

*Joanna Koprowicz
Kazimierz Waluch*

Wykorzystanie środków Europejskiego Funduszu Społecznego na doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr na przykładzie Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006

Using European Social Fund's resources in advancement of staff's skills and qualifications – an example of the Sectoral Operational Programme Human Resources Development 2004-2006

Głównym celem polityki strukturalnej Unii Europejskiej jest zwiększenie spójności gospodarczej i społecznej w państwach członkowskich. Dla sfery społecznej, instrumentem polityki spójności pozostaje Europejski Fundusz Społeczny, który finansuje przedsięwzięcia związane z polityką zatrudnienia i rozwojem zasobów ludzkich, a zwłaszcza działania w obszarze aktywizacji zawodowej bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, kształcenia ustawicznego, doskonalenia kadr dla gospodarki i rozwoju przedsiębiorczości, aktywizacji zawodowej kobiet. W Polsce, całość środków tego funduszu przeznaczona jest obecnie na realizację priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W przygotowaniu tego programu dużą rolę odegrały doświadczenia minionego okresu programowania, gdzie kwestie te realizowane były w ramach priorytetu 2 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, a zwłaszcza w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL).

Zasadniczym celem niniejszego referatu jest ocena przedsięwzięć realizowanych w schemacie konkursowym Działania 2.3. SPO RZL, obejmująca m.in.: charakterystykę przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia, motywów uczestnictwa w projektach, zakres i rodzaj wsparcia EFS, tematykę i ocenę przydatności realizowanych szkoleń. Dodatkowym celem jest również wskazanie aktualnych możliwości finansowania ze środków EFS przedsięwzięć, które poprzez rozwój zasobów ludzkich, zapewnić mają podniesienie konkurencyjności i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw.

Głównym celem polityki strukturalnej Unii Europejskiej jest zwiększenie spójności gospodarczej i społecznej w państwach członkowskich¹, co prowadzić ma do

¹ Podstawy prawne dla okresu programowania 1999-2006: Rozporządzenie Rady (CE) n. 1260/1999 z 21 czerwca 1999, odnośnie dyspozycji generalnych w sprawie funduszy strukturalnych [w] Dz. U. L 161 z 26.06.1999, s. 1; dla okresu programowania 2007-2013: Rozporządzenie Rady nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1260/1999 [w] Dz. U. L 210 z 31.07.2006, s. 25-78.

zmniejszenia różnic w rozwoju między regionami UE². Podstawowym instrumentem realizacji tej polityki są dwa fundusze strukturalne³ - Europejski Fundusz Społeczny (EFS) oraz Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) - które na lata 2007-2013 dysponują kwotą 336 miliardów euro. Większość tej kwoty przypada na finansowanie programów krajowych.

Dla sfery społecznej, instrumentem polityki spójności pozostaje Europejski Fundusz Społeczny⁴, który powstał na mocy Traktatów Rzymskich w 1960 roku, dla współfinansowania przedsięwzięć państw członkowskich UE związanych z polityką zatrudnienia i rozwojem zasobów ludzkich. EFS finansuje zwłaszcza działania w obszarze aktywizacji zawodowej bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, kształcenia ustawicznego, doskonalenia kadr dla gospodarki i rozwoju przedsiębiorczości, aktywizacji zawodowej kobiet. W Polsce, całość środków tego funduszu przeznaczona jest obecnie na realizację priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W przygotowaniu tego programu dużą rolę odegrały doświadczenia minionego okresu programowania, gdzie kwestie te realizowane były w ramach priorytetu 2 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, a zwłaszcza w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL).

Niniejszy referat, poświęcony wykorzystaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego na doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr polskiej gospodarki, nawiązuje do dotychczasowych osiągnięć w tym zakresie. Jego zasadniczym celem jest ocena przedsięwzięć realizowanych w schemacie konkursowym⁵ Działania 2.3., obejmująca m.in.: charakterystykę przedsiębiorstw korzystających ze wsparcia, motywów uczestnictwa w projektach, zakres i rodzaj wsparcia EFS, tematykę i ocenę przydatności realizowanych szkoleń. Wiedza na ten temat jest bowiem niezbędnym warunkiem dla efektywnego i racjonalnego wykorzystania środków tego funduszu.

