

Rozdział i.

Konkurencyjność gospodarki a fundusze unijne na rozwój kapitału ludzkiego w Polsce

Barbara Kryk¹

Streszczenie

Polska, chcąc podwyższyć swój poziom konkurencyjności, zrealizować cele ratyfikowanej Strategii Lizbońskiej oraz stworzyć sobie solidne podstawy i możliwości dalszego wzrostu gospodarczego i rozwoju społeczno-ekonomicznego, musi dbać nie tylko o efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego, ale również jego zwiększanie i poziom. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają fundusze unijne. Z tego względu celem rozdziału było:

- przedstawienie związku między konkurencyjnością gospodarki a kapitałem ludzkim, co umożliwiło podkreślenie, iż obecnie kapitał ludzki jest istotnym czynnikiem oddziałującym na konkurencyjność gospodarki;
- przedstawienie pozycji konkurencyjnej Polski, jako potwierdzenia konieczności podejmowania odpowiednich działań w celu jej polepszenia, w tym poprzez inwestycje w kapitał ludzki za pomocą funduszy unijnych;
- syntetyczna analiza wykorzystania funduszy unijnych na rozwój kapitału ludzkiego w Polsce w latach 2004-2006, która umożliwiła odpowiedź na pytanie: czy struktura środków przeznaczanych na rozwój zasobów ludzkich jest zbieżna ze strukturą zapotrzebowania na te środki oraz wskazanie, które obszary w zakresie kapitału ludzkiego wymagają dalszego rozwoju i finansowania;
- przedstawienie planowanego finansowania rozwoju kapitału ludzkiego poprzez Program Operacyjny Kapitał Ludzki.

Wstęp

¹ Dr hab. prof. US Barbara Kryk, Uniwersytet Szczeciński, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Katedra Mikroekonomii.

W gospodarce XXI wieku jednym z najważniejszych zasobów, a jednocześnie czynników decydujących o „sile” i konkurencyjności, zarówno gospodarki jak i poszczególnych przedsiębiorstw, jest kapitał ludzki.

Polska, chcąc podwyższyć swój poziom konkurencyjności, zrealizować cele ratyfikowanej Strategii Lizbońskiej oraz stworzyć sobie solidne podstawy i możliwości dalszego wzrostu gospodarczego i rozwoju społeczno-ekonomicznego, musi dbać nie tylko o efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego, ale również jego zwiększanie i poziom. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają fundusze unijne. Z tego względu celem rozdziału jest:

- przedstawienie związku między konkurencyjnością gospodarki a kapitałem ludzkim;
- przedstawienie pozycji konkurencyjnej Polski, jako potwierdzenia konieczności podejmowania odpowiednich działań w celu jej polepszenia, w tym poprzez inwestycje w kapitał ludzki za pomocą funduszy unijnych;
- syntetyczna analiza wykorzystania funduszy unijnych na rozwój kapitału ludzkiego w Polsce w latach 2004-2006 oraz wniosków na dalszy okres;
- przedstawienie planowanego finansowania rozwoju kapitału ludzkiego poprzez Program Operacyjny Kapitał Ludzki oraz działań niezbędnych w tym zakresie.

Konkurencyjność gospodarki a kapitał ludzki

Ogólnie konkurencyjność oznacza zdolność do konkurowania, czyli zwiększania udziału w rynku lub utrzymanie dotychczasowej pozycji. Takie ujęcie konkurencyjności dotyczy produktu, przedsiębiorstwa, technologii. W miarę upływu czasu, nasilenia procesów integracyjnych i globalizacyjnych, pojęcie konkurencyjności zaczęto używać w odniesieniu do gospodarki. Za stosowaniem tego pojęcia do gospodarki przemawia to, że:

- jedne gospodarki są bardziej konkurencyjne niż inne w przyciąganiu kapitału zagranicznego,
- rozszerzył się zakres analizowanych źródeł przewagi konkurencyjnej, które w coraz mniejszym stopniu wiążą się z wymianą handlową, a w coraz większym z przepływami kapitałowymi, innowacyjnością technologiczną, jakością instytucji i zarządzania, wiedzą, umiejętnościami, strukturami organizacyjnymi (w tym powiązania międzynarodowe o różnym charakterze) oraz ich konsekwencjami dla produktywności

czynników produkcji i dochodów realnych *per capita* (Bossak, Bieńkowski, 2004, s. 40).

Z tego względu powstała potrzeba oceny i porównywania zdolności konkurencyjnej poszczególnych krajów. Określenie stopnia konkurencyjności stanowi m.in. podstawę do decyzji o tym, jakie działania, rozwiązania systemowe czy narzędzia zastosować by polepszyć konkurencyjność gospodarki.

W literaturze przedmiotu nie ma jednej obligatoryjnej definicji konkurencyjności gospodarki. Według przedstawicieli Światowego Forum Ekonomicznego: „*konkurencyjność odnosi się do dopasowania krajowych instytucji ekonomicznych i struktury gospodarczej do produkowania wzrostu widocznego na tle ogólnej struktury gospodarki światowej. Gospodarka narodowa jest więc konkurencyjna w skali międzynarodowej, jeśli jej instytucje i prowadzona polityka wspierają szybki i długotrwały wzrost gospodarczy*” (Rechul, 2001).

Bardzo podobną definicję prezentuje K. Żukrowska, która przez pojęcie konkurencyjności rozumie: „*zdolność przystosowywania się gospodarki, a raczej działających w niej podmiotów albo ich produkcji do zmieniających się warunków, pozwalająca utrzymać lub poprawić ich pozycję na rynku w warunkach globalnych*” (Żukrowska, 1995).

W polskiej literaturze przedmiotu bardziej szczegółową definicję przedstawił J. Bossak. Uważa on, że: „*konkurencyjność kraju można określić jako takie ukształtowanie się warunków instytucjonalnych, makroekonomicznych i warunków konkurencji oraz sprawności mechanizmu rynkowego, które badają podstawy ekonomiczne dla dynamicznego rozwoju przedsiębiorstw w warunkach zmieniającego się otoczenia*” (Bossak, 2000, s. 21).

