

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki	5
Od Redakcji	9
Studia i opracowania	
Znaczenie i determinanty polityki regionalnej z perspektywy nowych członków Unii Europejskiej – na przykładzie Polski	
– <i>Michał Boni</i>	11
Pomoc publiczna udzielana w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 – przepisy wspólnotowe	
– <i>Katarzyna Głowacka</i>	44
Kierowanie do pracy za granicą – rozwiązania polskie i zagraniczne	
– <i>Ewa Flaszyńska</i>	55
Praca tymczasowa	
– <i>Małgorzata Denkiewicz</i>	64
Czy gospodarka będzie partnerem edukacji zawodowej?	
– <i>Maciej Prószyński</i>	74
Dobre przykłady	
Oświata rzemieślnicza w Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu	
– <i>Tomasz Wika, Natalia Gawęcka</i>	81
Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące	
Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa integralną częścią kształcenia ustawicznego w Szwecji	
– <i>Halina Łojek</i>	88
Poradnictwo przez telefon jako forma poradnictwa na odległość – wyniki badania ankietowego	
– <i>Paulina Bogdańska</i>	99
Internetowe giełdy pracy w Niemczech	
– <i>Michał Dąbrowski, Marcin Jaworek</i>	108
Europejski Fundusz Społeczny	
Partnerstwo w EQUAL w praktyce	
– <i>Gabriela Popowicz</i>	115

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy	123
Przegląd zagraniczny	128

Statystyka rynku pracy

Informacja o stanie bezrobocia w lipcu 2004 roku	146
Informacja o stanie bezrobocia w sierpniu 2004 roku	158

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 października 2004 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

1. Zasiłki dla bezrobotnych:	
a) podstawowy (100%)	504,20
b) obniżony (80%)	403,40
c) podwyższony (120%)	605,10
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie:	
a) odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40% zasiłku dla bezrobotnych)	201,70
b) odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100% zasiłku dla bezrobotnych)	504,20
3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	100,90
4. Dodatek aktywizacyjny – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową:	
a) za skierowaniem urzędu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (do 50% zasiłku dla bezrobotnych),	252,10
b) z własnej inicjatywy (do 30% zasiłku dla bezrobotnych)	151,30
5. Refundacja bezrobotnemu samotnie wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 roku życia – kosztów opieki nad dzieckiem – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego u pracodawcy (50% zasiłku dla bezrobotnych).	252,10
7. Świadczenie przedemerytalne (przyznane po 31.07.2004 r.)	670,0

Zasiłki i świadczenia od 1 marca 2004 r. zostały zwaloryzowane o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w II półroczu 2003 r. do I półroczu 2003 r., który wyniósł – 0,2%.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 32,52%, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia i stażu (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – **0,97%**) tj. w łącznej wysokości – **33,49%**.

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego

(miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (504,20 + 90,76*)	594,96
b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (412,00 + 74,16*)	486,16
c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (824,00 + 148,32*)	972,32
2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.115,27 + 200,75*),	1.316,02
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.230,53 + 401,50*)	2.632,03
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego, przez okres co najmniej 12 miesięcy, bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	2.472,00

*/ składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy – uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od 0,97% do 3,86%). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Pożyczki, środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego – z Funduszu Pracy

1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	8.922,10
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	11.152,70
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	6.691,60
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	4.461,10
3. Zrefundowanie do 80% udokumentowanych kosztów – pomocy prawnej, konsultacji lub doradztwa – osobie podejmującej działalność gospodarczą (do 100% przeciętnego wynagrodzenia).	2.230,60
4. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 300% przeciętnego wynagrodzenia)	6.691,60
5. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 26.08.2004 r.)	8%

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę – pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

IV. Wynagrodzenia, zasiłki

1. Najniższe wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2004) (w I roku pracy – 80% tj. 659,20 zł., a w II roku – 90% tj. 741,60 zł.)	824,00
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w II kw. 2004 r.	2.230,53
3. <u>Zasiłki:</u> a) pogrzebowy (200% przec. wynagrodzenia), b) dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie urlopu wychowawczego, c) rodzinny: - na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko, - na trzecie dziecko, - na czwarte i kolejne dziecko. d) pielęgnacyjny (zasiłek - a) obowiązuje od 1.09.2004 r.; zasiłki - b, c, d, – obowiązują od 1.05.2004 do 31.08.2005 r.).	4.461,06 400,00 43,00 53,00 66,00 144,00

V. Diety i inne

- 1) składka na Fundusz Pracy – 2,45% podstawy wymiaru,
- 2) składka na ubezpieczenie zdrowotne – 8,25% podstawy wymiaru.

Drodzy Czytelnicy,

Piąty, tegoroczny numer „Rynku Pracy” poświęcony jest wielu tematom. Na pewno jednak można powiedzieć, że cechą wspólną prezentowanych tekstów i problemów – jest to, że nie zaistniałyby prawdopodobnie w ogóle, gdyby nie wejście Polski do Unii Europejskiej.

Ważne jest bowiem – już teraz – uświadomienie sobie, jak różne elementy unijnej polityki wpływać mogą i wpływają na różne kwestie i aspekty funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Ważnym punktem odniesienia dla rynku pracy jest region, warunki dla regionalnej polityki rozwoju oraz poprawy sytuacji na regionalnych rynkach pracy. Ale istotne jest też – przy coraz szerszym wykorzystywaniu środków unijnych – jakie są reguły pomocy publicznej w UE, bo przepisy w tej dziedzinie są bardzo restrykcyjne, choćby ze względu na pilnowanie zasady konkurencyjności. Dobrze jest też – w okresie decyzji dotyczących EQUAL-a – przyjrzeć się obowiązującej w tym programie zasadzie partnerstwa, bo może i powinna ona być stosowana w wielu innych przedsięwzięciach na rynku pracy.

Sądzimy także, iż pakiet informacji o warunkach edukacji zawodowej, poradnictwie zawodowym, oświacie rzemieślniczej, poradnictwie przez telefon, pracy tymczasowej, czy niemieckich internetowych giełdach pracy – będzie przydatny dla wszystkich aktorów rynku pracy, wszystkich partnerów pragnących działać na rynku pracy (na każdym jego poziomie) na rzecz celu oczywistego skądinąd – jakim jest poprawa wskaźników zatrudnienia i obniżanie bezrobocia. Te cele są aktualne – nawet tym bardziej, im szybciej rośnie polska gospodarka. Bo właśnie wzrostowi gospodarczemu musi towarzyszyć jeszcze bardziej przemyślana i praktyczna – polityka rynku pracy.

Inspirującej lektury!

Redakcja

Studia i opracowania

Michał Boni

Znaczenie i determinanty polityki regionalnej – z perspektywy nowych członków Unii Europejskiej – na przykładzie Polski

1. Dla wielu krajów poszerzonej Unii Europejskiej – prowadzenie polityki regionalnej jest doświadczeniem nowym, realnie nabywanym w ostatnich latach, podczas procesów transformacji gospodarki i modelu ustrojowego państwa. Polska, tak jak i inne kraje – od początku zmian, a szczególnie w okresie przedakcesyjnym – dokonywała wielu reform celem wzmocnienia podstaw dla uprawiania skutecznej polityki regionalnej. Powodem rosnącego znaczenia polityki regionalnej (w sposób istotny – w kraju o takiej wielkości i liczbie ludności, jak Polska) jest zrozumienie, że w sferze instrumentów i działań polityki regionalnej zogniskowane są różne warunki oraz czynniki sprzyjające rozwojowi.

Po pierwsze więc, polityka regionalna nastawiona jest na wyrównywanie szans rozwojowych poprzez stymulację wzrostu gospodarczego, który jest mierzony przyrostem PKB. Zarazem liczony jest też per capita – co daje możliwość oceny potencjału ekonomicznego regionu w porównaniu z innymi, oraz przynosi narzędzia do oceny efektów wzrostu gospodarczego i potencjału ekonomicznego przekładających się na jakość życia.

Po drugie – orientacja na wzmocnienie potencjału rozwojowego regionu w aspekcie ekonomicznym i społecznym, oznaczać musi stosowanie różnorodnych instrumentów, odnoszących się do różnych obszarów. Na dobroek ekonomiczny regionu składają się rezultaty wytwórczości w sektorze rolniczym, przemysłowym i usług, ale też i proporcja tego wkładu pomiędzy sektorami w powiązaniu ze skalą zaangażowania zasobów ludzkich, kapitałowych, materialnych. Ważny jest przyrost inwestycji, ale i sprzyjająca inwestycjom infrastruktura transportu, czy nowoczesnej komunikacji (telefonizacja, informatyzacja, dostęp do internetu). Znaczącą rolę w charakterystyce potencjału odgrywa jakość środowiska naturalnego oraz umiejętność odpowiedniego wykorzystywania w celach rozwojowych dziedzictwa kulturowego, tak mocno we współczesnym świecie wkomponowanego w przemysł kulturalny i turystyczny. Kluczowa jest jakość infrastruktury sprzyjającej innowacyjności i budowaniu kreatywności danego regionu, co wiąże się z systemem edukacji oraz rolą kapitału ludzkiego, jak i społecznego w pomnażaniu wartości potencjału regionu.

Po trzecie, nie bez znaczenia jest ocena charakteru i jakości impulsów rozwojowych możliwych do uruchomienia w danym regionie, także dzięki polityce regionalnej. Wiąże się to bezpośrednio z wyzwaniami dotyczącymi potrzeb restrukturyzacji, czy modernizacji potencjału, by pozbyć się obciążających rozwojowo zapóźnień cywilizacyjnych.

Po czwarte zatem – jednym z bardziej znaczących aspektów diagnozy oraz oceny potrzeb konkretnej polityki regionalnej jest sytuacja na rynku pracy. I nie chodzi tu jedynie o ocenę stopy bezrobocia, ale głównie o charakterystykę wskaźników zatrudnienia i aktywności ekonomicznej, jak i poziom nieaktywności. Poprzez rynek pracy ujawnia się jakość zasobów ludzkich – ich dynamizm, adaptacyjność, przedsiębiorczość, a także gotowość do odpowiadania na wyzwania gospodarki wiedzy, czy zróżnicowanie kwalifikacyjne oraz dualny podział na grupy o wyższym lub bardzo niskim poziomie zatrudnialności. W tym kontekście należy postrzegać zagrożenia związane z wykluczeniem społecznym.

I wreszcie, *po piąte* – jak widać z prezentowanych powyżej uwarunkowań polityki regionalnej, wyrównywanie szans poprzez stosowanie in-

strumentów polityki regionalnej w skali kraju, jak i obszaru całej wspólnoty europejskiej musi odzwierciedlać realne dysproporcje. Można do tych dysproporcji podejść czysto matematycznie i np. jak w przypadku Polski podkreślać, że skala wewnętrznych różnicowań wynosi ok. 2,2 raza, czyli tyle samo mniej więcej, ile w UE. Nie o to jednak chodzi, bo problemem jest punkt startu – mierzony bardziej wymiennie przez PKB per capita, co pozwala dostrzec wieloletnie zapóźnienia i skalę dystansu cywilizacyjnego.

2. Jedną z podstawowych zasad funkcjonowania Unii Europejskiej i prowadzonej na poziomie Wspólnoty polityki – jest spójność społeczno-gospodarcza podkreślana we wszystkich dokumentach, także w Strategii Lizbońskiej. Narzędzia tej polityki wiążą się zarówno z rozwojem regionalnym stymulowanym dzięki m.in. roli Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, poprawą jakości zasobów ludzkich możliwą dzięki projektom finansowanym przez Europejski Fundusz Społeczny, czy innymi funduszami strukturalnymi, jak również środkami realizacyjnymi Wspólnej Polityki Rolnej.

Z punktu widzenia kraju, który wstąpił do UE ważne jest, iż z fazy korzystania z środków przedakcesyjnych (głównie program PHARE) przechodzi się do bezpośredniej możliwości udziału w dystrybucji środków unijnego budżetu, co wymaga odpowiedniego przygotowania programowego, legislacyjnego, instytucjonalnego, logistycznego i finansowego (wkłady własne). W debacie poprzedzającej 1 maja 2004 roku, często wymieniano przykłady Grecji – jako kraju nie w pełni gotowego do absorpcji unijnych środków oraz Hiszpanii i Irlandii – jako krajów dobrze przygotowanych ze swojej strony do właściwego wykorzystania unijnego wsparcia.

3. Zarówno w okresie przygotowawczym, jak i w pierwszych miesiącach realizacji projektów z środków UE w dziedzinach istotnych dla regionów, ujawniały się następujące sprawy jako szczególnie ważne dla tworzenia warunków skuteczności polityki regionalnej w Polsce:

- *potrzeba diagnozy realnych różnicowań pomiędzy regionami w Polsce* z uwzględnieniem wielu aspektów, nie tylko prostych wyliczeń dotyczących skali dysproporcji, ale i oceny możliwości rozwojowych

potencjału danego regionu w kontekście obciążeń historycznych, jak i obecnych zasobów. Ważnym czynnikiem jest też wielkość regionów – w debacie z roku 1998 przed decyzjami dotyczącymi nowego podziału administracyjnego kraju i nakreślenia reguł decentralizacji mówiło się o optymalnym podziale obszaru Polski na 8 makroregionów, rząd zaproponował 12, a w parlamencie zdecydowano o liczbie 16 regionów, obniżając tym samym potencjał rozwojowy niektórych z nich.

- *umiejętność zdefiniowania na poziomie krajowym, ale przede wszystkim regionalnym – zintegrowanych potrzeb rozwojowych.* Od 1999 roku próbowano tworzyć zręby strategii rozwoju regionalnego, które z kolei miały być podstawą kontraktów regionalnych, na mocy których od 2000 roku rząd, po decyzjach budżetowych parlamentu przekazuje regionom środki, między innymi na rozwój. Jednym z kluczowych problemów jest budowanie odpowiedniego horyzontu czasowego w określaniu potrzeb, czyli stworzenia ram dla długookresowej polityki rozwoju regionalnego (wymiar 20 letni ze względu na skalę strukturalnych wyzwań). Dodatkową trudnością jest brak umiejętności kompleksowego i zintegrowanego spojrzenia na potrzeby i cele rozwoju regionalnego, co owocuje nadmierną autonomizacją działań w różnych obszarach, np. rozwoju rolnictwa, edukacji, rynku pracy, ochrony środowiska itp.
- *możliwość planowania w długiej perspektywie środków na rozwój i restrukturyzację regionalną.* Problemem jest tutaj radykalne ograniczenie swobody długoterminowego planowania finansowego, przy takiej niesamodzielnosci budżetów regionalnych (zależnych od budżetu centralnego i to w wymiarze jednorocznym – ciągle brak dobrych rozwiązań budżetowania średniokresowego). W rezultacie – z poziomu regionu trudno zrealizować samodzielnie zasadę dodatkowości, gdyż większość środków, jakimi dysponuje Marszałek Województwa (wybrany przez Sejmik Wojewódzki, w skład którego wchodzi reprezentanci ugrupowań politycznych, które wygrały wybory samorządowe) zależy od władz centralnych. To powoduje, że w okresie programowania i wykorzystywania środków europejskich w latach 2004–2006, kluczowe decyzje leżą w rękach władzy centralnej (choćby zarazem jest to gwarancją sprawności realizacyjnej, tak ważnej w tym czasie).

