramach procesu mają na celu umożliwienie użytkownikom dostęp do nauki w różnych okresach życia, zarówno w kontekście formalnym i nieformalnym.

W czerwcu 2010 roku Komisja Europejska przedstawiła wizję działań dla najbliższych 10 lat w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego w komunikacie zatytułowanym *Nowy impuls dla europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkoleń do wspierania strategii Europa 2020*¹⁰. Kolejnym krokiem na rzecz wzmocnienia uczestnictwa Europejczyków z kształceniu ustawicznym jest komunikat z grudnia 2010 dotyczący priorytetów dla procesu kopenhaskiego¹¹. Sformułowana została globalna wizja kształcenia i szkolenia zawodowego do roku 2020 (atrakcyjny, elastyczny, ukierunkowany i łatwo dostępny system szkoleń zawodowych, wzrost mobilności ponadnarodowej, dostęp do wysokiej jakości informacji, poradnictwa i doradztwa). Na podstawie tej wizji sformułowano łącznie 11 celów strategicznych, określonych do osiągnięcia w okresie między 2011 i 2020 oraz 22 krótkoterminowych rezultatów, do osiągnięcia w ciągu pierwszych 4 lat¹².

⁹ Deklaracja europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego oraz Komisji Europejskiej, Kopenhaga, 29 i 30 listopada 2002 r. w sprawie wzmocnionej współpracy europejskiej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego – Deklaracja Kopenhaska.

¹⁰ *Nowy impuls dla europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkoleń do wspierania strategii Europa 2020*, COM(2010) 296 wersja ostateczna.

¹¹ *Komunikat z Brugii w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011-2020*, Komunikat europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, europejskich partnerów społecznych oraz Komisji Europejskiej na posiedzeniu w Brugii dnia 7 grudnia 2010 r., zawierający przegląd strategicznego podejścia i strategicznych priorytetów procesu kopenhaskiego na lata 2011-2020.

¹² Istnieje szereg inicjatyw na rzecz zwiększenia przejrzystości, uznawania i jakości kompetencji i kwalifikacji, wspierania mobilności uczniów i pracowników. Do najważniejszych należy zaliczyć: Europejskie ramy kwalifikacji (EQF – *European qualification framework*), Europass, a także programy Leonardo da Vinci i Grundtvig. Uruchomienie EQF ma pomóc pracodawcom i pracownikom porównywać kwalifikacje zdobyte w ramach różnych systemów edukacji i szkoleń istniejących w UE. Nowe dyplomy wydawane od 2012 r. posiadać będą odniesienie do odpowiedniego poziomu europejskich ram kwalifikacji. EQF stanowi również zmianę w europejskiej edukacji, ponieważ opiera się na podejściu, które uwzględnia wyniki w nauce, a nie nakłady poniesione na ich uzyskanie. W ramach kwalifikacji określa się to, co uczyć się rzeczywiście jest w stanie zrobić pod koniec cyklu kształcenia, a nie gdzie, jak długo i w jakiej formie nauka miała miejsce. Program Leonardo da Vinci w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego jest inicjatywą nakierowaną na wspieranie projektów, które dają jednostkom możliwość podnoszenia swoich kompetencji, wiedzy i umiejętności poprzez staż spędzony za

Podsumowując, należy stwierdzić, że cele dotyczące rozwoju kapitału ludzkiego, zawarte w strategii *Europa 2020* są celami ambitnymi, zarówno w skali całego ugrupowania, jak i w stosunku do poszczególnych państw członkowskich, dla których cele zostały „spersonalizowane”.

Warunkiem osiągnięcia sukcesu w realizacji priorytetów strategii *Europa 2020* jest sprecyzowanie jasnych celów oraz przejrzystych kryteriów służących ocenie postępów. Wymaga to silnego wielopoziomowego zarządzania, i współpracy władz krajowych, regionalnych i lokalnych. Ważnym elementem realizacji strategii powinno być także zaangażowanie partnerów społecznych oraz przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego, przyczyniających się do opracowania krajowych programów reform oraz ich wdrażania.