Zaprezentowane definicje, w sposób mniej lub bardziej bezpośredni, pozwalają zauważyć, że wyrazem konkurencyjności gospodarki są m.in. zdolności konkurencyjne podmiotów gospodarczych. Podobnie uważa M. Porter, według którego konkurencyjność kraju zależy od zdolności poszczególnych podmiotów do tworzenia innowacji i udoskonań (Porter, 2001, s. 14 i n.). Te zdolności są determinowane m.in. różnicami w narodowych wartościach, kulturze, strukturach ekonomicznych i historii. Innowacje, będące głównym orężem walki konkurencyjnej, nie muszą mieć charakteru technologicznego. Mogą być one związane z produktem, procesem produkcji, nowym podejściem do rynku. Najważniejsza jest ciągłość procesów innowacyjnych. Stąd duża rola państwa w ich pobudzaniu, a przede wszystkim w wydatkach na naukę i B+R z budżetu państwa.

M. Porter do badania konkurencyjności krajowej stworzył model rombu (*diamond approach*) zawierający cztery wyznaczniki (rodzaje) przewagi środowiska (Porter, 2001, s. 206-209):

- warunki czynników produkcji stwarzające podaż produktów (jakość, rzadkość, wyspecjalizowanie), **szczególnie czynnik ludzki, jego wykształcenie i wiedza,**

- charakter krajowego popytu (jego jakość, terminowość, stopień innowacyjności towarów i usług) stwarzanego przez firmy i gospodarstwa domowe,
- sektory pokrewne i wspomagające poprzez wymianę technologii, przepływ informacji, bliskość związków i okazje,
- strategię i struktura przedsiębiorstw oraz sytuacja na rynkach krajowych i międzynarodowych.

Wyznaczniki te wzajemnie się warunkują i wzmacniają. Każdy z nich jest niezbędny w systemie efektywnego konkurowania. Chcąc polepszyć konkurencyjność gospodarki należałoby ukształtować, jak najkorzystniejszy romb warunków (środowisko), który będzie sprzyjał zapewnieniu trwałej przewagi konkurencyjnej podmiotów gospodarczych. Ogromny wpływ na kształtowanie tego środowiska ma państwo, które powinno ułatwiać adaptację do nowych warunków oraz wspierać mikrokonkurencyjność. Oznacza to, że rząd powinien prowadzić odpowiednią politykę (również w odniesieniu do kapitału ludzkiego) i wykorzystywać narzędzia prowadzące do wzrostu konkurencyjności podmiotów gospodarczych, a tym samym całej gospodarki.

Obecnie uważa się, że jednym z ważniejszych czynników konkurencyjności podmiotów gospodarczych, oddziałującym również na konkurencyjność gospodarki jest kapitał ludzki, determinujący również wzrost gospodarczy i rozwój społeczno-ekonomiczny.

Kapitał ludzki jest tu rozumiany jako zasób wiedzy, umiejętności oraz potencjału zawartego w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określający zdolności do pracy, adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości tworzenia nowych rozwiązań. W bezpośrednim związku z kapitałem ludzkim pozostaje kapitał społeczny, oznaczający zasoby umiejętności, informacji, kultury, wiedzy i kreatywności jednostek oraz związki pomiędzy ludźmi i organizacjami. Kapitał społeczny nie jest tylko sumą kapitałów jednostek, ale jest również kreowany przez instytucje oraz pomnażany poprzez ich zdolność do współdziałania (*Program Operacyjny Kapitał Ludzki...* 2007, s. 5).

Na podstawie przedstawionych definicji można zauważyć, że kapitał ludzki i społeczny są ewidentnie powiązane z wiedzą (traktowaną jako zasób i strumień). Usystematyzowana wiedza, jak wiadomo, jest ogólnie dostępna. W związku z tym wiedza specjalistyczna ze względu na dziedzinę zastosowania nabiera szczególnego znaczenia. Można, zatem zadać pytanie jak ogólnie, tzn. w skali globalnej, dostępna wiedza może być przekształcona w zasób dostępny regionalnie? *„Czynnikiem umożliwiającym taką transformację może być (i jest) tylko kapitał ludzki. Jest tak dlatego, ponieważ wiedza może tylko wówczas być spożytkowana w jakimś regionie, organizacji czy przedsiębiorstwie, jeżeli istnieją tam adekwatne możliwości intelektualne. Zakłada to, że w miejscach tych ist-*

nieją ludzie wykształceni, zdolni do korzystania z zasobu wiedzy i jej zastosowania.” (Marciniak 2002, s. 63) Tylko kapitał ludzki:

- potrafi korzystać z zasobu wiedzy,
- wie jak tworzyć nową wiedzę,
- na podstawie swoich umiejętności i jako nosiciel wiedzy jest w stanie ją zachować i zwiększyć jej zasób.

P.F. Drucker wskazał trzy podstawowe rodzaje możliwości zastosowania istniejącego zasobu wiedzy (Drucker 1999, s. 151 i n.):

- 1) ciągłe doskonalenie procesu, produktu i usługi;
- 2) eksploatacja dotychczasowej wiedzy do tworzenia nowych odmiennych produktów, procesów i usług;
- 3) prawdziwa innowacja, tzn. charakteryzująca się twórczymi zmianami niespotykanymi dotychczas.