- *instytucjonalne warunki skutecznej realizacji celów polityki regionalnej*, co wiąże się z podkreślaną powyżej samodzielnością (lub jej brakiem) finansową regionów, ale też i prawnymi gwarancjami stabilności i spójności strukturalnej regionów. Regiony nie są instytucjonalnie jednorodne, gdyż wzajemna wobec siebie autonomia różnych poziomów samorządowych (gmina, powiat, województwo) określona w Konstytucji RP powoduje, że nie ma mowy o hierarchicznym modelu zarządzania, a jedynie o tak naprawdę horyzontalnej kooperacji. To wymaga dojrzałości politycznej i autorytetu władz samorządowych różnych szczebli, a także ich umiejętności kooperacji z władzami centralnymi bez względu na odmienność opcji politycznych. Jak do tej pory – nadmiar polityzacji zachowań różnych partnerów polityki regionalnej osłabiał tylko gotowość do uruchamiania środków i programów. Niewątpliwie też, słabo jeszcze w Polsce rozwinięte jest partnerstwo różnorodnych organizacji społeczeństwa obywatelskiego i instytucji władz publicznych – trudniej więc dzielić się odpowiedzialnością, ale też i uzyskiwać z tego tytułu efekty synergii.
- *umiejętność nie tylko definiowania potrzeb, ale i hierarchizowania celów, czyli wskazywania priorytetów*. Dotyczy to zarówno władz krajowych (np. jeśli priorytetem winna być restrukturyzacja rolnictwa i obszarów wiejskich, to w przypadku polskim, musi ona być priorytetowo traktowana w kilku regionach, by przyniosło to efekty), jak i regionalnych. Priorytety regionalne będą bardziej zróżnicowane między sobą, ale jest to niezbędny składnik rozwoju regionalnego. Trzeba też pamiętać o spójności priorytetów długofalowych z celami krótkiego okresu. Przykładowo: nadrabianie zapóźnień cywilizacyjnych związanych w Polsce z niedorozwojem obszarów wiejskich, jeśli chodzi o jakość zasobów ludzkich, nawyki kulturowe (gotowość do organizowania się, czy oszczędzania itp.), czy inne cechy – wymaga długiego czasu i skomplikowanych narzędzi. Nie powinno się to jednak kłócić z podejmowanymi na bieżąco działaniami, mającymi jak najszybciej poprawiać sytuację w danym regionie.

Generalnie można powiedzieć, że wskazane, skądinąd oczywiste problemy strukturalne wdrażania polityki regionalnej po wejściu Pol-

ski do UE – wymagają jednak debaty oraz znalezienia nowych rozwiązań.

Polityka regionalna i jej ramy oraz uwarunkowania – potrzebują zatem redefinicji. Powinno to być dokonane jak najszybciej, by wprowadzane zmiany mogły być wykorzystane już w następnym okresie programowania, w projektach na lata 2007–2013. Dlatego wydaje się cenne, iż w pierwszych założeniach do Narodowego Planu Rozwoju właśnie na lata 2007–2013 zawarto mocną rekomendację (lato 2004) dotyczącą opracowania i wdrożenia *nowej ustawy – o polityce regionalnej państwa i rozwoju regionów*. Jej zadaniem będzie rozwiązanie następujących kwestii:

- określenie, co jest obszarem „zainteresowania” polityki regionalnej państwa,
- ustalenie, w jaki sposób państwo kreuje swoją politykę i jakie instrumenty jej wdrażania są w dyspozycji państwa, a jakie wymagają zawsze współdziałania państwa i samorządów wojewódzkich,
- przyjęcie, jakie obowiązują zasady i kryteria wspierania rozwoju regionów (w tym mechanizmy finansowe),
- zdefiniowanie, czym jest kontrakt regionalny, jakie są wzajemne zobowiązania stron i droga ich egzekucji (przy założeniu, że województwa będą opracowywać samodzielnie programy operacyjne rozwoju regionalnego),
- zdefiniowanie horyzontu czasowego rozwoju regionów oraz gwarancji odpowiedniego wskazywania priorytetów realnie połączonych z potrzebami.

Przyszła Narodowa Strategia Rozwoju Regionalnego powinna więc powstawać w zmienionych warunkach ustawowych.

4. Identyfikacja problemów istotnych dla polskiej polityki regionalnej wymaga wszechstronnego podejścia.

Jedną z cech wyróżniających jest specjalna pozycja Warszawy (jako aglomeracji) rzutująca na sytuację całego regionu mazowieckiego i kraju. Wiele danych porównawczych zmienia swój charakter, jeśli prezentować je z udziałem lub bez udziału stolicy kraju. Przykładowo, ocena gospodarki

pod względem innowacyjności w ujęciu regionalnym pokazuje w sferze nakładów inwestycyjnych ogółem, oraz nakładów na badania i rozwój, a także zatrudnienia w tym obszarze – olbrzymią przewagę województwa mazowieckiego ze względu na Warszawę:

Tabela nr 1. Innowacyjność gospodarki w 2001 roku

Innowacyjność gospodarki w 2001 roku							
Wyszczególnienie	Nakłady inwestycyjne ogółem		Nakłady inwestycyjne na działalność B+R			Zatrudnienie w działalności B+R	
	Polska =100	Na 1 mieszkańca w zł	Ogółem w %	Na 1 mieszkańca w zł	W relacji do PKB (2000r.)	Polska =100	Na 100 osób aktywnych zawodowo
Polska	100,0	3 141	100,0	126	0,70	100,0	4,5
Dolnośląskie	9,1	3 706	7,0	115	0,57	7,4	4,7
Kujawsko-pomorskie	3,9	2 260	2,7	62	0,37	4,5	3,5
Lubelskie	3,1	1 672	3,0	66	0,55	4,8	3,4
Lubuskie	2,1	2 521	0,4	17	0,23	0,2	4,0
Łódzkie	5,6	2 566	6,2	113	0,70	5,9	3,4
Małopolskie	6,5	2 447	9,5	142	0,86	10,7	5,7
Mazowieckie	31,0	7 406	44,1	422	1,59	34,1	11,1
Opolskie	1,8	2 048	0,8	36	0,26	1,3	2,4
Podkarpackie	3,0	1 730	2,1	48	0,46	1,8	1,6
Podlaskie	1,7	1 652	1,8	73	0,23	1,8	2,5
Pomorskie	4,9	2 694	4,2	92	0,52	5,5	4,5
Śląskie	10,4	2 598	8,3	84	0,41	9,6	3,8
Świętokrzyskie	1,9	1 732	0,4	15	0,12	1,0	1,3
Warmińsko-mazurskie	2,0	1 701	1,1	35	0,29	1,5	1,9
Wielkopolskie	9,5	3 428	7,1	100	0,53	7,2	3,6
Zachodniopomorskie	3,5	2 463	1,3	37	0,23	2,7	2,7

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2001, Główny Urząd Statystyczny (GUS).

Jak widać, skupienie potencjału innowacyjności tworzy różnice między regionami na dzisiaj nie do pokonania. Gdyby Warszawę wyodrębnić z otoczenia regionalnego, to PKB liczone na mieszkańca (przeszło 220% średniej krajowej) wynosiłoby przeszło 85% średniej w UE, co uniemożliwiłoby udzielanie pomocy regionalnej Warszawie. Podobna sytuacja funkcjonuje w wielu krajach, np. Praga mając poziom PKB per capita ok. 105% przeciętnej w UE również wyraźnie odróżnia się od reszty kraju. Specyficzna pozycja stolic, dominujących aglomeracji jest oczywista – nie zmienia to jednak faktu potrzeby wyrównywania pozycji. Skalę zróżnicowania pomiędzy regionami mierzoną PKB na osobę pokazuje poniższa tabela:

Tabela nr 2. PKB na 1 osobę.

Województwo	PKB na 1 osobę***	
	W tys. zł	Relacja do średniej krajowej
Polska ogółem	18,4	100,0%
Dolnośląskie	19,2	104,3%
Kujawsko-pomorskie	16,5	89,7%
Lubelskie	12,8	69,6%
Lubuskie	16,7	90,8%
Łódzkie	16,7	90,8%
Małopolskie	16,5	89,7%
Mazowieckie	27,4	148,9%
Opolskie	15,6	84,8%
Podkarpackie	13,1	71,2%
Podlaskie	13,7	74,5%
Pomorskie	18,6	101,1%
Śląskie	20,4	110,9%
Świętokrzyskie	14,3	77,7%
Warmińsko-mazurskie	13,9	75,5%
Wielkopolskie	19,6	106,5%
Zachodniopomorskie	18,6	101,1%

*** dane za 2002 rok

Źródło: Główny Urząd Statystyczny (GUS).

Tabela nr 3. Struktura pracujących w podziale na sektory w 2002 r.

Struktura pracujących w podziale na sektory w 2002 r.			
Województwo	Rolnictwo	Przemysł	Usługi
Polska ogółem	20,1	31,6	48,3
Dolnośląskie	10,0	35,5	54,6
Kujawsko-pomorskie	18,6	33,1	48,3
Lubelskie	39,8	20,5	39,7
Lubuskie	10,3	35,4	54,4
Łódzkie	18,7	34,2	47,1
Małopolskie	23,5	29,8	46,7
Mazowieckie	19,1	24,6	56,3
Opolskie	18,2	36,4	45,5
Podkarpackie	31,8	31,0	37,2
Podlaskie	37,5	21,1	41,4
Pomorskie	9,5	34,9	55,5
Śląskie	7,0	40,7	52,3
Świętokrzyskie	30,8	27,4	41,7
Warmińsko-mazurskie	19,1	31,1	49,8
Wielkopolskie	19,9	36,1	44,0
Zachodniopomorskie	8,3	33,7	58,0

Źródło: Rocznik statystyczny województw 2003, Główny Urząd Statystyczny (GUS).

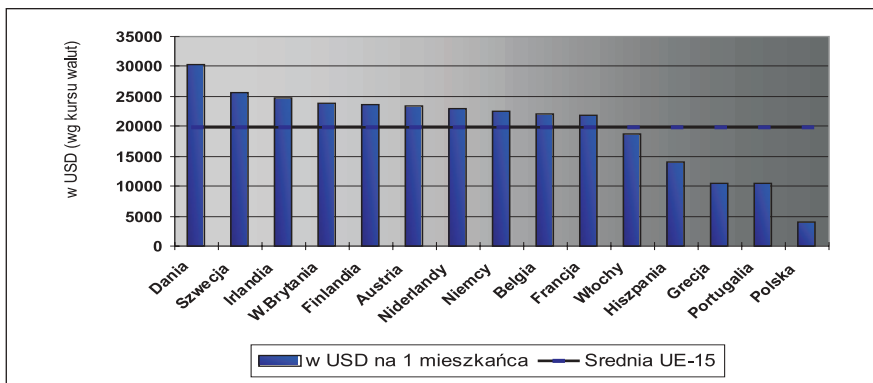
Na 16 województw, jedynie 6 jest powyżej poziomu średniej krajowej – z wyraźną zresztą przewagą mazowieckiego (i Warszawy). A i tak dwa spośród tej grupy województw – pomorskie i zachodniopomorskie ledwie przekraczają linię przeciętnego dla kraju poziomu PKB per capita. Czołówkę stanowią więc: województwo śląskie (z dominacją przemysłu, w tym i starych przemysłów – górnictwa i hutnictwa), wielkopolskie (zachodnia część kraju) – cywilizacyjnie rozwinięte zarówno w sektorze rolniczym, jak i przemysłowo – usługowym, oraz dolnośląskie (zachód kraju) – przemysł, górnictwo miedzi, energetyka i nowoczesna sieć usług. Z kolei – najniższe w rankingu, województwo lubelskie z pasa wschodniej Polski charakteryzuje się najwyższą skalą udziału zatrudnionych w rolnictwie

(prawie 40%) – podobny udział zatrudnienia w rolnictwie występuje w południowej Grecji. Tabela nr 3 prezentuje strukturę pracujących w podziale na sektory.

Widać, które z regionów kraju powiększają zatrudnienie w usługach, bardziej dopasowując się do nowoczesnych trendów gospodarczych. Jest to oczywiście mazowieckie, silnie rozwinięte w poprzednim okresie – śląskie, pomorskie (z Gdańskiem), które ma rozwinięte tradycje usługowo-handlowe, oraz województwa pasa zachodniego Polski – dolnośląskie, lubuskie, zachodniopomorskie. Wschodnia część kraju: podlaskie, lubelskie, podkarpackie oraz umieszczone bardziej centralnie (zawsze uznawane za bardzo zaniedbane) świętokrzyskie – charakteryzują się znaczną rolą rolnictwa.

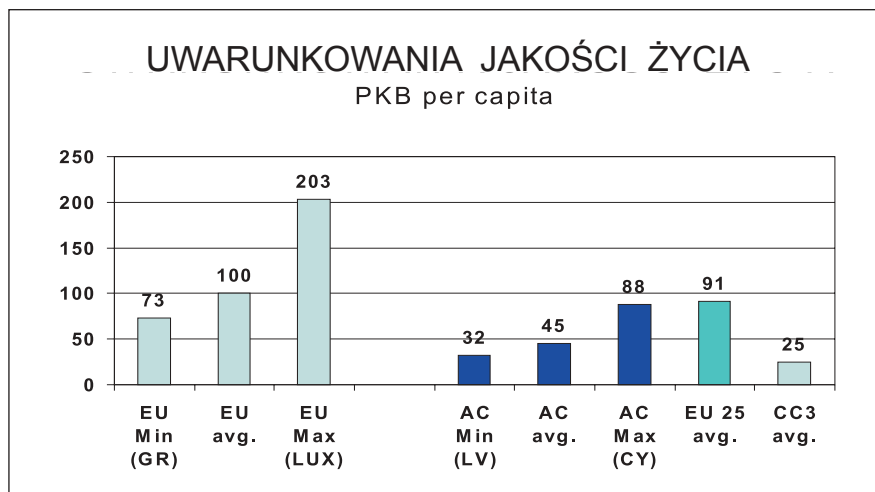
5. Należy zaznaczyć, iż zróżnicowanie pomiędzy Polską a innymi krajami UE, mierzone PKB per capita ma swoje źródła (oprócz obciążeń historycznych i dysproporcji w potencjale ekonomiczno-społecznym) w niższym poziomie wydajności na zatrudnionego w każdym z sektorów oraz dużym udziale niskowydajnych sektorów w strukturze gospodarki. Średni poziom PKB na mieszkańca (wg parytetu siły nabywczej) wynosi w Polsce niewiele ponad 40% średniego poziomu w krajach UE (ok. 9,5 tys. USD w stosunku do ok. 23 tys. USD). Nawet w odniesieniu do najsłabiej rozwiniętych krajów UE – Grecji i Portugalii dystans pozostaje duży, tak jak i w stosunku do Słowenii, Czech czy Słowacji, co pokazuje poniższa tabela:

Wykres 1. PKB na mieszkańca w Polsce i w krajach UE, 2001 r.



Trzeba też pamiętać o tym, że PKB per capita współokreśla jakość życia, co potwierdzają ogólnoeuropejskie badania prowadzone przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z Dublina. Relacje pomiędzy krajami UE –15 oraz UE 25, a także UE – 28 (z Turcją, Bułgarią i Rumunią) przedstawia poniższy wykres (badania z 2003 roku):

Wykres nr 2.



W ujęciu regionalnym, nawet portugalskie Azory z najniższym w Unii Europejskiej – PKB na mieszkańca (dane z 1999 roku) mają wskaźnik wyższy (48%), niż średnio cała Polska.