Sukces nowej strategii będzie zatem w głównej mierze zależał od tego, na ile instytucje Unii Europejskiej, państwa członkowskie oraz regiony będą umiały przekonać swoich obywateli do koniecznych reform na rzecz utrzymania obecnej jakości życia i modeli społecznych, a również od tego, jak będą umiały angażować na rzecz realizacji celów strategii obywateli, środowiska biznesowe i ich organizacje przedstawicielskie.

2. Małe i średnie przedsiębiorstwa regionu łódzkiego a rozwój kapitału ludzkiego

Jednym ze źródeł informacji dotyczących ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach z terenu Unii Europejskiej jest prowadzone przez Komisję Europejską badanie pt. *Continuing Vocational Training Survey* – CVTS. W oparciu o jego wyniki za rok 2005 oraz innych danych krajowych w 2010 roku OECD przygotowała opracowanie dotyczące udziału małych i średnich przedsiębiorstw w kształceniu i szkoleniu zawodowym w krajach członkowskich UE¹³. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że udział małych i średnich firm w szkoleniach jest o 50% niższy niż w przypadku dużych przedsiębiorstw (sytuacja ta dotyczy wszystkich państw członkowskich OECD). Wszystkie kraje objęte badaniem cechował niski udział MŚP w działaniach szkoleniowych, jednak szczegółowe wskaźniki różnią się w przypadku poszczególnych państw. Najniższy wskaźnik udziału w szkoleniu i kształceniu

granica, jak również zachęca do ogólnoeuropejskiej współpracy między organizacjami szkoleniowymi.

Kolejna inicjatywa, Program Grundtvig, została uruchomiona w 2000 roku i obecnie stanowi część programu kształcenia ustawicznego. Jego celem jest zapewnienie osobom dorosłym możliwości poprawy ich wiedzy i umiejętności. Program wspiera kształcenie dorosłych, ale także nauczycieli, trenerów, pracowników oświaty.

¹³ *SME participation in formal vocational education and training (VET) in selected OECD Countries*, OECD 2010, Paryż, za: M. Kubisz, *Rozwój umiejętności i szkolenia w MSP. Analiza subregionu sosnowieckiego, Polska*, OECD 2010.

zawodowym odnotowano w Grecji (16% firm biorących udział w badaniu CVET), w Bułgarii (24%), w Polsce (27%) i we Włoszech (29%). Najwyższym udziałem małych i średnich firm w szkoleniach charakteryzują się natomiast Wielka Brytania (89%), Norwegia (86%), Dania (83%), Finlandia (73%) i Szwecja (74%)¹⁴.

W odniesieniu do średnich przedsiębiorstw sytuacja wygląda nieco lepiej, gdzie skłonność tych firm do uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu zawodowym wykazuje tendencję wzrostową. Najniższym wskaźnikiem – podobnie jak w przypadku małych firm – charakteryzuje się Grecja (39%), natomiast najwyższy poziom wskaźnika odnotowano w Wielkiej Brytanii (92%), Czechach (93%), Danii (96%) i Francji (98%)¹⁵.

Przedsiębiorstwa nie uczestniczące w kształceniu ustawicznym jako główne powody nie podejmowania działań w tym zakresie wskazywały na fakt, że zatrudniony personel już dysponuje kompetencjami i umiejętnościami zgodnymi z potrzebami firmy oraz na proces rekrutacji, który opiera się na poszukiwaniu osób posiadających wszystkie konieczne umiejętności¹⁶. Podejście to jest wynikiem podejścia opartego na minimalizowaniu kosztów, często typowego dla mikro i małych podmiotów.