Wszystkie rodzaje stosowania wiedzy w praktyce są jednakowo potrzebne, aczkolwiek nakłady i efekty w każdym przypadku są odmienne. Dotychczas nie opracowano optymalnego ekonomicznego modelu umożliwiającego ocenę związków ilościowych tworzenia i dystrybucji wiedzy. Według Druckera ilościowy aspekt wiedzy (tzn. dotyczący wielkości zasobu) jest nieco mniej ważny, jak jej produktywność, czyli efekt jakościowy. Dotyczy to zarówno wcześniejszej wiedzy i jej zastosowań, jak i nowo powstałej (czyli wyników badań naukowych) tworzących strumień wiedzy, zwiększający istniejący zasób. To właśnie produktywność wiedzy staje się coraz bardziej czynnikiem rozstrzygającym o zajmowanej przez kraj, gałąź gospodarki czy przedsiębiorstwo pozycji konkurencyjnej. W tej materii nie istnieje żadna naturalna wyższość czy niższość. Jedyna możliwa przewaga dotyczy tego jak wiele potrafi się uzyskać z powszechnie dostępnej wiedzy. Z tego względu zarządzanie działaniami czyniącymi wiedzę produktywną nabiera znaczenia w każdej skali międzynarodowej, narodowej, makro i mikroekonomicznej.

Wiedza to nie jest coś bezosobowego, jest ona ucieleśniona w człowieku. Wiedza jest zdobywana, wykorzystywana lub niewykorzystywana przez jednostkę. W tym sensie wiedza jest decydującym elementem kapitału ludzkiego. Tylko kapitał ludzki ma zdolność rozumienia różnorodności zastosowań wiedzy, bez tego (i bez niego) wiedza staje się nieproduktywna.

Produktywność wiedzy zwiększa się m.in. wraz ze wzrostem stopy inwestycji w kapitał ludzki oraz w B+R. Zwrot nakładów na wiedzę, szerzej w kapitał ludzki, uzyskiwanych przez kraj lub przedsiębiorstwo, w coraz większym stopniu staje się czynnikiem określającym ich konkurencyjność. Zatem, można powiedzieć, że polepszenie pozycji konkurencyjnej kraju, również Polski, wymaga odpowiednich działań zwiększających i polepszających kapitał ludzki, w tym działań związanych z wykorzystaniem funduszy unijnych.

Pozycja konkurencyjna Polski w świecie

O konieczności zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki świadczy m.in. jej niska pozycja w rankingach najbardziej konkurencyjnych gospodarek świata. Jeden z najbardziej znanych rankingów pt. *Global Competitiveness Report*, obejmujących m.in. kapitał ludzki, sporządza Światowe Forum Ekonomiczne. Raport ten powstaje na podstawie oceny tzw. wskaźnika konkurencyjności wzrostu (*Growth Competitiveness Index - GCI*), który mierzy średniookresowe perspektywy rozwoju gospodarczego. Uwzględnia on warunki makroekonomiczne kraju, jakość instytucji publicznych oraz zaawansowanie technologiczne. Wskaźnik jest obliczany na podstawie 89 ocen cząstkowych, pogrupowanych w 9 kategoriach: instytucje, infrastruktura (w tym związana z kapitałem ludzkim), warunki makroekonomiczne, zdrowie i szkolnictwo podstawowe, szkolnictwo wyższe i szkolenie, efektywność rynku, gotowość technologiczna, stopień rozwoju biznesu, innowacje (*Polska 2007 –Raport o stanie gospodarki*, 2007, s. 53 i n).

W rankingu według wskaźnika globalnej konkurencyjności w 2006 roku Polska spadła o 5 miejsc w stosunku do 2005 roku i znalazła się na 48 pozycji wśród 125 ocenianych państw (tabela 1). Tym samym Polska znalazła się poza czołowymi krajami z grupy dziesięciu państw przyjętych wraz z nią do UE tj. Estonią (25), Czechami (29) i Słowenią (33). Za główne słabości polskiej gospodarki twórcy rankingu uznali m.in. nieefektywność wydatków publicznych, niską elastyczność rynku pracy, słabość instytucji publicznych, korupcję. W raporcie dostrzeżono jednak dość wysoki potencjał innowacyjny, wynikający z dobrze wykształconej siły roboczej, wysokiego wskaźnika penetracji najnowszymi technologiami oraz z faktu, iż polscy przedsiębiorcy przykładają relatywnie duże znaczenie do wydatków na sferę B+R.

Tabela 1. Wybrane kraje z rankingu wg GCI

Wyszczególnienie	Wlk. Brytania	Niemcy	Francja	Hiszpania	Litwa	Czechy	Włochy	Słowacja	Polska
Ranking 2005	9	6	18	28	39	29	38	36	43
Ranking 2006	10	8	19	28	36	29	42	37	48

Źródło: Opracowanie DAP MG na podstawie *Global Competitiveness Report 2006*. W: *Polska 2007 ... op. cit.*

Kolejnym rankingiem uwzględniającym kapitał ludzki jest raport IMD (*International Institute for Management Development*) pt. *World Competitiveness Yearbook*. Ocenia on konkurencyjność 55 państw, w oparciu o 323 kryteria szczegółowe, pogrupowane w osiem podstawowych determinant, do których należą: wewnętrzna siła gospodarki, umiędzynarodowienie gospodarki, zakres oddziaływania polityki państwa, sektor finansowy, infrastruktura (m.in. techniczna,

technologiczna, **naukowa, zdrowotna, edukacyjna**), sposób zarządzania, **na-uka** i technologia, **zasoby ludzkie**. Podobnie jak w poprzednich edycjach raportu, w 2007 roku Polska znalazła się na odległej, 52 pozycji, wyprzedzając tylko Chorwację, Indonezję i Wenezuelę. W ciągu roku Polska spadła o 2 miejsca w rankingu, ale biorąc pod uwagę fakt, że uwzględniono w nim dwa nowe państwa można uznać, że jej pozycja nie uległa pogorszeniu (tabela 2). Nie jest to jednak zbyt pocieszające, gdyż w tym rankingu przed Polską znalazły się nawet Bułgaria, Rumunia i Ukraina. Wskazuje to, jak wiele wysiłku Polska musi włożyć, w tym również w rozwój kapitału ludzkiego, aby polepszyć swoją pozycję konkurencyjną.