Celem referatu jest również wskazanie aktualnych możliwości finansowania ze środków EFS przedsięwzięć, które poprzez rozwój zasobów ludzkich, zapewnić mają podniesienie konkurencyjności firm i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw.

² Więcej: M. Rudnicki, *Polityka regionalna Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2000; I. Pietrzyk, *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

³ Oprócz funduszy strukturalnych, polityka strukturalna finansowana jest z Funduszu Spójności oraz Europejskiego Banku Inwestycyjnego.

⁴ Rozporządzenie (WE) nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1784/1999 [w] Dz. U. L 210 z 31.07.2006, s. 12-18.

⁵ Konkurs przeprowadzany jest jawnie z zapewnieniem publicznego dostępu do informacji o zasadach jego przeprowadzania oraz do listy projektów wyłonionych do dofinansowania. Konkurs może przyjąć formę konkursu zamkniętego lub konkursu otwartego. Konkurs zamknięty organizowany jest cyklicznie. W konkursie zamkniętym określa się z góry jeden (jeśli konkurs będzie organizowany tylko raz) lub kilka następujących po sobie terminów naboru wniosków. Instytucja Organizująca Konkurs ogłasza konkurs określając daty otwarcia oraz daty zamknięcia naboru wniosków, tj. okres w którym będą przyjmowane wnioski. W konkursie otwartym nabór wniosków i ich ocena prowadzone są w sposób ciągły, do wyczerpania określonego limitu środków lub do zamknięcia konkursu uzasadnionej odpowiednią decyzją Instytucji Organizującej Konkurs. Wyniki oceny są ogłaszane cyklicznie bądź na bieżąco. Za: *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, Wytoczne w zakresie wyboru projektów w trybie konkursowym*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 5 lipca 2007 r., s. 5-6.

SPO RZL był jednym z sześciu sektorowych programów operacyjnych, które służyły wdrażaniu postanowień Narodowego Planu Rozwoju 2004-2006. Celem ogólnym miała być „budowa otwartego opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy”⁶. Cele strategiczne postawione przed tym programem wpisywały się także w założenia Europejskiej Strategii Zatrudnienia, a jednym z priorytetowych zadań pozostawało doskonalenie kadr gospodarki.

Opracowany po raz pierwszy dla Polski, SPO RZL był w istocie nowatorskim dokumentem ze względu na sposoby określania priorytetów, a także na możliwości płynące z faktu wsparcia działań z funduszy zewnętrznych. Wydaje się, że jednym z ważniejszych czynników warunkujących powodzenie tego programu była konieczność zbudowania skutecznych instrumentów w sferze rynku pracy (np. w zakresie szkoleń i podwyższania kwalifikacji pracowników) oraz bardziej precyzyjnego adresowania proponowanych działań do właściwych adresatów.

Do tej pory, jak sami twórcy SPO RZL przyznali, polski rynek usług szkoleniowych był słabo rozpoznany⁷, co powodowało trudności w weryfikacji jakości oferowanych kursów i nie dawało gwarancji efektywnego wykorzystania środków na szkolenia. Szacowano, że istniało w tym czasie ok. 12 tys. podmiotów oferujących takie usługi, przy czym blisko połowa pozostawała poza ewidencją i kontrolą. Kolejnym problemem był brak powiązań systemu kształcenia szkolnego i pozaszkolnego, co spowodowało, że jednym z ważniejszych celów okazało się stworzenie warunków na rzecz powszechnego uczestnictwa w edukacji zawodowej. Tak określony cel miał zostać osiągnięty poprzez wzmocnienie systemu zachęt dla pracodawców inwestujących w rozwój pracownika, rozwinięcie systemu motywacji dla osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, a także podwyższanie jakości oferowanych szkoleń. I choć były już jakieś doświadczenia w zakresie pomocy doradczo-szkoleniowej dla małych i średnich przedsiębiorstw⁸, nowe uwarunkowania stwarzały zupełnie inne możliwości działania. Nawet więc jeśli plan wydatkowania środków Wspólnoty na cele społeczne zawarty w SPO RZL oparty był na analizach, niełatwo było przewidzieć efekty oddziaływania EFS na polski rynek pracy.