Wobec takich postaw tym większa wydaje się być rola polityk publicznych, zachęcających przedsiębiorstwa – przede wszystkim małe i średnie – do podejmowania działań o charakterze kształcenia ustawicznego na rzecz podnoszenia poziomu rozwoju kapitału ludzkiego. Polityki te winny być kształtowane *i wdrażane na wszystkich szczeblach kompetencyjnych, z dużym naciskiem na działania samorządów terytorialnych*.

Województwo łódzkie pod względem potencjału ekonomicznego plasuje się na jednym ze średnich miejsc w kraju. Choć Łódź wraz z otaczającymi ją miejscowościami tworzy aglomerację zbliżoną do wrocławskiej, poznańskiej czy trójmiejskiej, to województwo łódzkie nie zalicza się do grona liderów rozwoju gospodarczego. Wpływa na to m.in. niekorzystna struktura ludności oraz zaślności sprzed okresu transformacji.

W województwie łódzkim w 2009 roku działało 220 706 podmiotów gospodarczych, z czego 94% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa, 5% małe firmy, 0,9% firmy średnie i 0,1% duże przedsiębiorstwa¹⁷. Firmy te w naturalny sposób korzystają przede wszystkim z regionalnych zasobów rynku pracy. Mieszkańcy

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Tamże.

¹⁶ Tamże.

¹⁷ Bank Danych Regionalnych za: *Ekspertyza – analiza sektora MSP na terenie województwa łódzkiego. Badania i ekspertyzy w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oraz w obszarze B+R w województwie łódzkim*, IBC GROUP central Europe Holding S.A., Warszawa, listopad 2010.

województwa łódzkiego są wprawdzie coraz lepiej wykształceni, jednak zjawisko to nie rozwiązuje problemów występujących na rynku pracy w regionie. Głównym problemem jest fakt, że popyt na określone zawody nie równoważy się z ich podażą. Mamy do czynienia z dużym udziałem bezrobotnych o zawodach nadwyżkowych (w większości z restrukturyzowanych branż), co skłania do uznania bezrobocia w województwie łódzkim za częściowo strukturalne. W tym przypadku szczególnie istotna jest rola działań instytucji rynku pracy oraz innych instytucji oferujących szkolenia i kursy związane z nabyciem nowych umiejętności i kwalifikacji. Wskaźnik kształcenia ustawicznego, tj. udział osób w wieku 25-64 lat uczących się i doksztalających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku, wyniósł na koniec 2010 roku 4,2% i był niższy od średniej krajowej o 1,1%. Wartość tego miernika była jedną z najniższych w kraju. Różnica między kształceniem ustawicznym w województwie łódzkim i mazowieckim, gdzie wskaźnik ten osiągnął najwyższą wartość wyniosła 3,5 punkta procentowego¹⁸.

Sytuacja ta stanowi duże wyzwanie zarówno dla władz regionalnych, jak i dla regionalnych instytucji rynku pracy i szkoleń. Jednym z najistotniejszych instrumentów ingerowania w regionalny rynek pracy poprzez poprawę poziomu kapitału ludzkiego są środki udostępnione regionom w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

3. Europejski Fundusz Społeczny jako wsparcie dla rozwoju kapitału ludzkiego w polskich przedsiębiorstwach

28 września 2007 roku Komisja Europejska zdecydowała o przyjęciu do realizacji Programu Kapitał Ludzki, jednego z programów służących realizacji Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007-2013. Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) obejmuje całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w Polsce. Przyjęcie go stanowi podstawę dla wykorzystania środków EFS w Polsce w latach 2007-2013.

Program nawiązuje do wyzwań, jakie przed Unią Europejską, w tym również Polską, stawia odnowiona Strategia Lizbońska. Należą do nich: uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podejmowania pracy, rozwijanie wiedzy i innowacji oraz tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy. Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego przyczynia się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki.

¹⁸ *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie łódzkim*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, czerwiec 2011.