Tabela 2. Wybrane kraje z rankingu IMD

Wyszczególnienie	2007 r.	2006 r.
USA	1	1
Singapur	2	3
Hongkong	3	2
Luksemburg	4	9
Dania	5	5
Szwajcaria	6	8
Islandia	7	4
Holandia	8	15
Szwecja	9	14
Kanada	10	7
.	.	.
.	.	.
.	.	.
Wlk. Brytania	20	20
Niemcy	16	25
Francja	28	30
Hiszpania	30	31
Litwa	31	-
Czechy	32	28
Włochy	42	48
Słowacja	34	33
Polska	52	50

Źródło: opracowanie na podstawie IMD *World Competitiveness Yearbook 2007*

Polska została również niekorzystnie oceniona w raporcie sporządzanym przez Centrum ds. Reform Europejskich (CER), dotyczącym realizacji Strategii Lizbońskiej. W raporcie z 2007 roku Polska znalazła się na ostatnim 27 miejscu. Zdaniem autorów raportu, polski rząd nie robi wystarczająco dużo, aby likwidować bariery dla rozwoju. Wśród największych problemów wymieniono m.in.

słabą infrastrukturę, bariery w zakładaniu i prowadzeniu firmy, **najwyższe w UE bezrobocie, najniższy wskaźnik zatrudnienia, niski poziom nakładów na B+R.**

Ważnym instrumentem oceny postępów krajów UE we wdrażaniu Strategii Lizbońskiej, a więc i konkurencyjności gospodarek, są wskaźniki strukturalne. Przyjęta przez Komisję Europejską w 2005 roku lista obejmuje 14 podstawowych wskaźników strukturalnych pogrupowanych w 5 głównych kategoriach problemowych. W tabeli 3 przedstawiono wartości tych wskaźników dla Polski na tle UE. Sześć z czternastu wskaźników bezpośrednio jest związane z kapitałem ludzkim, co w pewnym sensie potwierdza rangę tego zagadnienia i jednocześnie uzasadnia, zarówno cele polityki regionalnej i polityki spójności UE w tej materii, jak i decyzje związane z rozdysponowaniem środków unijnych na poszczególne fundusze tak, by wspierać rozwój tego kapitału.

Tabela 3. Wskaźniki strukturalne – Polska na tle Unii Europejskiej

Nazwa wskaźnika	Rok	Wartość wskaźnika (%)			
		Polska	UE - 27	UE - 25	UE - 15
Ogólna sytuacja gospodarcza					
1. Wielkość PKB <i>per capita</i> wg PSN	2006	52,2	96,1	100,0	107,9
2. Wydajność pracy na 1 zatrudnionego	2006	60,6	96,1	100,0	106,3
Zatrudnienie					
3. Stopa zatrudnienia	2006	54,5	64,3	64,7	66,0
4. Stopa zatrudnienia osób starszych	2006	28,1	43,5	43,6	45,3
Innowacje i badania					
5. Wskaźnik osiągnięć edukacyjnych	2006	91,7	77,8	77,7	74,8
6. Udział wydatków na B+R w PKB	2005	0,57	1,84	1,85	1,91
Reformy ekonomiczne					
7. Komparatywny poziom cen	2005	59,7	bd.	100,0	103,8
8. Inwestycje biznesowe	2005	15,9 (2006)	bd.	17,5	17,4
Spójność społeczna					
9. Stopa ryzyka ubóstwa	2005	21	bd.	16	16
10. Stopa długotrwałego bezrobocia	2006	7,8	3,6	3,6	3,1
11. Stopa regionalnego zróżnicowania zatrudnienia	2005	5,6	bd.	11,9	10,9
Środowisko					
12. Wskaźnik emisji gazów cieplarnianych	2004	68,4	bd.	92,7	99,1
	cel	94,0	bd.	bd.	92
13. Wskaźnik energochłonności PKB	2005	584,7	bd.	bd.	184,85
14. Współczynnik transportochłonności tworzenia PKB	2005	89,6	bd.	104,6	104,8

Źródło: (Polska ... op. cit. s. 58)

Przedstawione w tabeli 3 wartości wskaźników strukturalnych Polski, pomimo ich poprawy w stosunku do lat poprzednich, w większości przypadków

są gorsze od obecnych wskaźników UE, nie wspominając o wskaźnikach wyznaczonych w Strategii Lizbońskiej. Można mieć tylko nadzieję, że środki unijne, mające generalnie na celu poprawę konkurencyjności gospodarki, zostaną w pełni wykorzystane i przyczynią się do ich polepszenia i w ten sposób do realizacji celów Strategii Lizbońskiej.

Ze względu na istotną rolę kapitału ludzkiego w polepszaniu konkurencyjności gospodarki oraz realizacji celów Strategii Lizbońskiej, mających odzwierciedlenie w polskich dokumentach programowych (Narodowy Plan Rozwoju 2004-2006 i Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013), warto przeanalizować wykorzystanie funduszy unijnych na ten cel w Polsce w latach 2004-2006 oraz przewidywania na kolejny okres programowy 2007-2013.

Analiza inwestycji w rozwój zasobów ludzkich w latach 2004-2006

W latach 2004-2006 wsparcie unijne oferowane w ramach Sektorowych Programów Operacyjnych i Inicjatyw Wspólnotowych cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem. Jego miarą jest ilość złożonych wniosków, która ponad dwukrotnie przekraczała kwotę alokacji na cały okres programowania². Nie przekładało się to jednak na wartość dokonanych płatności, która jest rzeczywistym miernikiem stopnia wykorzystania środków unijnych. Łączna kwota dokonanych płatności wynosiła ponad 13,8 mld zł, co stanowiło 41,6% ogółu alokacji z funduszy unijnych dla Polski w tym okresie (tabela 4). W kwietniu 2007 roku wartość podpisanych umów o dofinansowanie stanowiła 93,13% ogółu alokacji.