W SPO RZL w priorytecie 2: Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy, znalazło się Działanie 2.3. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki, którego głównym celem było „Podniesienie konkurencyjności i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez inwestycje w kadry.”⁹ W założeniach schematu konkursowego przyjęto, że wsparciem objętych zostanie pięć typów projektów:¹⁰

- szkolenia i pomoc doradcza dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw (podwyższenie kwalifikacji, nabycie nowych kwalifikacji i umiejętności) – ogólne, jak i związane ze zmianami technologicznymi

⁶ Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 lipca 2004 r. (poz. 1743), Dziennik Ustaw Nr 166, Poz. 1743, s. 87.

⁷ Tamże, s. 89.

⁸ Np. w ramach realizacji krajowego programu: „Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw 2003-2006”.

⁹ Uzupelnienie Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, s. 107.

¹⁰ Tamże, s. 108.

(w tym w systemie edukacji na odległość, kursy zawodowe w zakresie języków obcych, zastosowanie technologii informacyjnych),

- studia podyplomowe dla pracowników przedsiębiorstw i kadry zarządzającej mające na celu podwyższenie lub zdobycie nowych kwalifikacji,
- praktyczne szkolenia i staże dla pracowników przedsiębiorstw odbywane w jednostkach naukowych,
- szkolenia i pomoc doradcza dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie usprawniania zarządzania (zwłaszcza zasobami ludzkimi), identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, poprawy organizacji pracy, zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz uelastyczniania form świadczenia pracy,
- podwyższanie umiejętności i kwalifikacji pracowników o niskim poziomie przygotowania do pracy (np. o niskich kwalifikacjach).

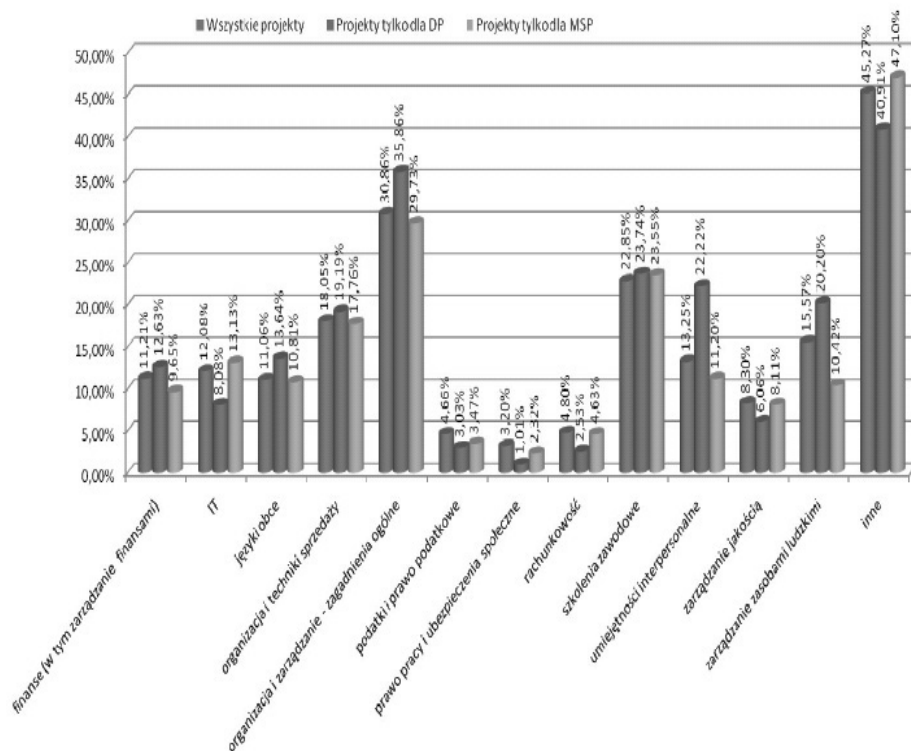
Pojawiły się jednak pytania: Czy działania te odpowiadają potrzebom rynkowym? Które z powyższych przedsięwzięć cieszyły się będą największym zainteresowaniem? Jakie przedsiębiorstwa z nich skorzystają? Jak przydatność i efektywność realizowanych projektów ocenia ich beneficjenci? Uzyskanie odpowiedzi na te pytania możliwe było dopiero po zakończeniu realizacji SPO RZL. Stanowiło to cel badania przeprowadzonego w miesiącach luty – czerwiec 2007 r. na zlecenie Departamentu Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego.