6. Jest oczywiste, iż kluczowym wyróżnikiem negatywnym pozycji polskich regionów i Polski w stosunku do innych krajów i ich regionów – jest poziom PKB na zatrudnionego w rolnictwie. Wydajność polskiego rolnika, to 5% wydajności francuskiego oraz niespełna 15% wydajności rolnika greckiego. Dlatego – kwestia restrukturyzacji zatrudnienia w polskim rolnictwie jest kluczowa dla dalszego rozwoju kraju, w tym i regionów o dominacji rolnictwa. Oznaczać to musi skupienie uwagi nie tylko i wyłącznie na wspomaganiu istniejącej struktury rolnictwa oraz wsparciu dochodowym rolników (co czyni mechanizm dopłat), ale na:

- stymulacji przekształcania gospodarstw małych w większe (znaczenie rent strukturalnych) także poprzez większą skalę obrotu ziemią,
- wsparciu dla rozwoju wielofunkcyjności gospodarstw (agroturystyka, usługi, rzemiosło, inne biznesy) tak, by poszerzyć skalę źródeł dochodowych i spowodować, by uprawa rolna i hodowla stanowiły tylko część dochodów. Obecnie i tak jedynie 12,5% gospodarstw ma dochody ok. 15 tys. zł rocznie i powyżej, ok. 40% gospodarstw ma dochody ok. 1 500 zł rocznie, a reszta żyje ze świadczeń (wzrost od 1998 r. do 2002 r. z 7,5% do 15% udziału świadczeń w dochodach gospodarstw rolniczych),
- rozwoju wielofunkcyjności ekonomicznej obszarów wiejskich (wzrost atrakcyjności tych obszarów dla przedsiębiorstw i osób), tak by tworzyć miejsca pracy dla 1,5 mln zarejestrowanych bezrobotnych, mieszkańców wsi – bezrolnych, w części byłych pracowników PGR,
- stymulacji rozwoju obszarów wiejskich tak, by wchłonać nadwyżkę ok. 1 miliona osób z tzw. ukrytego bezrobocia w rolnictwie.

Koncentracja uwagi na problemach dotyczących obszarów wiejskich wymaga umiejętnego wykorzystania środków płynących z funduszu spójności oraz środków związanych ze Wspólną Polityką Rolną, jak i stosowania narzędzi polityki regionalnej. W perspektywie zbliżającego się, następnego okresu programowania – na lata 2007–2013, jest to największe i najtrudniejsze polskie wyzwanie zarówno w obszarze polityki regionalnej, jak i polityki rozwoju zasobów ludzkich.

7. Dla analizy różnicowań międzyregionalnych w kraju istotna jest nawet nie tyle skala rozpiętości, jeśli chodzi o stopę bezrobocia (2,5-krotność w układzie regionalnym, a 8-krotność w układzie powiatowym), ale w obliczu zagrożenia nieaktywnością (Polska ma najniższy w UE wskaźnik zatrudnienia) kluczowy jest wskaźnik zatrudnienia, który przedstawia tabela nr 4 (dla osób od 15 lat i wyżej, bez ogranicznika w postaci uprawnień do wieku emerytalnego).

Paradoksalnie, najwyższe wskaźniki zatrudnienia występują: w rozwiniętym województwie mazowieckim oraz lubelskim, gdzie jest wysoki

procent zatrudnienia w rolnictwie, w tym i bezrobocia ukrytego. Warto podkreślić, że poprawa wskaźników zatrudnienia oraz zatrzymanie fali dezaktywizacji stymulowanej łatwością dostępu do niektórych świadczeń socjalnych – to zadanie dla ogólnokrajowej polityki rynku pracy. Należy ją tworzyć w taki sposób, by stawała się narzędziem do wykorzystania w polityce regionalnej państwa, a także poszczególnych regionów – w ich strategiach rozwojowych. Nie można bowiem współcześnie myśleć o rozwoju, bez uwzględniania sytuacji na rynku pracy oraz sytuacji zasobów ludzkich, w tym ich jakości.

Tabela nr 4. Wskaźnik zatrudnienia w regionach

Województwo	Wskaźnik zatrudnienia*		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Polska ogółem	44,2%	50,9%	38,2%
Dolnośląskie	38,9%	44,4%	33,7%
Kujawsko-pomorskie	42,2%	50,3%	34,8%
Lubelskie	48,4%	54,1%	43,3%
Lubuskie	40,8%	47,0%	35,0%
Łódzkie	44,7%	51,0%	38,9%
Małopolskie	46,5%	52,6%	40,9%
Mazowieckie	49,6%	56,7%	43,4%
Opolskie	42,6%	51,1%	35,3%
Podkarpackie	47,1%	51,9%	42,5%
Podlaskie	45,7%	53,1%	38,8%
Pomorskie	41,9%	48,4%	36,0%
Śląskie	40,9%	47,9%	34,7%
Świętokrzyskie	40,8%	46,8%	35,2%
Warmińsko-mazurskie	42,8%	49,6%	36,4%
Wielkopolskie	46,5%	54,7%	38,8%
Zachodniopomorskie	39,7%	45,9%	34,2%

* dane za 4 kwartał 2003 r. wg BAEL

Źródło: Główny Urząd Statystyczny (GUS)

Jednak przy bardzo wysokiej stopie bezrobocia, niskich wskaźnikach zatrudnienia i aktywności zawodowej dwa podstawowe kierunki działań

w sferze polityki rynku pracy są niezbędne. Z jednej strony stymulacja wysokiego wzrostu gospodarczego, wspieranie swobody rozwoju przedsiębiorczości i dalsze konieczne zmiany strukturalne w polskiej gospodarce – stanowić powinny podstawę do przyrostu zatrudnienia (wzrostu popytu na pracę). Z drugiej zaś – niezbędna jako odpowiedź na rosnący popyt jest poprawa jakości zasobów ludzkich (dostosowanie podaży). Nie ma niestety jeszcze umiejętnego przekładania tych dwóch rodzajów zadań na konkretne plany działań na poziomie regionalnym.

8. Diagnozując zróżnicowanie regionalne w Polsce trzeba podkreślić kilka istotnych elementów dotyczących możliwości przyspieszenia rozwoju, ale i wyrównywania dysproporcji. W różnych pracach przywołuje się problem realnej konwergencji¹, czyli zbliżenia poziomu życia w różnych regionach kraju. Oznacza to – „zdolność gospodarki słabiej rozwiniętej do szybszego wzrostu gospodarczego, w którego rezultacie początkowa różnica w poziomie PKB w stosunku do regionów bogatszych z czasem znika”². W wielu badaniach potwierdzono wielkość tzw. współczynnika konwergencji na poziomie 2% – w dłuższym czasie regiony uboższe, jeśli w nie inwestować (a jest tam tańsza siła robocza i większy zwrot na kapitale, bo kapitału jest mało) średniorocznie nadrabiają ok. 2% istniejącego dystansu wobec wyżej rozwiniętych.

Koncepcja tzw. egzogenicznych modeli wzrostu została jednak wyparta przez ideę wzrostu endogenicznego. Zwraca się tam większą uwagę na to, iż postęp techniczny i organizacyjny oraz skala nakładów na badania oraz rozwój jakości kapitału ludzkiego (edukacja), a także skuteczność prowadzonej polityki gospodarczej oraz np. regionalnej – dopiero razem wzięte, tworzą warunki dla rozwoju prowadzącego do niwelacji istniejących luk i dysproporcji. Szansą na realną konwergencję jest więc stymulacja rozwoju kapitału ludzkiego i różnych jego uwarunkowań.

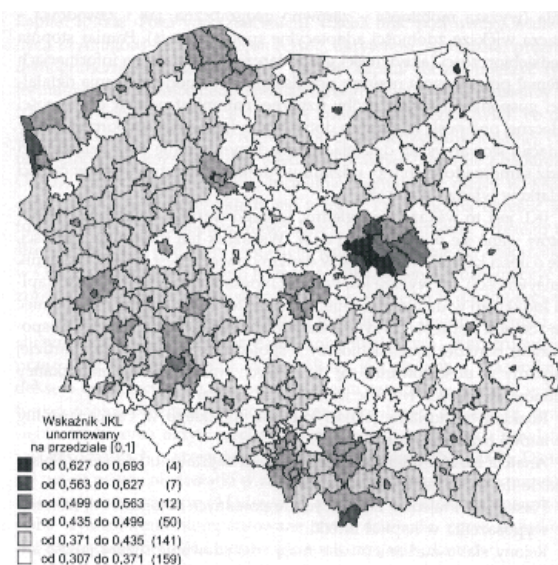
Dla realnego rozwoju potrzebna jest więc pewna masa krytyczna jakości kapitału ludzkiego i społecznego.

¹ Orłowski W., Polskie regiony na tle wyzwań integracyjnych, w: Polityka regionalna państwa pośród uwikłań instytucjonalno-regulacyjnych (2001), pod red. Jana Szomburga, Gdańsk s. 65.

² Ibidem, s. 65.

W zespole kierowanym przez prof. Witolda Orłowskiego przygotowano pod koniec lat 90-ych model mierzenia wskaźnika jakości kapitału ludzkiego (JKL), obejmujący: stopień wiedzy funkcjonalnej, prężność demograficzną, mobilność społeczną, przedsiębiorczość i aktywność społeczną. W wyniku tego badania powstała mapa terytorialnego zróżnicowania jakości kapitału ludzkiego (jak sądzę, w większości do dziś zachowująca aktualność):

Rysunek nr 1. Terytorialne zróżnicowanie jakości kapitału ludzkiego (JKL) wg powiatów



Źródło: Polityka regionalna państwa pośród uwikłań instytucjonalno-regulacyjnych, pod red. Jana Szomburga

I chociaż np. dokonujące się po 1989 roku zmiany w wykształceniu objęły także ludność wiejską (od 1988 roku do 2002 odsetek osób z wykształceniem ponadpodstawowym na wsi wzrósł z 39% do 56%, a z wykształceniem wyższym – dwukrotnie, do 4% udziału), to nadal istnieje duży dystans edukacyjny między wsią a miastem.

Studia i opracowania

Tabela nr 5. Nierówności pomiędzy grupami jako odsetek nierówności ogółem,
1994–2001

Kryterium	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Regionalne	7,9%	8,3%	8,1%	9,4%	11,5%	12,5%	13,0%	11,6%
Edukacyjne	13,0%	12,9%	13,4%	13,8%	15,9%	16,5%	19,5%	19,1%
Wiekowe	1,7%	2,2%	2,2%	2,0%	2,5%	2,4%	1,5%	1,7%

Źródło: Bank Światowy (2004), Wzrost, Zatrudnienie i Standardy Życia w Polsce w Dobie Akcesji

Tabela 6. Pracownicy z zarobkami netto poniżej 650 zł miesięcznie
(tylko pracownicy najemni w pełnym wymiarze czasu pracy)

Województwo	Udział pracowników o zarobkach zbliżonych do płacy minimalnej (%)
POLSKA	15,6
Kujawsko-pomorskie	22,2
Świętokrzyskie	10,8
Lubelskie	20,1
Warmińsko-mazurskie	19,3
Opolskie	17,9
Wielkopolskie	16,8
Łódzkie	16,1
Zachodniopomorskie	15,5
Lubuskie	15,1
Podkarpackie	15,0
Małopolskie	15,0
Podlaskie	15,0
Dolnośląskie	14,9
Pomorskie	14,6
Śląskie	11,4
Mazowieckie	8,4

Źródło: Obliczenie własne na podstawie BAEL II'2002.

Warto też podkreślić, iż kwestie edukacyjne oraz różnic międzyregionalnych odgrywają szczególnie istotną rolę w tworzeniu nierówności

między różnymi grupami społecznymi. Z badań Banku Światowego wynika, które z przyczyn nierówności kształtują mocniej ogólną skalę nierówności w kraju.

Z drugiej strony, trzeba zauważyć, iż te różnice w konsekwencji wpływają też na kształtowanie się zjawiska „ubóstwa pracujących”. Wynagrodzenia za pracę na pełnym etacie, zbliżone wysokością do płacy minimalnej – są bardzo zróżnicowane regionalnie i mogą razem z innymi czynnikami (głównie sytuacją rodzinną) wpływać na zagrożenie ubóstwem, także mimo posiadania pracy. Skalę tego zjawiska pokazuje tabela nr 6.

9. Jest rzeczą charakterystyczną, że gdyby przedstawianą powyżej mapę jakości kapitału ludzkiego oraz inne – ukazujące zróżnicowanie regionalne – zanalizować pod kątem historycznej geografii politycznej, to ujawniłoby się z całą siłą skutki zaborów w Polsce (od końca XVIII wieku do zakończenia I wojny światowej nie istniało samodzielne państwo polskie).

Wschodnio-centralna część kraju, która była pod zaborem rosyjskim, uchodziła za najbardziej zaniedbaną, ale też i za najmniej nowoczesną, jeśli chodzi o postawy ludzi i społeczności. Zachodnia część kraju, znajdująca się pod wpływem pruskim – miała rozwinięte rolnictwo oraz sieć instytucji publicznych sprzyjającą przedsiębiorczości. W zaborze austriackim – południowo-wschodnia część kraju – istniało z jednej strony rozdrobnione rolnictwo, z drugiej jednak sporo wolności obywatelskich i duża rola miast i miasteczek, a także zdolność do samoorganizacji na poziomie gminnym.

Przeprowadzone współcześnie badania, opisane m.in. przez Jerzego Bartkowskiego³ pokazują trwały charakter wielu postaw we współczesnej Polsce, gdy spojrzeć na nią w układzie terytorialnym dawnych zaborów: Kongresówki (zabór rosyjski), Galicji (zabór austriacki), Wielkopolski i Pomorza (zabór pruski), Górnego Śląska oraz Ziem Zachodnich i Północnych (w części Prus). Wynikają z tej analizy wnioski następujące:

- silne więzi lokalne, aktywność społeczną i integrację gmin widać najbardziej w Galicji (najniższe wskaźniki są na terenie b. Kongresówki),
- dla gmin i terytorium Wielkopolski istotna jest tożsamość regionalna,

³ Bartkowski J. (2004), *Tradycja zaborów a współczesne zachowania społeczne w Polsce*, w: *Oblicza lokalności*, red. Joanna Kurczewska, Warszawa

- tereny zachodnie i północne z racji mieszkania na nich przybyszów z migracji po II wojnie światowej mają słabsze więzi oraz wyższą przepięczność,
- istnieje związek między tradycjami demokratycznymi a postawą przedsiębiorczości, najsilniejszą w Wielkopolsce i na Pomorzu (zdolność do oszczędzania, polisy ubezpieczeniowe, kooperacja zbiorowości w sprawach gospodarczych, korzystanie z instytucji kredytowych), sporą na Górnym Śląsku,
- zatrudnienie w rzemiośle i usługach wysokie było i jest w Wielkopolsce i na Pomorzu oraz na Górnym Śląsku oraz też – w rejonie Ziemi Zachodnich i Północnych,
- Galicja, Wielkopolska i Pomorze oraz w części Ziemi Zachodnie charakteryzują się wysoką sprawnością funkcjonowania samorządu (obsługa, dobra organizacja pracy, pozyskiwanie inwestycji, strategię rozwoju, dbałość o szkoły).

Jest ważne, by w tworzeniu długofalowych koncepcji polityki regionalnej – i ten aspekt, związany z trwałością pewnych nawyków kulturowych – brać pod uwagę. Jest to bowiem istotne w ocenie słabych i silnych stron potencjału danego regionu.

10. Podstawowym czynnikiem wspomagającym kształtowanie priorytetów polityki regionalnej, oprócz dobrej diagnozy oraz analizy przyczyn międzyregionalnego różnicowania, jest trafna charakterystyka najważniejszych wyzwań.

W pracach nad przygotowaniem Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR), jednego z kilku programów operacyjnych w ramach Narodowego Planu Rozwoju (NPR) na lata 2004–2006, pod środki europejskie – wyodrębniono kilka składowych części. Są one kluczowe dla charakterystyki zagrożeń i potrzeb, co przyczyniło się zresztą do lepszego określenia zadań stawianych przed polityką regionalną, współfinansowaną z funduszy strukturalnych UE.