Inwestycje w kapitał ludzki były uwzględnione głównie w SPO Rozwój Zasobów Ludzkich (RZL) oraz jako priorytet 2. w ZPORR (tabela 4)³. O dużym zainteresowaniu tymi inwestycjami świadczy wartość podpisanych umów, która w SPO RZL i ZPORR wynosiła około 98% ogółu środków przewidzianych na ten cel⁴. Łączna wartość dokonanych płatności na kapitał ludzki wyniosła ponad 2,8 mld zł, co stanowiło 20,3% ogółu płatności dokonanych w Polsce w okresie 2004-2006. Relacja płatności do alokacji środków w ramach SPO RZL wynosiła 41,4 % i była podobna do wskaźnika ogólnego. Natomiast znacznie mniejsza by-

² Wartość złożonych wniosków wynosiła 218,32% w stosunku do całkowitej alokacji funduszy unijnych na dany okres.

³ Część zadań związanych z wypracowaniem innowacyjnych projektów w dziedzinie zapobiegania dyskryminacjom i nierównościom na rynku pracy realizowana była w ramach programu Inicjatywy Wspólnotowej (IW) EQUER, ale niestety autorka nie dotarła do danych, jaka kwota z tego programu została na to przeznaczona.

⁴ Podano na podstawie informacji o stanie realizacji programów operacyjnych współfinansowanych z funduszy strukturalnych UE za lata 2004-2006, stan na 30.04.2007r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

ła relacja płatności do alokacji środków w ramach priorytetu 2. w ZPORR, bo wynosiła 26,9%.

Tabela 4. Zestawienie płatności dokonanych od początku programu oraz ich procentowy udział w alokacji środków wspólnotowych na lata 2004-2006 (stan na 30.04.2007r.)

Program	Priorytet	Wartość dokonanych płatności od uruchomienia programu (tys zł)	Relacja płatności do alokacji środków (%)	Struktura płatności (%)
SPO Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw	Ogółem	1712154,2	35,4	12,4
ZPORR	1. Rozbudowa i modernizacja infrastruktury służącej wzmocnieniu konkurencyjności regionów	3297157,2	48,3	23,8
	2. Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach	457192,6	26,9	3,3
	3. Rozwój lokalny	1794743,1	63,7	13,3
	4. Pomoc techniczna	35103,7	22,7	0,5
	Ogółem	5584196,5	48,6	40,4
SPO Transport	Ogółem	1069529,4	23,8	7,7
SPO Rozwój Zasobów Ludzkich	1. Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej	1418316,6	52,7	10,3
	2. Rozwój społeczeństwa oparte-go na wiedzy	907049,7	31,6	6,6
	3. Pomoc techniczna	27457,4	21,7	0,1
	Ogółem	2352823,7	41,4	17,0
SPO Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich	Ogółem	2439879,1	52,9	17,5
SPO Rybołówstwo i Przetwórstwo Ryb	Ogółem	304480,0	39,0	2,2
PO Pomoc Techniczna	Ogółem	42139,7	38,5	0,3
Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL	Ogółem	148692,5	28,7	1,0
Program Inicjatywy Wspólnotowej INTERREG IIIA	Ogółem	171874,4	25,1	9,2
POMOC	OGÓLEM	13825769,5	41,6	100,0

Zródło: opracowanie własne na podstawie informacji o stanie realizacji programów operacyjnych współfinansowanych z funduszy strukturalnych UE za lata 2004-2006, stan na 30.04.2007 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Rozwój zasobów ludzkich był (i jest) finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS)⁵, który obejmuje takie obszary wsparcia jak (*Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 1784/1999 z 12.07.1999 r. w sprawie EFS*):

- rozwijanie i promowanie aktywnej polityki rynku pracy,
- promowanie społecznej integracji poprzez zapewnienie równości szans w dostępie do rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób narażonych na wykluczenie społeczne,
- promowanie kształcenia ustawicznego,
- wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy,
- wspieranie zdolności do adaptacji (dotyczy pracowników i pracodawców) i rozwój przedsiębiorczości.

Według propozycji zawartych w Narodowym Planie Rozwoju 2004-2006 (NPR), z ogólnej kwoty 2 mld euro w ramach EFS przeznaczano:

- 38% na kształcenie ustawiczne,
- 24% na wsparcie aktywnej polityki rynku pracy,
- 20% na podniesienie potencjału innowacyjnego i rozwój przedsiębiorczości,
- około 10% na promowanie społecznej integracji,
- 3% na udzielenie wielostronnego wsparcia kobietom na rynku pracy.
- około 5% na pomoc techniczną.

Warto, więc przeanalizować czy przedstawiona struktura wydatkowania środków z EFS, odzwierciedlająca poniekąd priorytety w finansowaniu poszczególnych obszarów rozwoju zasobów ludzkich, jest zgodna ze strukturą zapotrzebowania beneficjentów, wyrażoną liczbą i wartością realizowanych projektów z EFS (tabela 5).

⁵ EFS przeznacza swoje środki finansowe na działania aktywne. Oznacza to finansowanie tylko takich projektów, które mają charakter rozwojowy, przekładają się na wzmocnienie konkurencyjności gospodarki oraz dotyczą rozwoju zasobów ludzkich w procesie kształcenia i pracy. Rezultatami działań EFS powinno być w strategii średnio i długookresowej ograniczenie bezrobocia i zwiększenie wskaźnika zatrudnienia.

Tabela 5. Ilość i wartość realizowanych projektów oraz wartość alokacji EFS na lata 2004-2006 wg obszarów wsparcia (stan na 31.12.2005 r.)