W sumie w ramach SPO RZL 2004-2006 zrealizowano 687 projektów. Ogromną ich większość stanowiły projekty szkoleniowe, w tym przede wszystkim szkolenia ogólne (603 projekty) a także szkolenia specjalistyczne (6 projektów). Projektów oferujących studia podyplomowe było 96, natomiast żaden nie dotyczył praktycznych szkoleń i staży w jednostkach naukowych. Biorąc pod uwagę typ oferowanych szkoleń, w projektach przeważały szkolenia otwarte (60%), zamknięte stanowiły 40%. Do najpopularniejszych kategorii tematycznych szkoleń¹¹ należały: organizacja i zarządzanie, szkolenia zawodowe, organizacja i techniki sprzedaży, zarządzanie zasobami ludzkimi oraz umiejętności interpersonalne. Przy czym duże firmy dwukrotnie częściej korzystały ze szkoleń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i umiejętności interpersonalnych, niż firmy z sektora MŚP (por. wykres 1).¹²

WYKRES 1. POPULARNOŚĆ TEMATYKI SZKOLEŃ W PROJEKTACH DLA PRZEDSIĘBIORSTW DUŻYCH (DP) ORAZ MAŁYCH I ŚREDNICH (MŚP)

¹¹ tzn. pojawiających się w największej liczbie projektów.

¹² Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3. schemat a) SPO RZL 2004-2006, Warszawa, sierpień 2007, s. 46-47.



Źródło: Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3. schemat a) SPO RZL 2004-2006, Warszawa, sierpień 2007, s. 48.

Ze szkoleń korzystały głównie przedsiębiorstwa należące do sektora MŚP - stanowiły one około 90,2% ogółu firm – beneficjentów projektów. Jeśli chodzi o beneficjentów ostatecznych (osoby biorące udział w szkoleniach), to podobnie większość z nich, choć już nie tak przeważającą, bo 61,2% stanowili pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Analiza przedmiotu działalności firm korzystających ze wsparcia pokazuje, że były to głównie przedsiębiorstwa należące do sektora usług rynkowych (55%), szczególnie handlowe (22%), a także informatyczne (10%) oraz świadczące usługi księgowe i prawne (13%). Bardzo niewiele było firm z sektora usług nierynkowych (ochrony zdrowia i pomocy społecznej - 4%, a edukacji i szkoleń tylko 1%).¹³

Przy podejmowaniu decyzji o udziale w szkoleniu najważniejsze okazały się kryteria merytoryczne, związane z tematyką szkolenia i jej przydatnością dla firmy. Wśród motywów podjęcia takiej decyzji przedsiębiorcy wymieniali najczęściej potrzebę rozwoju kwalifikacji zawodowych i różnorodnych kompetencji pracowników (51,5% firm). Na znaczenie szkolenia dla rozwoju firmy wskazuje 28% przedsiębiorców. Analogicznie, przy wyborze konkretnego szkolenia najważniejsze dla firm okazało się

¹³ Tamże, s. 29.