Można w tym kontekście wskazać trzy specyficzne obszary kraju (niektóre składające się z kilku regionów) wymagające zastosowania specjalnych instrumentów polityki regionalnej:

- obszary restrukturyzowane (w tym obszary przemysłu tradycyjnego) – przemysły górnicze, hutnicze, lekki oraz stoczniowy, których pewien etap restrukturyzacji został zakończony, ale np. potencjał ludzki i materialny nie został w pełni wykorzystany i rozwinięty. Dotyczy to również przemysłu zbrojeniowego i motoryzacyjnego, a geograficznie także terenów dawnego Centralnego Okręgu Przemysłowego (COP), ostatniej inwestycji gospodarczej, która tak radykalnie przeobraziła strukturę kraju – choć działa się to przeszło 70 lat temu,
- zdegradowane społecznie i ekonomicznie miasta, i dzielnice miast oraz zdegradowane obszary poprzemysłowe i powojkowe – ze względu na utratę swoich funkcji, dekapitalizację majątkową oraz przestrzeni, niski poziom przedsiębiorczości, słabość endogenicznych czynników wzrostu (tereny po kopalniach górnictwa kamiennego, siarki, tereny po wojskach radzieckich oraz związane z dyslokacją polskiej armii i jej pomniejszeniem),
- obszary o najmniej korzystnych warunkach rozwojowych – generalnie chodzi o niedorozwój obszarów wiejskich Polski wschodniej, części centralnej – i w części – Polski północnej.

Jak widać, wszystkie wskazane specyfiki mocno rzutują na rynek pracy. W oczywisty sposób, tworzenie zrębów polityki regionalnej – nie może się ograniczać tylko do tych obszarów. Niemniej jednak, to w ich perspektywie winny być konstruowane cele i zadania. Tak też się stało podczas debaty nad regionalnym programem rozwojowym.

11. Warto jednak sięgnąć do jeszcze wcześniejszych dyskusji – debaty na temat decentralizacji państwa zainicjowanej w połowie lat 90-ych. Ważnym składnikiem tej debaty była próba zdefiniowania zasady subsydiarności w określaniu zadań państwa, władz publicznych o charakterze samorządowym na szczeblu regionu, powiatu i gminy oraz wspólnot sąsiedzkich, organizacji pozarządowych i rodzin, a także jednostek – w sferze odpowiedzialności za różnorodne dziedziny życia.

Z jednej strony podnoszono, że wprowadzanie w życie zasady subsydiarności jest zakamuflowaną formą wycofywania się państwa central-

nego z różnych omnipotencji ze względu na deficyt możliwości budżetu w realizacji zadań, szczególnie społecznych. Z drugiej zaś – w nawiązaniu do efektywności modelu opartego na *space based concept*, tworzącego w wielu krajach podstawy polityki regionalnej i skutecznie przeprowadzanej decentralizacji państwa, formułowano postulaty dotyczące zmian administracyjnych i realnego podziału odpowiedzialności władzy różnych szczebli.

Ze względu na polskie tradycje, upowszechniono znaczenie poziomu powiatowego (grupa gmin na jednym obszarze) – dając samorządowi powiatowemu określone uprawnienia. Niestety słabością reform z roku 1999 była jednostronność wyposażania władzy regionalnej i powiatowej w odpowiednie uprawnienia – bez swobody kształtowania dochodów finansowych.

W efekcie powstało rozwiązanie hybrydalne. Najpełniej widać to na przykładzie służb zatrudnienia. Zniszczono model jednolitej służby zatrudnienia, dając jeden rodzaj uprawnień i zadań wojewódzkim urzędом pracy, podległym marszałkom, a inny – powiatowym urzędом pracy, czyniąc je podległymi starostom. W gestii władzy centralnej pozostała natomiast dystrybucja środków Funduszu Pracy, narzędzia polityki zasiłkowej oraz aktywnej na rynku pracy. Rezultatem było rozproszenie sił, środków, brak koncentracji działań, szczególnie w warunkach rosnącego bezrobocia. Zamiast, skądinąd pożądaną decentralizację rynku pracy (z efektami synergii płynącymi z partnerstwa różnych instytucji na lokalnych i regionalnych rynkach pracy) – uzyskano jedynie decentralizację publicznych służb zatrudnienia, co radykalnie pomniejszyło sprawność ich działania.

12. Czego by jednak nie powiedzieć o procesach decentralizacji w Polsce – zostały one zainicjowane.

A przygotowane w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) priorytety i działania na lata 2004–2006 stały się z punktu widzenia władz regionalnych i lokalnych kluczowymi elementami ich polityki w tym okresie. Poniższa tabela przedstawia szacunkowy podział środków na priorytety ZPORR.

Studia i opracowania

Tabela 7. Szacunkowy podział środków na priorytety realizowane w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) – Rozwój regionalny (w euro w cenach bieżących)

Priorytet	Ogółem wkład publiczny w ramach priorytetu	Ogółem fundusze strukturalne	Ogółem krajowy wkład publiczny	Środki prywatne
	1=2+3	2	3	4
Rozbudowa i modernizacja infrastruktury służącej wzmocnieniu konkurencyjności regionów	2 462 020 369	1 762 567 948	699 452 421	50 297 474
Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach	598 655 517	438 469 535	160 185 982	14 003 097
Rozwój lokalny	970 031 043	727 523 283	242 507 760	81 904 490
Pomoc techniczna	53 220 003	39 910 003	13 310 000	0
Razem	4 083 926 932	2 968 470 769	1 115 456 163	146 205 061

W obrębie priorytetu 1 – *Rozbudowa i modernizacja infrastruktury służącej wzmocnieniu konkurencyjności regionów* znajdują się następujące działania:

- *Modernizacja i rozbudowa regionalnego układu transportowego* (poprawa połączeń między centrami gospodarczymi a innymi ośrodkami, poprawa dostępności do portów i lotnisk oraz stacji kolejowych, zwiększenie dostępności do obiektów przemysłowych, odciążenie układów komunikacyjnych miast, wzrost roli transportu zbiorowego w obsłudze komunikacyjnej miast) – beneficjentami są samorządy;
- *Infrastruktura ochrony środowiska* (ochrona wód powierzchniowych i powietrza, zmiany w funkcjonowaniu gospodarki odpadami, pozyskiwanie odnawialnych źródeł energii, lepsze zarządzanie ochroną środowiska) – beneficjentami są samorządy i inne instytucje publiczne;
- *Regionalna infrastruktura społeczna* (budowa i modernizacja szkół wyższych, modernizacja ośrodków zdrowia i szpitali – podniesienie

jakości służby zdrowia) – beneficjentami są szkoły wyższe, szpitale i samorząd;

- *Rozwój turystyki i kultury* (wzrost znaczenia kultury i turystyki w rozwoju regionów, ułatwienie dostępu do atrakcji i obiektów turystycznych i kulturalnych, modernizacja infrastruktury turystycznej, ochrona dziedzictwa kulturowego, rozwój systemów informacji i promocji) – beneficjentami są samorządy, organizacje pozarządowe, turystyczne i kulturalne instytucje publiczne;
- *Infrastruktura społeczeństwa informacyjnego* (projekty rozbudowy sieci, w tym szerokopasmowy dostęp do internetu, zastosowanie technik informacyjnego społeczeństwa w pracy instytucji publicznych, samorządów oraz wzmocnienie dostępu do internetu w miejscach publicznych) – beneficjentami są samorządy, instytucje non-profit podległe samorządom, publiczne szkoły wyższe i centra rozwoju, organizacje pozarządowe, instytucje publiczne;
- *Rozwój transportu miejskiego w aglomeracjach* (nowy tabor, poprawa jakości usług transportu zbiorowego) – beneficjentami są samorządy oraz jednostki świadczące na ich rzecz usługi.

W obrębie priorytetu 2 – *Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich* w regionach przyjęto następujące działania:

- *Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie* (szkolenia osób dorosłych, także w zakresie kompetencji ICT, usługi doradcze w zakresie kształtowania kariery zawodowej, praktyki zawodowe dla uczniów i studentów, współpraca regionalnych instytucji rynku pracy, w tym – także szkoleniowych, analizy i badania rynku pracy pod kątem zmian oczekiwań pracodawców) – beneficjentami są: samorząd województwa i wojewódzki urząd pracy;
- *Wyrównywanie szans edukacyjnych poprzez programy stypendialne* (stypendia dla dzieci z obszarów wiejskich w celu dalszego kształcenia oraz dla studentów ze środowisk zagrożonych marginalizacją) – beneficjentem jest samorząd;

- *Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa* (szkolenia, kursy, pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, subsydiowanie miejsc pracy) – beneficjentem końcowym jest samorząd województwa i wojewódzki szczebel publicznych służb zatrudnienia;
- *Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi* (szkolenia, kursy, pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, subsydiowanie miejsc pracy) – beneficjentem jest samorząd województwa i urząd pracy, a adresatem także pracownicy przed zwolnieniami, szczególnie z sektorów: przemysłu lekkiego, chemicznego, cukrowniczego, służby zdrowia;
- *Promocja przedsiębiorczości* (różnorodna pomoc w rozpoczynaniu działalności gospodarczej – w tym i wsparcie kapitałowe) – beneficjentem jest samorząd województwa;
- *Regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy* (tworzenie strategii w tej dziedzinie, wsparcie dla sieci transferu innowacji, także do przedsiębiorstw, rozwój systemu stażowego i stypendialnego w celu wzmocnienia łączności między nauką a przedsiębiorstwami) – beneficjentem są samorządy województw, a adresatami szkoły wyższe, placówki badawcze, przedsiębiorstwa i pracownicy badawczo-naukowi.

W obrębie priorytetu 3 – *Rozwój lokalny* wyodrębniono następujące działania:

- *Obszary wiejskie* (zaopatrzenie w wodę, systemy ścieków, rozwój lokalnej infrastruktury drogowej, gospodarka odpadami, zagospodarowanie terenów pod inwestycje, ochrona powietrza, pozyskiwanie nowych źródeł energii, wzmocnienie lokalnej infrastruktury turystycznej i kulturalnej) – beneficjentami są samorządy gminne i powiatowe, a także organizacje pozarządowe i inne instytucje publiczne;
- *Obszary podlegające restrukturyzacji* (wsparcie dla rozwoju infrastruktury wodno-ściekowej, drogowej, rozwoju nowych źródeł energii itp., rozwój inkubatorów przedsiębiorczości i terenów pod inwestycje, wzmocnienie infrastruktury turystyczno-kulturalnej na tych obszarach) – beneficjenci lokalni: samorządy, NGO-sy, organizacje publiczne;

- *Zdegradowane obszary miejskie, przemysłowe i powojenne* (prace renowacyjne i infrastrukturalne, wspieranie przedsiębiorczości i zabudowa terenów pod przyszłe inwestycje) – samorząd, organizacje pozarządowe i jednostki publiczne są głównymi beneficjentami;
- *Mikroprzedsiębiorstwa* (wsparcie dla przedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób – poprzez m.in. współfinansowanie usług doradczych i inwestycji) – beneficjentem będzie regionalna instytucja wybrana w drodze przetargu;
- *Lokalna infrastruktura społeczna* (budowa, modernizacja i wyposażenie lokalnej infrastruktury edukacyjnej, włącznie z przedszkolami, zdrowotnej i sportowo-rekreacyjnej) – beneficjentem końcowym są jednostki samorządu terytorialnego, placówki oświaty, ośrodki zdrowia i organizacje pozarządowe.

Przedstawione powyżej priorytety i działania mają niezwykle rozległy charakter. Ich realizacja przy pomocy środków UE odegrać powinna niesłychanie istotną rolę w wyrównywaniu szans w rozwoju regionalnym różnych terytoriów Polski. Widać, z analizy działań, że są to w większości zadania o charakterze infrastrukturalnym – w sensie infrastruktury materialnej oraz infrastruktury rozwoju kapitału ludzkiego, a także ram dla rozwoju nowoczesnej przedsiębiorczości. Spełniają więc zasadnicze funkcje, jakiej być może regiony i samorządy lokalne bez nacisku programowania unijnego i unijnej metodologii oraz możliwości wykorzystania środków – nie mogłyby same spełnić.

Beneficjentami końcowymi są najczęściej samorządy i ich jednostki, często szkoły wyższe oraz organizacje non-profit i pozarządowe, w obszarze zasobów ludzkich wojewódzkie, publiczne służby zatrudnienia. Beneficjent – to często projektodawca, albo organizator konkursu lub przetargu.

Dla wzmocnienia efektywności tych działań jest więc istotne, jak wewnątrz struktur samorządowych będzie się rozwijała współpraca pomiędzy różnymi agendami samorządowymi (odpowiedzialnymi np. za edukację, infrastrukturę drogową i zasoby ludzkie) oraz partnerstwo różnych instytucji (w tej mierze doświadczenia są jeszcze słabe) na poziomie regionalnym i lokalnym.

Kluczowe jest, by np. wysiłki służb zatrudnienia z poziomu powiatu, czy innych instytucji rynku pracy spotykały się z wysiłkami samorządów województwa i wojewódzkich służb zatrudnienia tak, by np. przygotować wspólne programy dla restrukturyzowanych obszarów. Tylko wówczas będzie możliwe wykorzystanie mieszanych źródeł finansowania przedsięwzięć istotnych rozwojowo – z środków własnych samorządu, z Funduszu Pracy, z Europejskiego Funduszu Społecznego poprzez sektorowe programy, czy z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Nie jest jasne, czy takie projekty skupiające działania z różnych sektorowych programów operacyjnych – mają swoich liderów (i kto właściwie miałby nimi być?) Nie jest zatem oczywiste, czy uzyskanie pełnego efektu synergii będzie możliwe. To jest lekcja, którą także korzystając z *dobrych przykładów* innych krajów warto szybko przyswoić.

13. Charakteryzowane powyżej działania oraz przeznaczone na nie nakłady – musiały zostać dostosowane do oczekiwań regionalnych, wojewódzkich. Specjalny algorytm uwzględniający kryterium wielkości populacji (80% wagi), zróżnicowanie poziomu PKB na mieszkańca (10% udziału w wadze) oraz stopę bezrobocia i zagrożenie marginalizacją społeczną (też 10% wagi) – pozwolił na podział środków przedstawiony w tabeli nr 8.

Wydaje się, że zastosowany podział środków nie w pełni odzwierciedla cele wyrównawcze, jakie należałoby przy polskim zróżnicowaniu potencjału regionalnego – postawić.

Analiza pasywów poszczególnych województw (jako obciążeń potencjału rozwojowego) dokonywana pod kątem takich czynników, jak: obciążenie starymi przemysłami, udział pracujących w rolnictwie, stan środowiska, bezrobocie jawne i ukryte oraz aktywów (zwiększających szanse rozwoju) postrzeganych przez pryzmat wskaźników jakości kapitału ludzkiego, kapitału fizycznego oraz czynników popytowych (wzrost PKB) – gdyby ją wykorzystywać w długoterminowym planowaniu strategicznym, musiałyby doprowadzić do innej priorytetyzacji oraz podziału środków na lata 2004–2006. Niestety, czynniki długoterminowe – nie zostały w tym przedsięwzięciu, jakim było przygotowanie ZPORR, uwzględnione w dostatecznej mierze.