Wyszczególnienie	Liczba projektów	Struktura %	Alokacja na lata 2004-2006 w mln zł	Struktura %	Wartość realizowanych projektów z EFS w mln zł	Struktura %
Kształcenie ustawiczne	1659	44,2	2958,26	37,8	2354,56	50,1
Aktywna polityka rynku pracy	837	22,3	1869,55	23,9	765,38	16,3
Adaptacyjność i rozwój przedsiębiorczości	865	23,0	1568,31	20,0	881,16	18,7
Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego	190	5,1	601,15	7,7	162,17	3,4
IW EQUAL	7	0,2	477,88	6,1	417,70	8,9
Działania na rzecz kobiet	99	2,6	251,39	3,2	49,19	1,0
Pomoc techniczna	97	2,6	109,29	1,3	71,04	1,6
OGÓLEM	3754	100,0	7835,83	100,0	4701,12	100,0

Zródło: opracowanie własne na podstawie (*Sprawozdanie z realizacji programu operacyjnego SPO RZL w 2005r.*, 2006)

Na podstawie danych z tabeli 5 można zauważyć, że struktura zapotrzebowania beneficjentów na środki unijne jest prawie zbieżna z planowaną strukturą wydatków na poszczególne priorytety. Największa liczba projektów (ponad 44%) i o największej wartości (50,1% łącznej wartości realizowanych projektów) dotyczyła kształcenia ustawicznego, natomiast najmniejsza (1% ogólnej wartości) była wartość projektów skierowanych do kobiet. Wielkość środków EFS zagwarantowanych na obszary dotyczące kształcenia ustawicznego oraz adaptacyjność i przedsiębiorczość była adekwatna do potrzeb, na co wskazuje najwyższe wykorzystanie (80%) dostępnej alokacji (www.efs.gov.pl). Jednak, niepokojący jest fakt relatywnie niskiego wykorzystania środków na aktywną politykę rynku pracy (41% dostępnej alokacji), przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu (27%) i działania na rzecz kobiet (20%). Przy dużych potrzebach rynku pracy, w tym służących ograniczaniu bezrobocia, poziom wykorzystania środków na te cele jest niezadowalający.

W latach 2004-2006 w ramach SPO RZL objęto pomocą ponad 422 tysiące osób, w tym 40,44% mężczyzn i 59,56% kobiet. Wśród osób objętych wsparciem do końca IV kwartału 2005 roku dominowały osoby posiadające status bezrobotnych (95,25%), w tym 54,90% stanowiła młodzież do 25 roku życia i 19,40% absolwenci. Istotną grupę wspartych osób stanowili długotrwale bezrobotni (27,58%). Pozostałe osoby objęte wsparciem to m.in. zatrudnieni (0,70%), osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy jako poszukujące pracy,

niezatrudnione (0,05%), a także studenci, doktoranci i ucący się (0,04%) (www.efs.gov.pl). Mimo tego, że pomocą objęto –wydawać by się mogło– względnie dużą liczbę osób, to nie osiągnięto poziomu większości założonych wskaźników określonych w NPR, zwłaszcza tych dotyczących zatrudnienia, bezrobocia, zagrożenia ubóstwem czy zróżnicowania regionalnego. Z tego też względu w kolejnym okresie programowania wydatkowania środków unijnych, tj. 2007-2013, zaplanowano kontynuowanie inwestycji w rozwój zasobów ludzkich w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Planowane finansowanie rozwoju kapitału ludzkiego w latach 2007-2013

Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) odpowiada na wyzwania płynące z odnowionej Strategii Lizbońskiej. Do wyzwań tych należą: uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podejmowania pracy, rozwijanie wiedzy i innowacji oraz tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy. **Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej oraz celami europejskiej polityki spójności, wzrost zatrudnienia, poprzez rozwój kapitału ludzkiego i społecznego, determinuje pełniejsze wykorzystanie zasobów pracy oraz wspiera wzrost konkurencyjności gospodarki. Poziom zatrudnienia, stopień integracji społecznej czy budowa społeczeństwa opartego na wiedzy są czynnikami oddziałującymi na rozwój społeczno-gospodarczy i tym samym są zbieżne z celem głównym NSRO. Można więc powiedzieć, że rozwój zasobów ludzkich stanowi istotny element polityki spójności i w związku z tym powinien być wspierany równorzędnie, tak jak infrastruktura, technologia czy restrukturyzacja w celu zapewnienia optymalnego oddziaływania udzielanej pomocy** (*Program Operacyjny Kapitał Ludzki...* op. cit., s.5 i n.). Działania wspierające rozwój zasobów ludzkich w kontekście podnoszenia konkurencyjności gospodarki powinny się koncentrować wokół następujących zagadnień:

- efektywniejszego wykorzystania zasobów pracy;
- zwiększenia elastyczności rynku pracy i adaptacyjności pracowników;
- zwiększenia poziomu spójności społecznej;
- budowy społeczeństwa opartego na wiedzy poprzez rozwój wykształcenia i kwalifikacji;
- poprawy efektywności zarządzania w administracji publicznej oraz jakości świadczonych usług publicznych;
- rozwoju opieki zdrowotnej jako czynnika determinującego jakość zasobów pracy;
- zapewnienia spójności stopnia rozwoju zasobów ludzkich w wymiarze przestrzennym.

PO KL stanowi jeden z elementów systemu realizacyjnego Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007-2013, których celem strategicznym jest: tworzenie warunków do wzrostu konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej. Cel strategiczny NSRO będzie osiągnięty poprzez realizację następujących celów horyzontalnych:

1. poprawa jakości funkcjonowania instytucji publicznych oraz rozbudowa mechanizmów partnerstwa;
2. **poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej;**
3. budowa i modernizacja infrastruktury technicznej i społecznej mającej podstawowe znaczenie dla wzrostu konkurencyjności Polski;
4. podniesienie konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw, w tym szczególnie sektora wytwórczego o wysokiej wartości dodanej oraz rozwój sektora usług;
5. wzrost konkurencyjności polskich regionów i przeciwdziałanie ich marginalizacji społecznej, gospodarczej i przestrzennej;
6. wyrównywanie szans rozwojowych i wspomaganie zmian strukturalnych na obszarach wiejskich.