dobre dopasowanie tematyki do potrzeb firmy (61%) oraz znaczenie tematyki dla strategii rozwoju firmy (47%).¹⁴ Uwzględniając fakt, iż stosunkowo niewielu pracowników uczestniczyło w szkoleniach zorientowanych na bardziej bieżące potrzeby firmy (w szkoleniach zawodowych wzięło udział tylko 8% pracowników, w szkoleniach w zakresie księgowości – 6%, BHP – 5%¹⁵) należy stwierdzić, że właśnie możliwość dofinansowania szkolenia z EFS skłania przedsiębiorstwa (przynajmniej znaczną ich część) do wychodzenia poza bieżące potrzeby szkoleniowe i do inwestowania w rozwój zasobów ludzkich, co nadaje przedsięwzięciom szkoleniowym bardziej proaktywny i perspektywiczny charakter. Dotyczy to zwłaszcza firm mikro i małych, które rzadko wysyłają pracowników na komercyjne (pełnopłatne) szkolenia dostarczające wiedzy i umiejętności umożliwiających innowacyjność i rozwój firmy.

Przydatność szkoleń i ich adekwatność do potrzeb została oceniona bardzo wysoko. Aż 79% pracodawców uznało, że podczas szkoleń ich pracownicy zdobyli dużo potrzebnej i cennej wiedzy oraz umiejętności. Ocena szkoleń przez samych pracowników wypadła również pozytywnie – 92% uczestników szkoleń stwierdziło, że szkolenie było zdecydowanie lub raczej adekwatne do ich potrzeb zawodowych.¹⁶

Za istotne dla rozwoju oceniło szkolenia 91% firm – beneficjentów. Równie wysoko został oceniony ich wpływ na innowacyjność – dla 61% firm był on istotny, w tym dla 22% - bardzo istotny. Najwyższy odsetek takich ocen wystąpił wśród firm mikro, co jest szczególnie ważne, zważywszy na „opóźnienie technologiczne i organizacyjne wśród najmniejszych firm.”¹⁷ Taka pozytywna ocena wynikać może z faktu, że 89% instytucji oferujących szkolenia konsultowało swoją ofertę przed złożeniem wniosku z potencjalnymi klientami, na skutek czego 30% instytucji dokonało w niej zmian, polegających najczęściej na rozszerzeniu proponowanej tematyki szkoleń.¹⁸

Wartość zakontraktowanego wsparcia wynosiła około 856 648 tys. PLN, co stanowiło 86,44% wartości realizowanych projektów szkoleniowych.¹⁹ Przy czym dla przedsiębiorstw dużych szacuje się łączne wsparcie w wysokości 371 098 tys. PLN, co oznacza średnie wsparcie przypadające na jedną dużą firmę na poziomie 38,4 tys. PLN. Wartość przeciętnego wsparcia, przypadającego na jednego uczestnika szkolenia - pracownika dużej firmy – osiągnęła poziom 3 137 PLN. Jeśli chodzi o firmy małe i średnie, to objęte zostały one łącznym wsparciem w wysokości 385 248 tys. PLN, co daje kwotę wsparcia 4,4 tys. PLN, przypadającego na jedną firmę. Pracownicy małych i średnich firm, biorący udział w szkoleniach skorzystali ze wsparcia w wysokości średnio 1 895 PLN każdy.²⁰ Jak widać, wielkość łącznego wsparcia przeznaczonego dla firm dużych oraz małych i średnich kształtowała się na zbliżonym poziomie. Jednak z uwagi na koncentrację wsparcia na znacznie mniejszej liczbie dużych przedsiębiorstw,

¹⁴ Tamże, s. 40.

¹⁵ Tamże, s. 49.

¹⁶ Tamże, s. 54.

¹⁷ Tamże, s. 49.

¹⁸ Tamże, s. 42.

¹⁹ W czasie badania większość projektów była w fazie realizacji. Zatem nie można było określić poziomu pełnego, faktycznego wsparcia, który jest znany dopiero po zakończeniu projektów.