Studia i opracowania

Tabela nr 8. Indykatywny podział środków funduszy strukturalnych na województwa w latach 2004–2006

	Fundusze Strukturalne		
	mln euro	w %	na mieszkańca Polska = 100
Dolnośląskie	223,6	8.10	105.37
Kujawsko-Pomorskie	142,0	5.14	94.65
Lubelskie	201,0	7.28	126.17
Lubuskie	82,5	2.99	112.75
Łódzkie	157,1	5.69	83.44
Małopolskie	185,2	6.71	80.00
Mazowieckie	299,9	10.86	82.67
Opolskie	76,8	2.78	99.33
Podkarpackie	192,0	6.96	126.17
Podlaskie	110,0	3.98	126.17
Pomorskie	159,6	5.78	101.35
Śląskie	279,8	10.14	80.99
Świętokrzyskie	133,1	4.82	141.06
Warmińsko-Mazurskie	182,0	6.59	173.49
Wielkopolskie	196,0	7.10	81.52
Zachodniopomorskie	140,0	5.07	112.96
OGÓLNE	2 760.7	100	100.00
Transport publiczny w aglomeracjach	167.9		
Pomoc techniczna	39.9		
POLSKA	2 968.5		

Analiza roli jakości kapitału ludzkiego we wpływie na realną konwergencję efektów wzrostu gospodarczego, czy diagnoza zróżnicowań międzyregionalnych zawarta już w nowym dokumencie, jakim są założenia do Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013 – *pozwolą być może w następnym okresie programowania wzmocnić efekty synergii i przyspieszyć powstawanie zintegrowanych projektów przekrojowych (pomie-*

dzy operacyjnymi na poziomie samorządowej realizacji), wspierających rozwiązywanie najtrudniejszych wyzwań polskiej polityki regionalnej.

Obszary tych wyzwań są definiowane jako:

- wzrost konkurencyjności gospodarczej polskich regionów
- efektywne wykorzystanie endogenicznego potencjału województw
- racjonalna gospodarka przestrzeni i zasobami środowiska
- wyrównywanie szans, m.in. poprzez poprawę jakości kapitału ludzkiego

Narzędziem ma być Narodowa Strategia Rozwoju Regionalnego oraz szerokie zmiany w ustawach dotyczących wprowadzenia realnych instrumentów decentralizacji oraz możliwości planowania długofalowego. Ale oprócz obszarów i narzędzi – kluczowe będzie wskazanie priorytetów zarówno dla regionalnej strategii rozwoju Polski, jak i strategii wykorzystania środków UE na wsparcie tego rozwoju. *Te dwie strategie muszą powstać osobno, ale w ścisłym związku.*

Jeśli przyjąć, co pokazują dyskusje eksperckie i polityczne z lata 2004 roku, że w perspektywie okresu programowania na lata 2007–2013, będą powstawać trzy programy sektorowe (wzrost konkurencyjności, rozwój rolnictwa i obszarów wiejskich oraz rozwój zasobów ludzkich) oraz 16 operacyjnych, regionalnych, to model taki radykalnie zmienia uwarunkowania zarówno polityki regionalnej, jak i polityki rynku pracy. Wymaga on bowiem stworzenia warunków dla prawdziwej i pełnej decentralizacji państwa i nowego zdefiniowania polityki regionalnej – samodzielnie i z pełną odpowiedzialnością prowadzonej na poziomie województw. Te prawnie zagwarantowane warunki pozwolą określić charakter materialno-infrastrukturalnych priorytetów dla regionów oraz zasady działań wyrównawczych. Zarazem jednak, należałoby doprowadzić do powstania w każdym z województw samodzielnego programu rozwoju zasobów ludzkich (sprzężonego z potrzebami oraz realizowanymi działaniami materialno-infrastrukturalnymi), które w sumie złożą się na strukturalny program operacyjny rozwoju zasobów ludzkich pilotowany ze szczebla centralnego. Wydaje się konieczne, żeby ten model przetestować podczas realizacji

działań związanych z wdrażaniem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2005 oraz 2006.

14. Jednym z istotnych instytucjonalnych i politycznych warunków przeprowadzenia tej operacji usamodzielniania regionów jest dążenie do wzmocnienia roli przywództwa na szczeblu regionalnym. Wiąże się to z jednej strony z wyposażeniem ich w odpowiednie uprawnienia. Z drugiej jednak z wiarygodnością władzy samorządowej oraz jej gotowością do dialogu społecznego i obywatelskiego oraz wypracowywania zasad partnerstwa, które pozwoliłyby na zawieranie realnych paktów/porozumień społecznych na rzecz rozwoju danego regionu – z różnorodnymi aktorami lokalnego i regionalnego życia publicznego.

15. Doświadczenia ostatnich lat, także te związane z opracowywaniem programów operacyjnych ukierunkowanych na pozyskiwanie środków z europejskich funduszy strukturalnych – stanowią olbrzymi dorobek i są wyrazem postępu w umiejętnościach prowadzenia polityki regionalnej. Pełne ich wykorzystanie na przyszłość, a zarazem wpisanie się Polski w nurt kształtowania charakteru europejskiej polityki regionalnej – jako jednej z kluczowych polityk Wspólnoty, wymaga następujących rozstrzygnięć i działań:

- wkomponowania założeń polskiej polityki regionalnej, opartej o dobrą diagnozę i wykorzystanie lekcji z doświadczeń z pierwszego okresu programowania – w długoterminowy horyzont rozwojowy, bo tylko wówczas będzie możliwe uchwycenie cywilizacyjnych celów wyrównania szans rozwojowych regionów i ich wiarygodne oraz sensowne zaprogramowanie,
- stworzenia pełnych warunków dla poprawy instytucjonalnych ram polityki regionalnej, co wymaga zmian ustaw, zabezpieczenia możliwości długofalowego planowania finansowego, wprowadzenia w życie pełnej decentralizacji (co oznacza odejście od formuły semi-decentralizacji, często skrywającej pozostałości nawyków centralistycznych), czyli pomniejszenia charakteru zależności władz regionalnych i regionów od decyzji podejmowanych na szczeblu centralnym,
- uruchomienia szans na wykorzystanie efektów zasady subsydiarności, co wiąże się ze wzrostem energii społecznej (rozwój kapitału społeczne-

go) na poziomie regionalnym i lokalnym, a także świadomym podejmowaniem odpowiedzialności przez władze różnych szczebli oraz instytucje różnych szczebli – skłonne działać w sposób bardziej kompleksowy i zintegrowany,

- budowania priorytetów rozwojowych w poszczególnych regionach (lub w ich grupach) pozwalających na wykorzystywanie aktywów danego regionu, osłabianie roli pasywów, stymulowanie efektów konwergencji poprzez rozwój endogeniczny różnych terytoriów kraju, ale też i umiejętne wiązanie różnych wymiarów polityk rozwojowych: polityki rynku pracy, polityki edukacyjnej, polityki infrastrukturalnej, polityki ochrony środowiska, polityki rozwoju przedsiębiorczości, polityki innowacyjnej itp.,
- łączenia strategii rozwojowej regionów ze strategią i priorytetami polityki regionalnej kraju (np. skupienie uwagi na kwestiach przeobrażeń rolnictwa i obszarów wiejskich jako kluczowym zadaniu na najbliższe lata), a także – tej ostatniej ze strategią pozyskiwania środków z Unii Europejskiej,
- postrzegania polskich priorytetów polityki regionalnej w kontekście celów ogólnoeuropejskich, takich jak rozwój gospodarki opartej na wiedzy, czy realizacja różnych aspektów i zadań Strategii Lizbońskiej (również w dziedzinie rynku pracy – jako kluczowym), co w wypadku polskim wiąże się z determinacją działań na rzecz przyspieszania przeobrażeń skoncentrowanych na odrabianiu cywilizacyjnych zapóźnień Polski, a w efekcie prowadzić ma do spójności rozwoju społeczno-gospodarczego i poprawy jakości życia,
- współpracy w obrębie Unii Europejskiej nad zasadami tworzenia ram dla polityki regionalnej, wyznaczania celów, mierników efektywności oraz reguł podziału środków z funduszy strukturalnych, a także dobrej sieci wymiany informacji i doświadczeń, pozwalającej na upowszechnianie „dobrych praktyk”.

16. Podstawowe założenia i wartości jednoczące Unię Europejską związane są także ze swobodą przepływu kapitału, produktów oraz zasobów ludzkich. Może w tej ostatniej dziedzinie – w relacjach „starej piętnastki

UE” w stosunku do nowych krajów członkowskich najmniej jest otwartości, a najwięcej lęków i uprzedzeń. Być może zresztą, powodem tego jest brak nowoczesnej i przemyślanej polityki migracyjnej wewnątrz UE, choćby po to, by w ten sposób wspomagać rozwiązywanie problemów demograficznych (starzenie się społeczeństw) i rynku pracy zarazem (rzutu-jących na systemy socjalne i ich równowagę).

Istotą polityki regionalnej jest uzmysłowienie skali dysproporcji pomiędzy regionami oraz podjęcie próby ich niwelacji poprzez wspieranie rozwoju, w tym i potencjału w postaci jakości zasobów ludzkich. Nie jest rozwiązaniem w erze postindustrialnej na szeroką skalę przepływ ludzi z regionów słabszych do silniejszych, czy z wiejskich do miejskich (do przemysłu). W tym sensie, swoboda przepływów migracyjnych nie jest aż tak znaczącym narzędziem polityki regionalnej, chociaż nie powinna być nadmiernie ograniczana. I powodem podstawowym dla takiego przekonania jest charakterystyka współczesnej pracy oraz cech rynków pracy.

Praca i zatrudnienie stają się bardziej dynamiczne, czego wyrazem jest częste zmienianie miejsca pracy, ale także i zmienianie umiejętności i zawodów, powiązane z modelem *lifelong learning*. W erze olbrzymiego znaczenia komunikacji, narodzin społeczeństwa informacyjnego i gospodarki wiedzy – geografia zatrudnienia staje się coraz bardziej dynamiczna. W tym sensie ludzie mogą wędrować po obszarze całego europejskiego rynku pracy szukając dla siebie i dla swoich umiejętności odpowiednich miejsc oraz nisz rynkowych. W tym procesie następowała też będzie kumulacja doświadczeń zawodowych i kulturowych.

Żeby jednak proces ten stał się przedmiotem swobodnego wyboru, a nie przymusu ekonomicznego – niezbędne jest niwelowanie różnic między regionami, właśnie poprzez instrumenty polityki regionalnej.

17. W taki sposób postrzegana i wykorzystywana polityka regionalna i jej narzędzia będzie zmieniała relacje między częściami Europy – regionami, ale też i porządkowała sytuację na krajowych rynkach pracy oraz na całociowym – europejskim rynku pracy, jako ważnym składniku spójności ekonomiczno-społecznej. Rozszerzenie Unii Europejskiej niewątpliwie – co pokazuje polski przykład – zwiększa liczbę wyzwań, przed którymi

staje także europejska polityka regionalna oraz europejska strategia zatrudnienia. Tym ważniejsza jest dobra wymiana doświadczeń, szybkie uczenie się na najlepszych wzorach oraz europejska solidarność – jako fundament tożsamości kontynentu.

Literatura:

- Auer, P. / Cazes, S. (2002) – *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*, ILO, Geneva
- Bank Światowy, Wzrost, Zatrudnienie i Standardy Życia w Polsce w Dobie Akcesji, 2004
- Bartkowski J. (2004), Tradycja zaborów a współczesne zachowania społeczne w Polsce, w Oblicza lokalności, red. Joanna Kurczewska, Warszawa
- Bednarski, M. i inni (2002) – *Labour market flexibility in the wake of EU accession*, IPiSS, Warszawa
- Biała Księga Delorsa *Growth, Competitiveness and Employment*, 1993r.
- Blanchard, O., Summers, L. (1988). "Hysteresis and the European Unemployment Problem".
- Boni, M. (2003) – Decentralisation: what difference does it make?, referat na konferencję na temat: *Decentralisation of employment policies and new forms of governance: tackling the challenge of accountability*, OECD i MGPIPS, Warszawa
- Borkowska, S. (red.) (2002) – *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, IPiSS, Warszawa
- Department of Trade and Industry, Full and Fulfilling Employment: Creating the Labour Market of the Future, 2003r. www.dti.gov.uk/er/emar/fullemp.pdf.
- Employee Benefits Security Administration (EBSA), (<http://www.dol.gov/ebsa/>)
- European Commission (1997) – *Joint Employment Report 1997*, Directorate-General V, Brussels
- European Commission (1999) – *Common Indicators for Monitoring the Employment Guidelines*, Directorate-General V, Brussels
- European Commission, *Common Indicators for Monitoring the Employment Guidelines*, Directorate-General V, Brussels 1999.
- European Commission, *Joint Employment Report 1997*, DG V, Brussels 1997.
- European industrial relations observatory on-line, National Reports (za lata 2000–2002) w omawianych krajach, <http://www.eiro.eurofound.ie/annualreports.html>
- Europejska Strategia Pełnego Zatrudnienia i lepszej pracy dla wszystkich, Lizbona 2003
- Funck, B. / Pizzati, L. (ed.) (2002) – *Labor, Employment and Social Policies in the EU Enlargement Process*, The World Bank, Washington D.C.
- Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik statystyczny województw 2003*
- Główny Urząd Statystyczny, *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności za czwarty kwartał 2003*
- Golinowska S. red. (2000), *Dekada polskiej polityki społecznej. Od przełomu do końca wieku*, IPiSS, Warszawa.

- Golinowska, S. /Walewski, M. (red.) (2000) – *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, CASE, Warszawa
- Hucker, H. (1994) – *The Organization of Labour Market*. Delivery in the European Union
- I.A.S. (1998) – *Benchmarking Labour Market Performances and Policies*, Proceedings of the Joint Employment Observatory Conference, Berlin
- I.A.S., Proceedings of the Joint Employment Observatory Conference, *Benchmarking Labour Market Performances and Policies*, Berlin 1998r.
- Joint Employment Report(za lata 2000–2002) – http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_en.htm
- Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw od 2003 do 2006 r. (2003)
- Komisja Europejska (2001), White Paper on European Governance
- Komisja Unii Europejskiej, Taking stock of five years of the European employment strategy.
- Kryńska, E. (red.) (1999) – *Rynek pracy w wybranych krajach. Metody przeciwdziałania bezrobociu*. IPiSS, Warszawa
- Mal Brough, Department of Employment and Workplace Relations, An Even Better Job Network –The Active Participation Model –
<http://www.dewr.gov.au/ministersAndMediaCentre/mediacentre/detail.asp?keywords=&title=&creator=&type=&month=&year=&index=&show=2587/>
- Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego – Uzupełnienie Programu, Warszawa kwiecień 2004r.
- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (IX 2003) Wspólne Memorandum na Rzecz Integracji Społecznej JIM – Joint Inclusion Memorandum
- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (VII–XII 2002), Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich na lata 2004–2006
- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Dokument Uzupełniający Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich na lata 2004– 006
- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Narodowy Plan Działań (National Action Plan)
- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego 2004–2006, Warszawa luty 2004 r.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (1993), Pakt o przedsiębiorstwie państwowym, Warszawa
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2000) – *Narodowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2000–2001*, Warszawa
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (listopad 2002), Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia (JAP)
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (maj 2001), Wspólna Ocena Polityki Zatrudnienia (Joint Assesment Paper)
- National Action Plans za lata 2000–2003) w omawianych krajach UE – http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/01_national_en.htm
- Nesporova, A. (1999) – *Employment and Labour Market Policies in Transition Economies*, ILO, Geneva