PO KL bezpośrednio przyczynia się do realizacji drugiego celu horyzontalnego NSRO poprzez swój **cel główny**, którym jest: **wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej**. Natomiast pośrednio będzie się przyczyniał do realizacji wszystkich pozostałych celów horyzontalnych NSRO.

Cel główny PO KL będzie osiągnięty poprzez realizację **celów strategicznych**, do których należą:

1. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo.
2. Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego.
3. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce.
4. Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy.
5. Zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienia mechanizmów partnerstwa.
6. Wzrost spójności terytorialnej.

PO KL składa się z 10 priorytetów, realizowanych równolegle na poziomie centralnym i regionalnym. W tabeli 6 przedstawiono podział środków na poszczególne priorytety programu.

Tabela 6. Podział środków finansowych na priorytety PO KL

Priorytet	Wkład wspólnotowy z EFS (mln euro)	Wkład krajowy (mln euro)	Ogółem (mln euro)	Struktura procentowa
I. Zatrudnienie i integracja społeczna	430,3	75,9	506,2	4,43
II. Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstwa oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących	661,3	116,7	778,0	6,81
III. Wysoka jakość systemu oświaty	855,3	150,9	1006,2	8,81
IV. Szkolnictwo wyższe i nauka	816,3	144,1	960,4	8,41
V. Dobre rządzenie	519,2	91,7	610,9	5,35
VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich	1918,4	338,5	2256,9	19,76
VII. Promocja integracji społecznej	1320,0	232,9	1552,9	13,60
VIII. Regionalne kadry gospodarki	1350,2	238,3	1588,5	13,91
IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach	1447,9	255,5	1703,4	14,92
X. Pomoc techniczna	388,3	68,5	456,8	4,00
OGÓŁEM	9707,2	1713,0	11420,2	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z portalu fundusze strukturalne www.fundusze-strukturalne.gov.pl/NSS/programy/krajowe/podzialsirodkow

Największe środki są przewidziane na realizację VI. priorytetu (prawie 20% ogółu), natomiast najmniejsze (tylko 4% ogółu środków) na X. priorytet - pomoc techniczną, którego celem jest zapewnienie właściwego zarządzania PO KL, wdrażania oraz promocji EFS.

Podział alokacji pomiędzy poszczególne obszary wsparcia odzwierciedla znaczenie istniejących w Polsce wyzwań dotyczących rozwoju zasobów ludzkich. Uwzględnia on również doświadczenia zdobyte podczas realizacji SPO RZL, w tym związane z zainteresowaniem beneficjentów możliwym do uzyskania wsparciem oraz dotychczasowym stopniem wykorzystania środków finansowych w ramach perspektywy finansowej 2004-2006. Przyznane poszczegól-

nym obszarom znaczenie wynika z dążenia do koncentracji wsparcia na tych działaniach, które posiadają największą wartość dodaną oraz pozwalają w najwyższym stopniu przyczynić się do osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej, w tym polepszenia konkurencyjności polskiej gospodarki.

PO KL jest największym w historii UE programem współfinansowanym z EFS, jego udział w łącznej kwocie wsparcia przewidzianego dla Polski w okresie 2007-2013 wynosi 14,6%. 85% ogółu środków przewidzianych na jego realizację stanowią środki EFS, a pozostałe 15% - środki krajowe (tabela 6). W ramach Programu około 60% alokowanych środków zostanie przeznaczonych na wsparcie dla regionów, zaś pozostałe 40% środków będzie wdrażane sektorowo przez odpowiednie resorty. W ramach komponentu regionalnego środki zostaną przeznaczone na wsparcie dla osób i grup społecznych, natomiast w ramach komponentu centralnego środki zostaną przeznaczone na wsparcie efektywności struktur i systemów instytucjonalnych.

W dokumentach programowych przyjęto, że cele PO KL będą zrealizowane, gdy osiągnięte zostaną określone wskaźniki. Przedstawiono je w tabeli 7.

Tabela 7. Zestawienie wskaźników realizacji celów PO KL

Cel	Wskaźniki realizacji celu
Główny	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata) z 54,5% do 60%, - spadek wartości wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym po transferach socjalnych z 21% do 14%.
1. Strategiczny	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15-24 lat z 24% do 32%, - wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 25-54 lat z 71,8% do 79,7%, - wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat z 28,1% do 35%, - spadek wartości wskaźnika obciążenia dla Powiatowych Urzędów Pracy – liczby klientów przypadających na jednego doradcę zawodowego z 2648 do 1770 osób.
2. Strategiczny	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 15-64 lat z 17,3 do 23%, - spadek stopy bezrobocia długookresowego z 7,8% do 3%, - spadek odsetka osób w wieku 18-59 lat żyjących w gospodarstwach domowych, w których żadna osoba dorosła nie pracuje z 13,5% do 9,8%, - spadek wartości wskaźnika obciążenia dla instytucji pomocy społecznej – liczby klientów przypadających na 1 pracownika socjalnego – z 295 do 180 osób.
3. Strategiczny	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost udziału osób w wieku 25-64 lat uczących się i doksztalających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku z 4,7% do 10%,