²⁰ Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3. schemat a) SPO RZL 2004-2006, op. cit., s. 33-34.

przeciętna wysokość wsparcia przypadającego na jedną dużą firmę znacznie przewyższała analogiczny wskaźnik dla firm małych i średnich. Natomiast istotna różnica wysokości wsparcia przypadającego na jednego uczestnika szkolenia wynika stąd, że pracownicy dużych przedsiębiorstw częściej uczestniczyli w szkoleniach zamkniętych, których tematyka jest ściśle dopasowana do profilu i potrzeb a koszt o 50% wyższy niż koszt udziału w szkoleniach otwartych, z których korzystali głównie pracownicy firm małych i średnich.²¹

Wyniki badania dowodzą, że dofinansowanie z EFS w znacznej mierze przesądziło o skorzystaniu ze szkoleń przez firmy biorące w nich udział. Ponad połowa firm (54%) nie wysłałaby swoich pracowników na szkolenie, gdyby musiała finansować je w całości z własnych środków, w tym 20% firm wyraziło na ten temat opinię „zdecydowanie nie”, reszta firm (34%) – „raczej nie”. Jako powód rezygnacji ze szkolenia w przypadku pełnej odpłatności, przedsiębiorcy wymieniali na przede wszystkim bariery finansowe (81%), tzn. wysoki koszt szkolenia i brak w firmie funduszy na sfinansowanie szkoleń pracowników. Dofinansowanie szkoleń z EFS stanowiło silny impuls do skierowania na szkolenie pracowników zwłaszcza dla najmniejszych firm, bowiem aż 59% firm mikro nie skorzystałoby ze szkolenia pełnopłatnego, zaś spośród firm małych – 57%.²² Jedynie dla 12% badanych firm (przede wszystkim dużych) fakt współfinansowania szkoleń był na tyle mało istotny, że stwierdziły, iż wysłałyby swoich pracowników na tego typu szkolenie nawet wówczas, gdy całkowicie musiałyby pokryć jego koszty.²³

W obecnym okresie programowania nastąpiły liczne zmiany w konstrukcji systemu wsparcia w ramach funduszy strukturalnych. Jednym z nich pozostał nadal Europejski Fundusz Społeczny, którego obszary wsparcia pozostają bez zmian i odnoszą się do następujących zagadnień: adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw, zwiększanie dostępu do zatrudnienia, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu przez integrację zawodową i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy, inwestycje w kapitał ludzki, partnerstwo na rzecz reform rynku pracy, wzmocnienie zdolności administracyjnych krajowych, regionalnych i lokalnych służb publicznych. Pojawiły się jednak pewne zmiany, związane między innymi z możliwością wzajemnego finansowania komplementarnych działań przez EFS i EFRR do 10 % na poziomie priorytetu (tzw. cross financing). Podniesiona została także maksymalna stopa współfinansowania wspólnotowego do 85 % wydatków kwalifikowanych.²⁴ Podkreślono również znaczenie projektów realizowanych w partnerstwie różnych podmiotów²⁵.

Podstawą wydatkowania środków unijnych w Polsce jest Narodowa Strategia Spójności (NSS) na lata 2007 – 2013, strategiczny dokument, określający krajowe priorytety oraz obszary, na które będą przeznaczane środki unijne i krajowe w tym

²¹ Tamże, s. 34.

²² Okazuje się przy tym, że 41% firm mikro od 2005 r. nie korzystało z innych szkoleń.

²³ Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3. schemat a) SPO RZL 2004-2006, op. cit., s. 56.

²⁴ Rozporządzenie Rady nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1260/1999 [w] Dz. U. L 210 z 31.07.2006, s. 25-78.

²⁵ Projekt Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego (COM (2004) 493 final).

okresie. Jednym ze szczegółowych programów wdrażania NSS jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki, zaakceptowany przez Komisję Europejską w dniu 28 września 2007 roku.²⁶ Zgodnie z założeniami programu, jednym z najistotniejszych obszarów wsparcia staje się „rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw”, a celem strategicznym jest „poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce”²⁷. Dwa, spośród dziesięciu priorytetów PO KL, mają szczególne znaczenie dla rozwoju kadr gospodarki. Są to:

- Priorytet II: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących.
- Priorytet VIII: Regionalne kadry gospodarki.