- OECD (1993) – *Partnership: Key to Job Creation. Experience from OECD Countries*, OECD Publications, Paris
- OECD (1999) – *Decentralising Employment Policy. New Trends and Challenges*, Paris
- OECD (2001) – *Local Partnership for Better Governance*, Paris
- OECD (2003) – *Managing Decentralisation: A New Role for Laboru Market Policy*, Paris
- OECD(1990) – *Employment Outlook*, Paris
- Organization for Economic Cooperation and Development, *Managing Decentralisation: A New Role for Laboru Market Policy*, 2003 r.
- Organization for Economic Cooperation and Development, *OECD Employment Outlook*, Paris, 1990 r.
- Polityka regionalna państwa pośród uwikłań instytucjonalno-regulacyjnych (2001), pod red. Jana Szomburga, Gdańsk
- Rada Ministrów, Narodowy Plan Rozwoju 2004–2006, Warszawa 14 stycznia 2003 r.
- Robinson P., *Active Labour – Market Policies: A Case of Evidence-Based Policy-Making?*, *Oxford Review of Economic Policy*, tom 16 nr 1, 2000 r.
- Robinson, P. (2000) – *Active Labour – Market Policies: A Case of Evidence-Based Policy-Making?*, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 16, No 1
- Socha M., Sztanderska M., *The Labour Market (w:) Stabilization and Structural Adjustment in Poland*, red. H.Kierzkowski, M.Okólski, S.Wellisz, Routledge, London 1993
- Socha M., Sztanderska U., *Employment And Labour Market Policies In Poland*, ILO, Praga 1998 r.
- Socha, M./ Sztanderska, U. (1993) – *The Labour Market*, w: H.Kierzkowski/ M.Okólski/ S.Wellisz (ed.) *Stabilization and Structural Adjustment in Poland*, Routledge, London
- Socha, M./ Sztanderska, U.(1998) – *Employment And Labour Market Policies In Poland*, ILO, Praga
- The International Council for Local Enviromental Initiatives – ICLEI (2001), *Local Action Planning for Employment*, A Manual for Practitioners, Freiburg
- Tronti, L. (1998) – *Benchmarking Labour Market Performances and Policies*, *Labour*, No 3, ss 489–513
- W R. Cross, pod red., “Unemployment, Hysteresis, and the Natural Rate Hypothesis”. London 1988 r.
- World Bank (2003) – *Doing Business in 2004*, Washington D.C.
- Założenia Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013, Warszawa 30 kwietnia 2004 r.
- Założenia programowo-organizacyjne „Paktu dla Pracy i Rozwoju” 2003 r.
- http://www.mpips.gov.pl/serwis_prasowy_szczegoly.php?nr=1515&slowo=informacje

Katarzyna Głowacka

Departament Zarządzania EFS

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Pomoc publiczna w Sektorowym Programie Operacyjnym *Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006* – przepisy wspólnotowe

Pojęcie pomocy publicznej

Nie istnieje legalna, klasyczna definicja pomocy publicznej. System reguł dotyczących możliwości udzielania pomocy publicznej przedsiębiorcom opiera się na przepisie art. 87 Traktatu WE, który nie zawiera definicji pomocy publicznej, lecz zastrzega, iż pomoc publiczna, która zakłóca konkurencję lub grozi jej zniekształceniem, o ile ma to wpływ na wymianę handlową między państwami członkowskimi Unii Europejskiej (UE), jest nie do pogodzenia z regułami wspólnego rynku. Pomoc, zgodnie z tym artykułem, musi się charakteryzować tym, że jest udzielana przez państwo członkowskie lub ze źródeł państwowych oraz prowadzić do uprzywilejowania niektórych przedsiębiorstw lub niektórych gałęzi produkcji.

W uproszczeniu można zatem przyjąć, że **pomoc publiczna to przede wszystkim pomoc pochodząca ze środków publicznych, przynosząca korzyści pewnym przedsiębiorcom, która potencjalnie zakłóca kon-**

kurencję i wpływa na wymianę handlową pomiędzy państwami członkowskimi UE.

Udzielanie pomocy publicznej w Polsce

Od dnia 31 maja 2004 r., kryteria dopuszczalności wsparcia państwa są regulowane w Polsce przez ustawę z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (DzU Nr 123, poz. 1291), ale także przez przepisy wspólnotowe i przepisy traktatu akcesyjnego, obowiązujące Polskę bezpośrednio jako członka Unii Europejskiej. Organem decydującym o dopuszczalności pomocy publicznej dla przedsiębiorców nie jest już prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, lecz Komisja Europejska.

Do momentu gdy Polska została członkiem UE, nie musiała powiadamiać Komisji Europejskiej o każdym przypadku udzielonej pomocy publicznej. W dniu 16 grudnia 1991 r. został podpisany Układ Europejski (wszedł w życie 1 lutego 1994 r.), ustanawiający stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską a Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi, wyznaczający ramy instytucjonalno-prawne stosunków Polski z UE. Na mocy jego zapisów, do momentu wstąpienia do UE, Polska została zobowiązana do stworzenia przejrzystego systemu udzielania i nadzoru nad udzielaniem pomocy publicznej dla przedsiębiorstw oraz do przekazywania informacji o przypadkach udzielonej pomocy na żądanie strony wspólnotowej, na zasadzie wzajemności.

Po przystąpieniu do UE, fakultatywne informowanie Komisji zostało zastąpione obligatoryjną notyfikacją, co w praktyce oznacza, iż zgodnie z prawem wspólnotowym, pomoc publiczna – programy pomocowe lub pomoc dla indywidualnego przedsiębiorcy – przed jej udzieleniem, musi być zgłoszona Komisji Europejskiej do jej akceptacji. Nie zgłoszenie do Komisji zamiaru udzielenia pomocy publicznej może skutkować uznaniem pomocy za nielegalną. Jednakże proces notyfikacji może trwać nawet kilkanaście miesięcy – Komisja może zwracać się z prośbą o wyjaśnienia, co wydłuża procedurę notyfikacji, lub uznać projektowane działanie za

niezgodne ze wspólnym rynkiem. Ponadto nadzór nad programami pomocy stanowi dla niej poważne obciążenie, dlatego też od dłuższego czasu Komisja podejmuje działania mające na celu skoncentrowanie się na przypadkach najpoważniej zagrażających zasadom konkurencji.

Odciążeniu Komisji ma służyć wprowadzany sukcesywnie od 1998 r. system tzw. wyłączeń grupowych, oparty na założeniu, że pomoc udzielona na niektóre cele horyzontalne¹ jest zgodna ze wspólnym rynkiem i jest wyłączona z obowiązku notyfikacji. Dodatkowo, już od 1992 r. Komisja wyłączyła spod obowiązku notyfikacji pomoc o niewielkim znaczeniu, opartą na klauzuli *de minimis*, tj. na założeniu, iż niewielka pomoc nie wywiera szkodliwego wpływu na handel i konkurencję pomiędzy państwami członkowskimi.

Zasady udzielania pomocy publicznej przyjęte w ramach SPO RZL

W Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) przewidziano do realizacji szereg form wsparcia – dla m.in. osób bezrobotnych, w tym młodzieży i osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i kobiet – zmierzających do zwiększenia szans na rynku pracy. W znacznej części SPO RZL dofinansowanie realizacji projektu, uzyskiwane przez beneficjentów, a następnie refundowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nie stanowi pomocy publicznej. Niemniej jednak, istnieją takie instrumenty wdrażane w ramach SPO RZL, które mają na celu wsparcie przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw, a zatem związane są z udzielaniem pomocy publicznej. Te instrumenty to przede wszystkim:

¹ Pomoc horyzontalna, w odróżnieniu od pomocy regionalnej, której celem jest rozwój i modernizacja regionów słabo rozwiniętych i od pomocy sektorowej, przyznawanej przedsiębiorcom konkretnego sektora gospodarczego, oznacza pomoc udzielaną przedsiębiorcom niezależnie od tego w jakich regionach i w jakich sektorach prowadzą swoją działalność gospodarczą. Pomoc tę wyróżnia jedynie cel jej udzielenia. Lista celów to katalog zamknięty, zawierający pomoc na: ratowanie i restrukturyzację, badania i rozwój, rozwój MSP, zatrudnienie, ochronę środowiska i szkolenia.

- zatrudnienie subsydiowane, czyli pokrywanie części kosztów przedsiębiorcom, którzy zatrudniają osoby bezrobotne,
- dotacje na podjęcie własnej działalności gospodarczej,
- szkolenia dla przedsiębiorców i ich pracowników,
- przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Komisja wymaga od państw członkowskich wdrożenia systemów zapewniających stosowanie wymogów w zakresie pomocy publicznej do funduszy strukturalnych. Dlatego też, w toku negocjacji SPO RZL z Komisją wskazano instrumenty, które w ramach poszczególnych Działań SPO RZL wiążą się z udzielaniem pomocy publicznej oraz uzgodniono zasady przyznawania tej pomocy w poszczególnych przypadkach. Przyjęto, iż pomoc udzielana w ramach SPO RZL będzie opierać się na zasadach wyłączeń grupowych oraz na zasadzie *de minimis*, a zatem na:

- rozporządzeniu 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE ***do pomocy szkoleniowej*** (DzUrz WE L 010, z 13.01.2001),
- rozporządzeniu 2204/2002 z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE ***w odniesieniu do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia*** (DzUrz WE L 337, z 13.12.2002),
- rozporządzeniu 69/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE ***w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis*** (DzUrz WE L 10, z 13.01.2001).

Pomoc na szkolenie

Pomoc na szkolenie, oparta na rozporządzeniu 68/2001, będzie udzielana w ramach Działania 1.6 *Integracja i reintegracja zawodowa kobiet* oraz w ramach Działania 2.3 *Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki*. W ramach Działania 1.6 organizowane będą szkolenia ogólne, czyli prowadzące do nabycia kwalifikacji, które mogą być wykorzystywane w innych przedsiębiorstwach, a zatem nie odnoszące się jedynie do obecnego lub przyszłego stanowiska szkolonego pracownika. W ramach Działania 2.3, oprócz szko-

leń ogólnych, będą organizowane także szkolenia specjalistyczne, przynoszące większe korzyści przedsiębiorstwu, dostarczając kwalifikacji, które nie są (lub są jedynie w części) możliwe do przeniesienia do innej firmy.

W przypadku Działania 1.6 pomoc będzie udzielana na:

- szkolenia ogólne dla kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą,
- szkolenia ogólne dla przedsiębiorców w zakresie elastycznych form zatrudnienia.

Szkolenia ogólne dla kobiet mają na celu zwiększenie i poprawę kwalifikacji kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą. Szkolenia dla przedsiębiorców, dotyczące elastycznych form zatrudnienia, będą w szczególności uwzględniać zagadnienia związane z nowoczesnymi technologiami oraz nowoczesnymi metodami organizacji pracy (telepraca, praca do wykonania w domu, praca na zastępstwo).

Mały i średni przedsiębiorca może uzyskać pomoc na powyższe szkolenia w wysokości do 80% wydatków, a duży przedsiębiorca do 60% wydatków.

W Działaniu 2.3 pomocą finansową będą objęte szkolenia organizowane w formie:

- kursów,
- studiów podyplomowych,
- staży w jednostce naukowej.

Udzielanie wsparcia przedsiębiorcom w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego pracowników ma przyczynić się do wzrostu konkurencyjności polskich przedsiębiorstw, a także do poprawy zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw do zmieniających się warunków, zwłaszcza w kontekście wprowadzania do przedsiębiorstw nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych. Stanowi to jeden z filarów Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006.

Podobnie jak w przypadku Działania 1.6, mały i średni przedsiębiorca może uzyskać pomoc na szkolenia ogólne w wysokości do 80% wydatków, a duży przedsiębiorca do 60% wydatków. W przypadku szkoleń specjali-

stycznych pomoc może wynosić maksymalnie 45% wydatków dla małego i średniego przedsiębiorcy oraz 35% wydatków dla dużego przedsiębiorcy. Wielkość pomocy powiększa się o 10 punktów procentowych w przypadku szkoleń organizowanych dla pracowników w gorszym położeniu. Za takich pracowników uważa się m.in. osoby, które do dnia zawarcia umowy szkoleniowej nie ukończyły 25 roku życia, które nie były zatrudnione na stałe i nie prowadziły działalności gospodarczej, osoby niepełnosprawne, cudzoziemców i repatriantów, którzy z tego tytułu wymagają szkolenia językowego lub zawodowego, a także osoby, które ukończyły 45 rok życia i posiadają wykształcenie co najwyżej średnie.

Koszty, które mogą być refundowane przedsiębiorcom to przede wszystkim:

- koszty wynagrodzeń, podróży, zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia,
- amortyzacja narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, a także koszty spłat rat leasingowych za leasing sprzętu niezbędnego do przeprowadzenia szkolenia,
- koszty wynajmu pomieszczeń i sprzętu, związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia,
- koszty materiałów szkoleniowych i obsługi administracyjno – biurowej.

Wszystkie wydatki powinny być potwierdzone dokumentami księgowymi świadczącymi o poniesieniu wydatków, w szczególności fakturami i dowodami zapłaty.

Pomoc w zakresie zatrudnienia

W oparciu o rozporządzenie 2204/2002 będą wdrażane następujące instrumenty SPO RZL:

- tworzenie nowych miejsc pracy oraz zatrudnianie osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji (rekrutacja) w ramach **Działan: 1.2 Perspektywy dla młodzieży i 1.3 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia**,

- tworzenie nowych miejsc pracy oraz zatrudnianie osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji (rekrutacja) w ramach **Działania 1.5 Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka**,
- tworzenie nowych miejsc pracy w ramach **Działania 1.6 Integracja i re-integracja zawodowa kobiet**,
- rekompensata z tytułu dodatkowych kosztów ponoszonych w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych w ramach **Działania 1.4 Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych**.

Pomoc na tworzenie nowych miejsc pracy i rekrutację

Realizacja powyższych form wsparcia ma na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz rozszerzenie kręgu pracodawców, u których będą mogły być zatrudniane te osoby. Zwiększenie zatrudnienia i wzrost udziału osób aktywnych zawodowo jest jednym z głównych celów Unii Europejskiej. Kosztami kwalifikującymi się do objęcia pomocą są koszty płac pracowników, na które składają się wynagrodzenia brutto oraz opłacone od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne.

Pomoc na tworzenie nowych miejsc pracy obliczana jest jako procent kosztów płac pracowników poniesionych przez pracodawcę w okresie 24 miesięcy. Wielkość pomocy zależy od regionu, z którego pochodzi przedsiębiorca, a także od tego czy jest on małym lub średnim czy dużym przedsiębiorcą. W przypadku gdy jest on małym lub średnim przedsiębiorcą, intensywność pomocy zwiększa się o dodatkowe 15 punktów procentowych.

Pomoc na zatrudnienie pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji (rekrutacja) obliczana jest jako procent kosztów płac pracowników poniesionych przez pracodawcę w okresie 12 miesięcy, nie może jednak przekroczyć 50%.

Pomoc związana z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

W ramach SPO RZL za konieczne uznano oddziaływanie na pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych i upowszechniania ich zatrudniania. Dlatego też w Działaniu 1.4 przewidziano pomoc mającą na celu rekompensatę z tytułu dodatkowych kosztów ponoszonych w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności.

Pomoc na dofinansowanie zatrudniania osób niepełnosprawnych przez przedsiębiorców w ramach Działania 1.4 jest udzielana pod warunkiem, iż ponoszą oni podwyższone koszty zatrudniania osób niepełnosprawnych. Za podwyższone koszty zatrudniania osób niepełnosprawnych uważa się obciążenia wynikające z niższej wydajności pracy, czyli:

- zwiększony czas wykonywania czynności pracy przez zatrudnione osoby niepełnosprawne,
- dodatkowy urlop wypoczynkowy i skrócony czas pracy,
- zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
- 15-minutową przerwę w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek,
- zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy,
- zwiększoną absencję chorobową,
- zwiększone zużycie materiałów i surowców.

Odnośnie przystosowania stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych, kosztami kwalifikującymi się do objęcia pomocą są koszty poniesione przez pracodawców w związku z przystosowaniem tworzonych stanowisk pracy, stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych wynikających z ich niepełnosprawności, m.in. koszty zakupu środków trwałych stanowiących wyposażenie związane z przystosowaniem stanowiska pracy.