	<ul style="list-style-type: none"> - zmiana relacji bezrobotnych zarejestrowanych, którzy opuścili rejestr w związku z podjęciem niesubsydiowanego zatrudnienia w danym roku w stosunku do przeciętnej liczby osób bezrobotnych w danym roku z 49,3% do 80%, - zmiana struktury pracujących według sektorów gospodarki – rolnictwo/ przemysł/ usługi z odpowiednio 17,4%/29,2%/53,4% do 12%/26%/62%.
4. Strategiczny	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost udziału ludności w wieku 15-64 lat wg poziomu wykształcenia w ogólnej liczbie ludności: średnie z 59,4% do 65%, wyższe z 13,4% do 17%, - zmiana relacji stopy bezrobocia osób w wieku 15-24 lat do stopy bezrobocia osób w wieku 25-64 lat z 250 do 200, - wzrost odsetka absolwentów szkół wyższych na kierunkach matematycznych, przyrodniczych i technicznych w odniesieniu do absolwentów szkół wyższych z 14,7% do 22%, - obniżenie odsetka uczniów, którzy w ramach egzaminu gimnazjalnego uzyskali najniższe wyniki w części matematyczno-przyrodniczej o 1 pkt. procentowy i humanistycznej o 0,4 pkt. procentowego w odniesieniu do całkowitej liczby uczniów, którzy przystąpili do tego egzaminu, - wyniki badania PISA – spadek odsetka uczniów z niskimi osiągnięciami w czytaniu ze zrozumieniem (z 16,8% do 15,2%) i matematyce (z 22% do 17,8%), - wzrost odsetka absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe kończących się maturą w relacji do absolwentów wszystkich szkół ponadgimnazjalnych kończących się maturą z 32% do 45%, - wzrost odsetka absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w relacji do liczby wszystkich absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z 12% do 15%, - wzrost odsetka absolwentów szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe w relacji do liczby wszystkich absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z 37,2% do 43%, - wzrost odsetka kierunków ocenionych przez Państwową Komisję Akredytacyjną jako wyróżniające w relacji do wszystkich ocenionych kierunków z 1,25% do 5%, - wzrost odsetka dzieci w wieku 3-5 lat na obszarach wiejskich uczestniczących w różnych formach edukacji przedszkolnej z 19% do 30%.
5. Strategiczny	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost wartości wskaźnika jakości stanowionego prawa z 0,82 do 1, - zmiana wartości wskaźnika postrzegania korupcji z 3,7 do 5, - wzrost odsetka środków przekazanych stowarzyszeniom i fundacjom z budżetu na finansowanie lub dofinansowanie zadań zleconych przez jednostki samorządu terytorialnego z 0,6% do 1,2%.

6. Strategiczny	<ul style="list-style-type: none"> - utrzymanie regionalnego zróżnicowania wskaźnika zatrudnienia na poziomie 5,2, - utrzymanie regionalnego zróżnicowania wskaźnika bezrobocia na poziomie 15, - utrzymanie wartości wskaźnika regionalnego zróżnicowania przedsiębiorczości na poziomie 20,4%, - utrzymanie wartości wskaźnika regionalnego zróżnicowania wyników egzaminów gimnazjalnych na poziomie 2,7% dla części humanistycznej i 3,0% dla części matematyczno-przyrodniczej.
------------------------	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie (*Program Operacyjny ...* op. cit., s. 111-129)

Zakończenie

Reasumując można powiedzieć, że:

1. Kapitał ludzki jest uważany w literaturze przedmiotu oraz w praktyce gospodarczej za czynnik determinujący konkurencyjność gospodarki.
2. Pozycja konkurencyjna Polski jest niezadowolająca i aby ją polepszyć należy podejmować odpowiednie działania związane m.in. z rozwojem kapitału ludzkiego za pośrednictwem funduszy unijnych. Wskazują na to zarówno niedociągnięcia w obszarze kapitału ludzkiego (np. niska elastyczność rynku pracy, najwyższe w UE bezrobocie, najniższy wskaźnik zatrudnienia), jak i sugestie (np. dotyczące wysokiego potencjału innowacyjnego wynikającego z dobrze wykształconej siły roboczej) zawarte w raportach obiektywnych instytucji oceniających konkurencyjność gospodarek.
3. Polskie doświadczenia związane z wykorzystywaniem funduszy unijnych w poprzednim okresie programowania oraz istniejąca sytuacja ekonomiczna, stan kapitału ludzkiego i społecznego pozwoliły ustalić, w jakich obszarach kapitału ludzkiego są braki i jakie należy podjąć działania, aby je wyeliminować, a tym samym polepszyć konkurencyjność gospodarki i zrealizować założone cele ekonomiczne i społeczne.

Bibliografia

- Bossak J. (2000), *Międzynarodowa konkurencyjność gospodarki polskiej – ujęcie instytucjonalne*. W: *Konkurencyjność gospodarki polskiej a rola państwa przed akcesją do Unii Europejskiej*, red. H. Podedworny, J. Grabowiecki, H. Wnorowski, Uniwersytet Warszawski, filia w Białymstoku, Wydział Ekonomiczny, ZMSG.
- Bossak J., Bieńkowski W. (2004), *Międzynarodowa zdolność konkurencyjna kraju i przedsiębiorstw. Wyzwanie dla Polski na progu XXI wieku*, SGH, Warszawa.
- Drucker P.F. (1999), *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, PWN, Warszawa.

- Marciniak S. (2002), *Perspektywy kapitału ludzkiego jako czynnika rozwoju gospodarczego*. W: *Perspektywy kapitału ludzkiego jako czynnika wzrostu gospodarczego*, (red. Marciniak S.), Politechnika Warszawska, Warszawa.
- Narodowy Plan Rozwoju 2004-2006* (2003), Warszawa.
- Polska 2007 –Raport o stanie gospodarki* (2007), Ministerstwo Gospodarki, Warszawa.
- Porter M. (2001), *Porter o konkurencji*, PWE, Warszawa.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013* (2007), Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- Raport IMD *World Competitiveness Yearbook 2007*. W: *Polska jest dobrym laboratorium unijnej polityki spójności*, „*The Wall Street Journal. Polska*” (20.09.2007).
- Rechul H. (2001), *Konkurencyjność polskich firm ABB a Unia Europejska*, „*Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*”, nr 11.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 1784/1999 z 12.07.1999 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego.
- Sprawozdanie z realizacji programu operacyjnego SPO RZL w 2005r.* (2006), Warszawa.
- Żukrowska K. (1995), *Umiejdzynarodowienie produkcji a konkurencyjność*, w: *Międzynarodowa konkurencyjność gospodarki Polski – uwarunkowania i perspektywy*. Instytut Rozwoju i Studiów Strategicznych, seria: Raporty. Studia nad konkurencyjnością. Warszawa, z. 35.