Program koncentruje wsparcie na obszarach najważniejszych dla efektywnego rozwoju zasobów ludzkich, tj. na zatrudnieniu, edukacji, integracji społecznej, rozwoju potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw, a także na zagadnieniach związanych z budową sprawnej i skutecznej administracji publicznej na wszystkich szczeblach kompetencyjnych i wdrażaniem zasady dobrego rządzenia.

Celem głównym jest wzrost zatrudnienia i spójności społecznej. Ma on być osiągnięty poprzez realizację 6 założeń strategicznych, do których należą m.in. 2 bezpośrednio związane z poziomem rozwoju obecnych oraz przyszłych pracowników, tj.:

- poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce;
- upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy¹⁹.

Przedsiębiorstwa chcące realizować działania na rzecz podnoszenia kompetencji, kwalifikacji i umiejętności swoich pracowników znajdują dla siebie możliwości wsparcia tego typu działań w *Priorytecie VIII*, osoby chcące zyskać kompetencje do prowadzenia własnej firmy oraz wsparcie na rzecz jej uruchomienia znajdują pomoc w projektach realizowanych w *Priorytecie VI*, natomiast doskonalenie oferty i poziomu kształcenia zawodowego znajduje się w *Priorytecie IX*. Wszystkie one należą do tzw. priorytetów regionalnych.

Możliwości stwarzane przez Program Operacyjny Kapitał Ludzki przedsiębiorcom i ich pracownikom stanowią pierwszą, stosunkowo kompleksową interwencję środków publicznych w system edukacji i szkoleń, w tym zawodowych. Efekty tych interwencji, z punktu widzenia przedsiębiorstw, powinny być widoczne zarówno w bliskiej perspektywie (szybko widoczne podniesienie kompetencji i kwalifikacji pracowników firm), jak i powinny przynieść efekt w późniejszym okresie (pojawienie się na regionalnym rynku pracy dobrze przygotowanych kadr w wyniku poprawy systemu kształcenia zawodowego w regionie).

4. Efekty realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach regionu łódzkiego

W sprawozdaniu z realizacji komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za 2011 rok, które przygotował Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, przedstawione zostały dane obrazujące poziom osiągnięcia celów przypisanych poszczególnym priorytetom Programu.

¹⁹ <http://www.efs.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/Oprogramie.aspx>, 11.09.12.

W odniesieniu do danych dotyczących rozwoju kapitału ludzkiego dla przedsiębiorstw warto odnieść się do części sprawozdania omawiającej poziom realizacji Priorytetu VIII.

W opisywanym okresie sprawozdawczym Instytucja Pośrednicząca (IP) ogłosiła 6 konkursów zamkniętych. Ze względu na bardzo duże zainteresowanie potencjalnych beneficjentów zdecydowała o zwiększeniu alokacji na konkursy w roku 2011 z 77 mln zł do ponad 127 mln zł²⁰.

W ramach Priorytetu VIII największym zainteresowaniem (co potwierdzają dane na temat liczby złożonych wniosków w oparciu o ogłoszone konkursy) cieszyły się projekty szkoleniowe możliwe do realizacji w Poddziałaniu 8.1.1. Beneficjenci złożyli łącznie 734 wnioski o dofinansowanie. Tak duża ich liczba wynika przede wszystkim z faktu, iż projekty szkoleniowe skierowane do szerokiej grupy odbiorców (pracujących osób dorosłych czy przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw) stanowią duże zainteresowanie dla potencjalnych beneficjentów ostatecznych. Łącznie w ramach Poddziałania 8.1.1 podpisano narastająco 335 umów na łączną kwotę 241 088 568 zł, co daje wykorzystanie alokacji na poziomie 81,39%. Dodatkowo IP planuje podpisanie w roku 2012 kolejnych 102 umów z konkursów ogłoszonych w roku 2011 na łączną kwotę ponad 70 mln zł.