Pomoc *de minimis*

Rozporządzenie 69/2001 nie określa rodzajów wydatków kwalifikujących się do objęcia pomocą, ani sposobu ich obliczania. Opiera się ono na założeniu, iż pomoc nie przekraczająca kwoty 100 000 euro w dowolnie określonym okresie trzech lat nie wpływa na handel między państwami członkowskimi i nie zakłóca bądź nie zagraża zakłóceniem konkurencji. Dlatego też ta pomoc nie podlega przepisom art. 87 ust. 1 Traktatu. Istotny okres trzech lat ma charakter ruchomy, tak więc w każdym przypadku przyznania nowej pomocy *de minimis* należy ustalić ogólną kwotę tego typu pomocy przyznaną w ciągu poprzednich trzech lat, licząc od momentu, w którym beneficjentowi pomocy zostało nadane prawo przyjęcia tej pomocy.

Otrzymanie pomocy uznanej za pomoc *de minimis* nie wyklucza możliwości otrzymania innej pomocy udzielonej w trybie zwykłym, tj. po notyfikacji do Komisji lub pomocy udzielonej na mocy rozporządzeń dotyczących wyłączeń grupowych, nawet jeśli będzie ona przeznaczona na ten sam cel.

W ramach SPO RZL, pomoc na zasadzie *de minimis* będzie udzielana na szkolenia organizowane w ramach Działania 1.4 *Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych* oraz na dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, udzielane w ramach Działan: 1.2 *Perspektywy dla młodzieży*, 1.3 *Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia* i 1.6 *Integracja i reintegracja zawodowa kobiet*.

W ramach Działania 1.4 pomocą *de minimis* zostały objęte szkolenia adresowane do:

- pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne,
- ich pracowników współpracujących z osobami niepełnosprawnymi,
- organizatorów pracy w przedsiębiorstwach.

Celem tego rodzaju szkoleń jest poszerzenie wiedzy przedsiębiorców, zarówno w zakresie rozwiązań prawnych wspierających zatrudnianie osób

niepełnosprawnych, jak też problemów wynikających z niepełnosprawności. Szkolenia mają wpłynąć pozytywnie na zmianę stosunku pracodawców i ich pracowników do osób niepełnosprawnych, co stanowi jeden z kluczowych warunków procesu wyrównywania szans oraz integracji zawodowej i społecznej.

W **Działaniach 1.2, 1.3 i 1.6** pomocą *de minimis* zostały objęte dotacje dla osób bezrobotnych, zarówno do 25 roku życia (Działanie 1.2) jak i powyżej 25 roku życia (Działanie 1.3), a także dla kobiet zamierzających rozpocząć własną działalność gospodarczą (Działanie 1.6). Dotacje dla osób bezrobotnych stanowią jeden z instrumentów aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Podejmowanie własnej działalności gospodarczej przyczyni się do skuteczniejszego przeciwdziałania bezrobociu i jego negatywnym skutkom. Kobiety są w trudniejszej sytuacji na rynku pracy niż mężczyźni, co wynika zarówno z przesłanek ekonomicznych jak i kulturowych. Pomoc kobietom w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej umożliwi im samodzielne uzyskiwanie dochodów i wpłynie pozytywnie na ich stan zatrudnienia na rynku pracy.

Zakończenie

Rozwiązania służące podniesieniu kwalifikacji pracowników i zwiększeniu zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych w Polsce są wprowadzane zgodnie z wymogami unijnymi. Powyżej przedstawiono syntetyczną informację na temat stosowania przepisów wspólnotowych w ramach realizacji SPO RZL. Należy jednak mieć na uwadze fakt, iż stanowią one tylko ramy prawne, które uszczegóławiane są na poziomie poszczególnych krajów członkowskich. Pomoc udzielana w ramach SPO RZL opiera się zatem także na szeregu rozporządzeń krajowych, których znajomość jest niezbędna do pełnego zrozumienia funkcjonowania pomocy publicznej w ramach SPO RZL.

Zasady udzielania pomocy publicznej w ramach SPO RZL zostały określone przede wszystkim po to, aby zapewnić warunki uczciwej konku-

rencji, zgodnej z wymogami Unii Europejskiej. Pomoc, która jest wypłacona niezgodnie z przedstawionymi powyżej zasadami jest nielegalna. W konsekwencji, wypłata pomocy może zostać wstrzymana, odbiorcy mogą też zostać zmuszeni do zwrotu nielegalnej pomocy wraz z odsetkami, zaś poszkodowani konkurenci mogą zażądać odszkodowania.

Bibliografia:

1. Ambroziak A.A., Kaliszuk E., *Warunki udzielania pomocy publicznej w Polsce po akcesji do UE*, Polska w Unii Europejskiej Tom III, redakcja naukowa i koordynacja: E. Kawecka – Wyrzykowska i E. Synowiec, 2004,
2. Jahns H., *Wspólnotowe zasady udzielania pomocy państwa na szkolenia*, Wspólnoty Europejskie Nr 6 (118) 2001,
3. Kaliszuk E., *Wyłączenia z obowiązku notyfikacji niektórych kategorii pomocy publicznej*, Wspólnoty Europejskie Nr 4 (116) 2001,
4. Kaliszuk E., *Debata nad polityką pomocy publicznej RP – kilka refleksji*, Priorytety pomocy publicznej, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Niebieskie Księgi 2004 nr 3/2004, Gdańsk 2004,
5. Pełka P., Stasiak M.: *Pomoc publiczna dla przedsiębiorców w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2002.

Ewa Flaszyńska

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Kierowanie do pracy za granicą – rozwiązania polskie i zagraniczne

Okresowy wyjazd do pracy w innym kraju jest od kilku lat jedną z najczęstszych form emigracji zewnętrznej Polaków. W załatwianiu pracy za granicą pośredniczą wojewódzkie urzędy pracy oraz prywatne, upoważnione do tego firmy, pracy można szukać także na własną rękę. Obywatel polski może być zatrudniony za granicą u pracodawcy polskiego, w firmie polsko-zagranicznej lub u pracodawcy zagranicznego. Pracę na obszarze innego państwa u pracodawcy zagranicznego obywatele polscy mogą podejmować w trybie i na zasadach obowiązujących w kraju zatrudnienia oraz określonych w umowach międzynarodowych.

Wysoki poziom bezrobocia w Polsce powoduje, że z roku na rok coraz więcej osób korzysta z usług agencji pośrednictwa do pracy za granicą. Świadczą o tym choćby dane Ministerstwa Gospodarki i Pracy, według których tylko w 2003 roku za pośrednictwem takich agencji za granicę wyjechało 41 166 osób, z tego ponad 6 tysięcy kobiet. Ważna jest dla nich możliwość poprawy swojej sytuacji materialnej i poziomu życia. Niestety, wciąż pojawiają się informacje o działalności nielegalnych pośredników pracy za granicą, którzy często, chcąc uwiarygodnić swoją ofertę, angażują w proces rekrutacji publiczne służby zatrudnienia.

Regulacje prawne

Agencje pośrednictwa pracy, będące jednym z rodzajów agencji zatrudnienia, zaliczają się do niepublicznych instytucji rynku pracy. Prawne funkcjonowanie tych instytucji stało się możliwe od 1990 r. Do tego czasu monopol na usługi z zakresu pośrednictwa pracy posiadały publiczne służby zatrudnienia. Ustawa z 20 kwietnia br. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowe uregulowania prawne mające na celu rozwój niepublicznego sektora rynku pracy.

Ustawa wymienia pięć rodzajów agencji zatrudnienia obejmujących agencje pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, agencje pośrednictwa do pracy za granicą, agencje doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i agencje pracy tymczasowej.

Podstawą legalnej działalności każdej agencji zatrudnienia jest uzyskanie wpisu do rejestru, prowadzonego w formie elektronicznej, przez ministra właściwego do spraw pracy. Wpis do rejestru powinien być gwarancją, że usługi agencji wykonywane są na odpowiednim poziomie. Kierowanie do pracy za granicą za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy odbywa się na podstawie umowy zawieranej przez te agencje z obywatelami polskimi. Ustawa precyzuje także wymagania, jakie powinna spełniać ww. umowa, tzn. określać m. in. pracodawcę zagranicznego, warunki pracy i płacy, warunki ubezpieczenia społecznego, obowiązki, uprawnienia i zobowiązania stron zawierających umowę, kwotę należną agencji pośrednictwa pracy z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą. Agencja pośrednictwa pracy ma również obowiązek zawierania umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować obywateli polskich do pracy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa ponadto, że agencje zatrudnienia nie mogą pobierać opłat od osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, lub którym udzielają pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, chyba że są to opłaty związane z faktycznie poniesionymi kosztami np. koszt przejazdu za granicę, wizowania paszportu, badań lekarskich,

dotatkowego ubezpieczenia, tłumaczenia niezbędnych dokumentów dla osoby wyjeżdżającej, szkolenia bhp – zgodnego z prawem międzynarodowym, szkolenia językowego w zależności od potrzeb przyszłego pracodawcy, opłat manipulacyjnych związanych z uzyskaniem zaświadczenia o niekaralności itp. Natomiast zabronione jest pobieranie opłat od osób kierowanych do pracy za granicą z tytułu: przedpłaty, kaucji, wynajmu lokalu, opłat eksploatacyjnych, wynagrodzenia pracowników, wyjazdów pracowników agencji, rekrutacji, usług pocztowo-telekomunikacyjnych, druków, reklamy i ogłoszeń prasowych, opracowania umów. Należy o tym pamiętać, bo nieuczciwi pośrednicy działający zarówno w kraju, jak i za granicą wykorzystują łatwowierność najczęściej osób bezrobotnych zdeterminowanych w poszukiwaniu jakiegokolwiek pracy.

Podmiot prowadzący agencję zatrudnienia zobowiązany jest do przestrzegania warunków prowadzenia takiej działalności, jak na przykład obowiązku informowania ministra właściwego do spraw pracy o każdej zmianie siedziby, otwarciu i likwidacji oddziałów lub filii, zaprzestaniu działalności, a także do współpracowania z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy. Agencje zatrudnienia nie mogą dyskryminować pracowników, osób bezrobotnych i poszukujących pracy ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania, zwłaszcza polityczne i religijne lub ze względu na przynależność związkową. W przypadku nieprzestrzegania tych warunków Minister Gospodarki i Pracy może dokonać wykreślenia danego podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia.

Kary

Niestety, ciągle pojawiają się informacje o działalności nielegalnych pośredników pracy za granicą. Dlatego zawsze należy sprawdzać, czy dana agencja pośrednicząca w pracy za granicą posiada certyfikat ministra właściwego do spraw pracy. W momencie stwierdzenia, że agencja posiadająca taki certyfikat narusza prawo lub w ogóle nie posiada zezwolenia na pro-

wadzenie działalności możliwa jest interwencja służb kontroli legalności zatrudnienia potocznie zwanych „policją pracy”.

Prowadzenie agencji zatrudnienia bez wpisu do rejestru agencji karane jest grzywną nie mniejszą niż 3 000 zł. Tej samej karze grzywny podlega każdy, kto narusza przepisy ustawy np. prowadząc agencję zatrudnienia pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, dodatkowe niedozwolone opłaty. W latach 1995–2003 „policja pracy” wykryła 398 przypadków nielegalnego prowadzenia agencji zatrudnienia.

Fakty

W 2003 r. Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej¹ wydał 158 certyfikatów podmiotom prowadzącym pośrednictwo do pracy za granicą. Agencje pośrednictwa do pracy za granicą najliczniej występują w województwie pomorskim, natomiast najmniej popularne są w województwach: lubelskim, lubuskim, łódzkim, podlaskim i warmińsko-mazurskim.

Rok 2003 był kolejnym rokiem wzrostu liczby osób skierowanych do pracy za granicą. Od 1990 r. do 2003 r. agencje zatrudnienia w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą skierowały ogółem 272 908 osób, w tym 211 053 osoby w zawodach branży morskiej, tj. marynarzy i pokrewnych, oficerów, kapitanów, stoczniovców i rybaków. Grupa ta stanowi 63% ogólnej liczby osób skierowanych za granicę. Wśród osób kierowanych do pracy za granicą zdecydowaną grupę stanowią mężczyźni. Spowodowane to jest dużym zapotrzebowaniem na osoby zatrudniane głównie w branży morskiej oraz rolniczej. Najwięcej polskich marynarzy skierowano do Norwegii (8203), Grecji i na Cypr (3182), do Wielkiej Brytanii (1832), na Maltę (1522), Wyspę Man (1480), na Bahamy (1440), do Danii (1384), Niemiec (1040) oraz na Antiquę i Bermudy (997).

Poza tym za pośrednictwem agencji Polacy wyjeżdżali do prac rolnych w Wielkiej Brytanii, Holandii i Włoszech, do prostych prac w przemyśle

¹ Obecnie Minister Gospodarki i Pracy.

głównie do Holandii, w malarstwie budowlanym do Norwegii. Polacy zatrudniani byli również przy przetwórstwie ryb w Irlandii i Wielkiej Brytanii, pielęgniarki i lekarze kierowani byli głównie do Włoch, Holandii, Niemiec i Norwegii, natomiast na Wschód wyjechała spora grupa polskich nauczycieli do takich państw jak Kazachstan, Rosja, Ukraina, Łotwa, Białoruś, Mołdawia, Uzbekistan i Armenia.

Statystyki pokazują, że Polacy najczęściej podejmują pracę za granicą na okres krótszy niż rok. Wpływ na to mają przede wszystkim względy rodzinne, a także koszty osiedlania się za granicą, bariera językowa, obawy związane z niepewnością utrzymania pracy za granicą.

Pośrednictwo pracy za granicą a system EURES

Po wejściu do Unii Europejskiej Polska została włączona do systemu Europejskich Służb Zatrudnienia EURES. Z systemu mogą korzystać nie tylko poszukujący pracy, ale również pracodawcy. Bardzo często zdarza się jednak, że pracodawcy omijają drogę zgłaszania informacji o wolnych miejscach pracy poprzez sieć EURES. Z obawy przed napływem niesprawdzonych, a tym samym niepewnych ofert pracy, Ministerstwo Gospodarki i Pracy opracowało zasady postępowania z takimi ofertami. W przypadku zgłoszenia się do urzędu pracy polskiej prywatnej agencji zatrudnienia z prośbą o rozpowszechnienie wśród bezrobotnych i poszukujących pracy informacji o ofertach pracy tej agencji w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, urzędnik sprawdza czy agencja ta posiada certyfikat Ministra Gospodarki i Pracy oraz czy cieszy się dobrą opinią w regionie i dopiero wtedy rozpowszechnia taką informację z zastrzeżeniem, że taka oferta pracy nie jest firmowana przez urząd i sieć EURES. W przypadku braku możliwości sprawdzenia czy agencja cieszy się dobrą opinią w regionie czy też nie, decyzja o rozpowszechnianiu informacji o ofercie pracy należy do kierownictwa WUP/PUP.

Analogiczna sytuacja ma miejsce w momencie, kiedy do urzędu pracy zgłasza się zagraniczna prywatna agencja zatrudnienia, która prowadząc

pośrednictwo pracy w Polsce powinna również posiadać certyfikat Ministra Gospodarki i Pracy. Jeżeli agencja nie posiada takiego certyfikatu, należy poinformować ją o takim wymogu w celu legalnego prowadzenia pośrednictwa do pracy za granicą na terenie Polski. Jeżeli agencja posiada certyfikat pracownik urzędu pracy powinien skontaktować się z doradcą EURES z kraju pochodzenia tej agencji w celu uzyskania od niego opinii na temat solidności tej agencji. Po uzyskaniu pozytywnej opinii od zagranicznego doradcy EURES można rozpocząć rozpowszechnianie informacji o ofertach pracy będących w dyspozycji tej agencji, ale też z zaznaczeniem, że urząd nie bierze odpowiedzialności za tę informację.