Pierwszy z wymienionych priorytetów posiada wymiar centralny (działania systemowe ukierunkowane na podnoszenie adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw), a drugi regionalny (wsparcie osób w procesie nabywania kwalifikacji zawodowych). Realizacja projektów w trybie systemowym ma miejsce wtedy, gdy beneficjenci wskazani są imiennie, w trybie konkursowym, gdy w grupie beneficjentów znajdują się między innymi instytucje szkoleniowe, instytucje rynku pracy, administracja rządowa i samorządowa, a także przedsiębiorcy²⁸ czy instytucje otoczenia biznesu.

Z punktu widzenia nowych możliwości, dla podnoszenia kwalifikacji kadr gospodarki krajowej, szczególne znaczenie mają dwa pierwsze cele szczegółowe Priorytetu II.

Pierwszy z nich, „Rozwój i poprawa funkcjonowania systemowego wsparcia adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw”, dotyczy poprawy jakości usług szkoleniowych. Cel ten zaplanowano osiągnąć poprzez podniesienie jakości usług szkoleniowych świadczonych dla przedsiębiorstw²⁹. Efektem tych działań będzie, zgodnie z założeniami PO KL, między innymi objęcie usługami doradczymi, szkoleniowymi lub innymi formami podwyższania kwalifikacji 90% konsultantów świadczących usługi na rzecz rozwoju przedsiębiorczości w akredytowanych instytucjach oraz objęcie usługami doradczymi, szkoleniowymi lub innymi formami podwyższania kwalifikacji (prowadzącymi do uzyskania powszechnie uznawanych certyfikatów) 4 000 osób należących do kadry szkoleniowej.

Drugi cel Priorytetu II, „Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej”, dotyczy podwyższania kwalifikacji pracowników. Dla osiągnięcia tak

²⁶ Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest finansowany w 85% ze środków Unii Europejskiej (Europejskiego Funduszu Społecznego) oraz w 15% ze środków krajowych. Całość kwoty, jaką przewidziano na realizację Programu, wynosi prawie 11,5 mld euro, w tym wkład finansowy Europejskiego Funduszu Społecznego to ponad 9,7 mld euro, pozostałą część stanowią środki krajowe.

²⁷ Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 7 września 2007 r., s. 115.

²⁸ W rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095, z późn. zm.).

²⁹ W szczególności poprzez: rozwój i upowszechnianie standardów organizacyjnych instytucji oraz standardów świadczonych przez nie usług, podnoszenie kwalifikacji i umiejętności osób świadczących usługi szkoleniowe i doradcze oraz usługi na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności przedsiębiorstw, wsparcie procesu certyfikacji kwalifikacji kadry szkoleniowej, wsparcie systemu kompleksowych usług świadczonych przez instytucje na rzecz przedsiębiorców oraz osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą.

określonego celu przewidziano realizację działań między innymi w zakresie organizacji zamkniętych i otwartych szkoleń, studiów podyplomowych, doradztwa, prognozowania kierunków rozwoju kwalifikacji zawodowych, upowszechniania nowych kierunków i metod kształcenia, diagnozowania potrzeb szkoleniowych pracowników czy profesjonalizacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. W efekcie tak podjętych działań wsparciem mają zostać objęte przedsiębiorstwa (60 tys. w skali kraju), które w ramach projektów ponadregionalnych zaplanują szkolenia dla swych pracowników, oraz pracownicy (350 tys. osób w skali kraju), którzy podniosą swoje kwalifikacje zawodowe w ramach owych szkoleń.