W 2011 roku stosunkowo niewielka liczba wniosków została złożona w ramach Poddziałania 8.2.1. Małe zainteresowanie beneficjentów dotyczyło głównie typu projektu *Tymczasowe zatrudnienie w MŚP wysoko wykwalifikowanego personelu*, co wynika w głównej mierze ze specyfiki i niszowego charakteru tego wsparcia. Ponadto problemem mogła być trudność w pozyskaniu wysoko kwalifikowanego personelu oraz obowiązek dofinansowania zatrudnienia wyżej wymienionego personelu (w przypadku braku możliwości ubiegania się o pomoc *de minimis*). Największym zainteresowaniem cieszyły się natomiast projekty dotyczące szkoleń i staży dla pracowników naukowych i pracowników przedsiębiorstw. IP podpisała narastająco 28 umów w przedmiotowym Poddziałaniu na łączną kwotę 31 416 513 zł, co daje wykorzystanie alokacji na poziomie 58,90%. Dla porównania stan na dzień 31 grudnia 2010 roku wynosił 19 umów na łączną kwotę 22 200 959 zł, zatem rok 2011 daje wzrost o 32,14% pod względem ilości podpisanych umów. Dodatkowo IP podpisze w roku 2012 kolejnych 8 umów na łączną kwotę 17 685 019 zł z konkursów ogłoszonych w roku 2011²¹.

²⁰ Korekta sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 http://www.pokl.lodzkie.pl/wps/wcm/connect/pokl/pokl/dokumenty/sprawozdania_z_realizacji_pokl.

²¹ Tamże.

Na uwagę zasługuje postęp dokonany we wskaźniku *liczba osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w formalnym kształceniu ustawicznym* w ramach priorytetu. Wartość wskaźnika osiągnięta narastająco wyniosła na koniec 2011 roku 23,62%. W skali samego roku 2011 IP odnotowała wzrost na poziomie 79,63% (ogółem) w stosunku do stanu na dzień 31 grudnia 2010 roku. Wsparciem objęto łącznie 2 288 osób, w tym 1 937 kobiet.

5. Wnioski i rekomendacje

Program Operacyjny Kapitał Ludzki realizowany w ramach komponentu regionalnego jest istotnym instrumentem podnoszącym jakość kapitału ludzkiego w regionie, co przekłada się na podnoszenie poziomu kapitału ludzkiego wśród obecnych i przyszłych pracowników przedsiębiorstw w województwie. Szansa jaką stwarzają środki Europejskiego Funduszu Społecznego może w znacznym stopniu podnieść jakość kapitału ludzkiego w regionie, ale wymaga to szeregu działań o charakterze organizacyjnym, informacyjnym i promocyjnym.

Pierwszym elementem podnoszącym skuteczność interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz poprawy kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach powinno być zwiększenie aktywności instytucji otoczenia biznesu. Zwiększeniu powinna ulec rola tych podmiotów w zakresie budowania powiązań pomiędzy instytucjami publicznymi i sferą biznesu, zwiększających skuteczność, zakres oddziaływania środków i promujących możliwości udostępniane przez EFS.

Ważną kwestią, mającą znaczenie dla rozwoju kapitału ludzkiego w regionalnych firmach, jest kwestia odpowiedniego „priorytetowania” środków przeznaczanych na ten cel na poziomie regionu oraz wzmacnianie polityki w zakresie szkoleń dla przedsiębiorstw. Powinna ona być silniej związana z regionalną strategią rozwoju gospodarczego i strategią innowacji. Immanentną cechą polityki rozwijającej szkolenia dla przedsiębiorstw powinno być także uwzględnianie w formułowanych w jej obrębie priorytetach i stosowanych narzędziach potrzeb i problemów konkretnych branż i sektorów. Wypracowanie optymalnych – z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstw regionalnych – rozwiązań z zakresu rozwoju kapitału ludzkiego ułatwia dobrze rozwinięty kapitał relacyjny, na który składają się instytucje publiczne, prywatne i społeczne wraz z łączącymi je wzajemnymi relacjami.