Zmiany gospodarcze w zróżnicowany sposób wpływają na rozwój regionów, co w konsekwencji powodować może negatywne skutki dla rynku pracy, powstałe w wyniku procesów adaptacyjnych przedsiębiorstw. Dla zmniejszenia tego ryzyka, ważnym jest wzmocnienie kompetencji kadr w zarządzaniu owymi procesami zmian, przy jednoczesnym wsparciu samych przedsiębiorstw (często małych firm nie stać jest na zakup określonej usługi), samorządów, a zwłaszcza pracowników. Wzrastający popyt na szkolenia powinien więc nie tylko odpowiadać zapotrzebowaniom firm na rynku regionalnym, ale wpisywać się także w priorytety rozwoju regionu. Szczególne znaczenie dla rozwoju kadr ma więc pierwszy cel szczegółowy Priorytetu VIII: „Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej”, który ma przynieść efekt w postaci objęcia wsparciem 140 tys. przedsiębiorstw, których pracownicy uczestniczyć będą w szkoleniach, i około 200 tys. dorosłych pracowników, zaangażowanych w proces podnoszenia lub nabywania nowych kwalifikacji. Zgodnie z założeniami PO KL, wynik ten zostanie osiągnięty między innymi poprzez realizację szkoleń specjalistycznych i ogólnych dla pracowników i kadr zarządzających, nabywanie i podwyższanie kwalifikacji pracowników, pomoc w wyborze nowego zawodu czy organizację staży i szkoleń praktycznych.

Literatura

1. Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3. schemat a) SPO RZL 2004-2006, Warszawa, sierpień 2007.
2. Pietrzyk I., Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
3. Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 7 września 2007.
4. Projekt Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego (COM (2004) 493 final).
5. Rozporządzenie (WE) nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1784/1999 [w] Dz. U. L 210 z 31.07.2006, s. 12-18.
6. Rozporządzenie Rady nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1260/1999 [w] Dz. U. L 210 z 31.07.2006, s. 25-78.
7. Rudnicki M., Polityka regionalna Unii Europejskiej, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2000.

8. Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 lipca 2004 r. (poz. 1743), Dziennik Ustaw Nr 166, Poz. 1743, s. 87.
9. Uzupełnienie Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007 (Wersja scalona, uwzględniająca zmiany wprowadzone rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 22 lutego 2005 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie przyjęcia Uzupełnienia SPO RZL (Dz. U. Nr 40, poz. 382), rozporządzeniem Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 30 stycznia 2006 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie przyjęcia Uzupełnienia SPO RZL (Dz. U. Nr 29, poz. 206), rozporządzeniem Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 11 kwietnia 2006 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie przyjęcia Uzupełnienia SPO RZL (Dz. U. Nr 71, poz. 491) oraz rozporządzeniem Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 7 marca 2007 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie przyjęcia Uzupełnienia SPO RZL (Dz. U. Nr 54 poz. 360).

Summary

The main goal of structural policy of European Union is to enhance economic and social coherence among member states. In social sphere the instrument of coherence policy is the European Social Fund that allocates funds for undertakings connected with employment policy and human resources development, especially undertakings in the area of vocational activation of the unemployed and endangered of being unemployed, counteracting social exclusion, connected with lifelong learning, staff advancement in economy and development of enterprise, vocational activation of women. In Poland total amount of funds from ESF is directed to priorities of Operational Programme Human Capital. In preparing this programme main role was played by experiences of previous time of preparation, where those issues were achieved under priority 2 of Integrated Operational Programme Regional Development, especially Sectoral Operational Programme Human Resources Development (SOP HRD).

The main goal of this paper is to evaluate undertakings fulfilled in the competition scheme of Action 2.3. SOP HRD, containing for example: characteristics of enterprises being supported, motives of participation in projects, scope and kind of the ESF support, themes and evaluation of training usefulness. Another goal is to point to current possibilities of funding undertakings from the ESF, that through human resources development should warrant greater competitiveness and development of adaptive potential of enterprises.

Informacje o autorach

dr Joanna Koprowicz

*Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
ul. Kilińskiego 12, 09-402 Płock
e-mail: joanna_koprowicz@wlodkowic.pl*

doc. dr Kazimierz Waluch

*Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
ul. Kilińskiego 12, 09-402 Płock
e-mail: lara68@wp.pl*