Podejmowanie tych działań jest konieczne, jeśli chcemy uchronić się przed nielegalnymi pośrednikami.

Niepubliczne pośrednictwo pracy w innych krajach

Organem, który odpowiada za pośrednictwo pracy we Francji jest Krajowa Agencja ds. Zatrudnienia. We Francji istnieje formalny zakaz tworzenia innych biur pośrednictwa (zarówno płatnych jak i bezpłatnych) z wyjątkiem biur utworzonych przed 24.05.1945 przez związki zawodowe, giełdy pracy, towarzystwa wzajemnej pomocy. Ich działanie zostało poddane kontroli państwowej. Osoby fizyczne bądź prawne mogą jednak tworzyć przedsiębiorstwa pracy tymczasowej specjalizujące się w zakresie pośrednictwa pracy dla osób zatrudnianych sezonowo, w tym celu muszą przedstawić organom administracyjnym gwarancje finansowe, które w przypadku upadłości pokryją: płace, odszkodowania i składki ubezpieczeniowe. Pośrednictwo pracy nie może w tym wypadku mieć na celu stworzenia długotrwałego stosunku pracy – jedynie wykonanie konkretnego przejściowego zadania w konkretnych przypadkach, takich jak zastąpienie pracownika w przypadku jego nieobecności, okresowy (sezonowy) wzrost aktywności gospodarczej, wykonanie prac sezonowych, zastępstwo w wolnych zawodach, czy zastępstwo pracowników przy pracach rolnych.

W Irlandii natomiast każda agencja chcąc zajmować się pośrednictwem pracy musi posiadać licencję wydawaną przez Ministra Gospodarki

i Pracy i odnawianą co roku. Za wydanie takiej licencji agencja płaci 500 Euro i musi wykazać się nieposzlakowaną opinią – zaświadczeniem wydanym przez policję. Dodatkowo agencja musi posiadać odpowiedni lokal na terenie Irlandii i prowadzić ewidencję osób korzystających z jej usług. W każdej chwili taka agencja może zostać pozbawiona licencji, jeśli nie jest już w opinii ministra odpowiednią instytucją do prowadzenia takiej działalności lub na przykład jej lokal nie spełnia ustawowych standardów. Podmioty z innych krajów mogą prowadzić pośrednictwo pracy bez zezwolenia tylko w przypadku jeżeli działalność ta jest prowadzona przez internet.

W Wielkiej Brytanii każdy natomiast ma prawo świadczyć usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, pośrednictwa zawodowego i pracy tymczasowej. Wyjątek stanowią usługi pośrednictwa pracy w przypadku zawodów pielęgniarских oraz opiekunów do osób starszych i nieletnich, gdzie wymagana jest konieczność uzyskania zezwolenia. Nie muszą posiadać zezwolenia agencje pośredniczące do pracy w domach opieki, ponieważ tutaj obowiązek rejestracji należy do domów opieki. Opłata za wydanie zezwolenia wynosi od 300 do 1400 GBP w zależności od rodzaju działalności i liczby osób.

Podmioty gospodarcze z innych krajów, chcące prowadzić usługi pośrednictwa pracy w Wielkiej Brytanii mają do tego prawo, ale pod warunkiem, że działają zgodnie z obowiązującą Ustawą o Agencjach Pośrednictwa Pracy z 1973 r. i rozporządzeniami. Ze względu na zniesienie zezwolenia, nie ma konieczności akredytacji zezwoleń wydanych w innych państwach. Jedynie w przypadku rekrutacji oraz pośrednictwa pracy dla pielęgniarek i opiekunów podmioty z innych krajów mają obowiązek rejestracji, a co za tym idzie uzyskania zezwolenia od Komisji ds. Badania Opieki Społecznej.

W 1982 roku rynek pracy w Belgii, podobnie jak całokształt uprawnień związanych z zarządzaniem gospodarką przekazany został w gestię regionów. Od tego czasu również unormowania dotyczące funkcjonowania prywatnego sektora rynku pośrednictwa pracy są regulowane przez regiony. Od 2001 roku działa belgijskie Biuro ds. Zatrudnienia dla Regionu Brukseli (ORBEM), które jest wyspecjalizowaną agendą rządu brukselskiego ds.

realizacji regionalnej polityki zatrudnienia i prawidłowego funkcjonowania rynku pracy. Ponadto w Belgii funkcjonują szkolne biura pośrednictwa pracy – jednostki te traktowane są jako podmioty publiczne i wymaga się od nich tylko notyfikacji z Ministerstwa pod które podlegają i nadania im „numeru firmy”, który nadaje Ministerstwo Regionu Brukseli, Administracja Gospodarki i Pracy, Departament Polityki Pracy. Inne instytucje działające na rynku pracy, w tym, szczególnie jednostki doskonalenia zawodowego i integracji socjalno-społecznej, niezarobkowe biura pośrednictwa pracy oraz agencje zatrudnienia stworzone przez władze administracyjne mają również obowiązek wystąpienia o „numer firmy”. Nie obowiązują ich wymogi stawiane prywatnym agencjom.

Prywatne agencje pośrednictwa w Belgii to wszystkie osoby fizyczne i prawne, niezależne od administracji publicznej, które wykonują jedną lub kilka działalności na rynku pracy. Działalności te są wymienione we wniosku na pozwolenie i są to: rekrutacja i selekcja, podnajem własnych pracowników na krótkie okresy czasu lub zastępstwa (od 7 do 30 dni), podnajem własnych pracowników do budownictwa; pośrednictwo dla sportowców i artystów podejmujących pracę stałą, outplacement – pośrednictwo w pracy dla osób zwalnianych i osób które przekroczyły 45 rok życia. Dla wszystkich tych agencji prywatnych, na każdy rodzaj pośrednictwa wymagane jest pozwolenie lub upoważnienie wydawane przez Ministerstwo Regionu Brukseli po uprzednim uzyskaniu opinii od Rady Ekonomicznej i socjalnej Regionu Bruksela. Pozwolenie wydaje się najczęściej na 4 lata i może być (na wniosek agencji) przedłużone na kolejne okresy 4 – letnie.

Agencje, posiadające w innym kraju UE stosowne pozwolenie na wykonywanie usług pośrednictwa pracy, mogą otrzymać roczne upoważnienie do wykonywania tych usług w Belgii, jeżeli będą spełniać wymogi ustawowe.

Jak ustrzec się nielegalnych pośredników

Wykaz agencji zatrudnienia posiadających certyfikat i legalnie pośredniczących w załatwianiu pracy za granicą znajduje się na stronie internetowej

Ministerstwa Gospodarki i Pracy, na stronach internetowych wojewódzkich i często powiatowych urzędów pracy. Każdy wyjeżdżający za granicę przed wyjazdem powinien sprawdzić wiarygodność pośrednika i dowiedzieć się o warunki pracy panujące w kraju, w którym zamierza podjąć zatrudnienie. Takiej informacji powinny udzielić urzędy pracy oraz agencja pośrednicząca w wyjeździe. Pomocne mogą okazać się osoby, które kiedyś pracowały w danym państwie. Również rozmaite publikacje, przewodniki i informatory są przydatnym źródłem wiedzy. Trzeba pamiętać, jakie ryzyko niesie ze sobą praca na „czarno”: jest źle opłacana, cechują ją nie najlepsze warunki, nie zapewnia ubezpieczenia społecznego, a karą za nią jest deportacja do kraju.

W przypadku kiedy pracodawca naruszy umowę podpisaną za pośrednictwem legalnie działającej agencji, każdy wyjeżdżający ma prawo zwrócenia się do właściwego urzędu pracy za granicą na terenie którego działa pracodawca z prośbą o pomoc i interwencję. Jeśli jedziemy pracować „na czarno” (często o tym nie wiedząc, nie sprawdzając wcześniej pośrednika bądź też pracodawcy) pozostaje nam tylko dochodzenie swoich praw na drodze sądowej.

Obecnie Polacy mają możliwość podjęcia pracy w dowolnym kraju Europy. To od nich w dużej mierze zależy, czy korzystając z usług pośredników pracy sprawdzają, czy usługi prowadzone są legalnie i zgodnie z obowiązującym prawem.

Małgorzata Denkiewicz

Praca tymczasowa

Zatrudnienie czasowe pojawiło się po raz pierwszy w latach 50-tych, w Stanach Zjednoczonych, w Europie nieco później – na początku lat 70-tych. Obecnie w krajach Unii Europejskiej każdego roku pracę tymczasową podejmuje ok. 6 mln osób. Mimo iż, każde państwo członkowskie samodzielnie reguluje instytucję pracy tymczasowej i nie uchwalono do tej pory wspólnej dyrektywy w tej kwestii, to agencje pracy tymczasowej istniejące w poszczególnych krajach są zrzeszone w CIETT (International Confederation of Temporary Work Businesses) – Międzynarodowej Konfederacji Pracy Tymczasowej. Państwa UE tworzą specjalnie wydzieloną komórkę EURO- CIETT, która bierze czynny udział w pracach Komisji Europejskiej dotyczących stosunków pracy i uczestniczy w Europejskim Dialogu Społecznym.

W Polsce praca czasowa pojawiła się po raz pierwszy w 1996 roku i z roku na rok, popularność tej formy zatrudnienia rośnie. Obecnie wiele firm planujących dodatkowe zatrudnienie, zamiast rozpoczynania długotrwałej i kosztownej procedury rekrutacyjnej, decyduje się na leasing pracownika posiadającego odpowiednie kwalifikacje. Agencja pracy tymczasowej w sytuacjach nagłych jest w stanie w ciągu kilkunastu godzin znaleźć odpo-

wiedniego pracownika, który natychmiast podejmie obowiązki. Specyfiką tej formy zatrudnienia jest to, że wynajęta osoba staje się pracownikiem agencji lub firmy doradztwa personalnego, a nie rzeczywistego pracodawcy, dlatego często spotkać się można z terminem „wypożyczania” lub „leasingu pracowników”. Podstawową zasadą tej pracy jest elastyczność nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz mniejsze formalności w porównaniu z umowami o pracę na czas określony i nieokreślony.

Definicja pracy tymczasowej w Polsce

Dnia 9 lipca 2003 r. uchwalono Ustawę o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (DzU 166, poz. 1608), włączając do polskiego porządku prawnego instytucję pracy tymczasowej. Po raz pierwszy uregulowano zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób nie będących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tzw. pracodawcy użytkownika. Rozwiązania te przyczynią się z pewnością do ożywienia i uelastycznienia rynku pracy, a zarazem zapewnienia ochrony pracownikom tymczasowym. Zainteresowanie tą formą pracy przejawiają zarówno przedsiębiorcy, agencje pracy czasowej, jak również osoby, które będą świadczyły pracę jako pracownicy tymczasowi.

Agencje pracy tymczasowej mogą zatrudniać pracowników tymczasowych na podstawie „umowy o pracę na czas określony” lub „umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy”, a także kierować do pracy tymczasowej osoby nie będące pracownikami agencji pracy tymczasowej, z którymi współpracują na podstawie umowy prawa cywilnego (umowy zlecenie, o dzieło). Praca tymczasowa, w rozumieniu ustawy, to wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym;
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe;

- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Ograniczenia pracy tymczasowej

Ustawa ogranicza czas wykonywania zadań w ramach pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, a mianowicie mówi, iż w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika nie może przekroczyć 12 miesięcy. Jeżeli natomiast pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy. Po tym okresie pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika nie wcześniej jednak niż po upływie 36 miesięcy.

Ustawa wprowadza również ograniczenia dotyczące charakteru pracy, mające na celu chronić prawa pracownika tymczasowego. Nie można mu powierzyć wykonywania pracy:

- szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 23715 Kodeksu pracy;
- na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Ochronie pracownika tymczasowego służą też przepisy dotyczące pracodawcy użytkownika, a mianowicie nie może być nim pracodawca,

który w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego wypowiedział pracownikom stosunki pracy lub rozwiązał te stosunki na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli liczba zwolnionych z tych przyczyn pracowników odpowiada liczbie określonej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (DzU Nr 90, poz. 844).

Ustawa zabrania zatrudniania przez pracodawcę własnych pracowników jako pracowników tymczasowych. Zapis ten ma za zadanie chronić pracowników przed próbami zmniejszenia ich uprawnień pracowniczych przez pracodawców.

W zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika, nie mają natomiast zastosowania przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Prawa pracowników tymczasowych

Pracownicy tymczasowi nie mogą być przez pracodawcę użytkownika traktowani gorzej niż inni zatrudnieni na takim samym lub podobnym stanowisku. Pracodawca użytkownik ma także obowiązek zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej. Pracodawca użytkownik, zatrudniający danego pracownika tymczasowego przez okres 6 miesięcy lub dłużej ma obowiązek umożliwić mu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego. Przysługuje mu urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego

pracodawcy użytkownika. Urlop nie przysługuje natomiast za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów. W przypadku, gdy pracownik tymczasowy nie wykorzysta przysługującego mu urlopu wypoczynkowego – agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana wypłacić mu ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzystaną jego część.

Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być dyskryminowany w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Umowa o pracę tymczasową

Przed podpisaniem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, agencja i pracodawca użytkownik powinni pisemnie uzgodnić m. in. stopień przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wynagrodzenia za podróże służbowe, a także zakres informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, w szczególności:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy;
- przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;
- wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego i miejsce wykonywania pracy tymczasowej.

We właściwej umowie o pracę między pracownikiem a agencją pracy tymczasowej powinny znaleźć się podstawowe informacje dotyczące zatrudnienia: warunki określone w umowie między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, a także wynagrodzenie i sposób jego wypłacania przez agencję pracy tymczasowej.

Umowa o pracę na czas określony, może być wypowiedziana tylko wtedy, jeśli przewidziano to w tej umowie, wówczas stosuje się ustawowe terminy wypowiedzenia. Umowy zawarte na okres nie przekraczający 2 tygodni mogą być rozwiązane za trzydniowym wypowiedzeniem, umowy przekraczające 2 tygodnie – za tygodniowym wypowiedzeniem.

Pracodawca użytkownik

Pracodawca, aby stać się pracodawcą użytkownikiem musi spełniać kilka warunków. Przede wszystkim, nie można być pracodawcą użytkownikiem w stosunku do własnych pracowników. Ponadto pracodawcą użytkownikiem nie może być pracodawca, który w ciągu 6 miesięcy przed planowanym przyjęciem pracownika tymczasowego przeprowadził zwolnienie grupowe. O spełnieniu warunków należy poinformować agencję pracy tymczasowej w formie pisemnego oświadczenia.

Agencje pracy tymczasowej

Działalność agencji pracy tymczasowej w Polsce regulują następujące akty prawne:

- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (DzU Nr 166, poz. 1608);
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 kwietnia 2003 r. w sprawie rejestru agencji zatrudnienia (DzU 2003 nr 73, poz. 665);
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. (tekst jednolity z 7 marca 2003 r.) o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (DzU 2003 nr 58, poz. 514).

W Polsce APT działają od ponad 10 lat. W roku 2002 stworzono Związek Agencji Pracy Tymczasowej, który jest jedyną organizacją w Polsce zrzeszającą legalnie działające agencje pracy tymczasowej. Członkami

ZAPT są: Active Plus, Adecco, Allbecon, Creyf's, Intersource (TempService, InfoStaff, FSS, HROne Source), Job Net, Manpower, Partner, TechnoService, Vedior. ZAPT jest członkiem CIETT – najważniejszej organizacji zrzeszającej agencje pracy tymczasowej z całego świata. Związek Agencji Pracy Tymczasowej ma za zadanie nie tylko promocję pracy tymczasowej, ale także dostosowywanie standardów prawnych i etycznych do norm obowiązujących w całej Europie i dbanie o wizerunek agencji pracy tymczasowej w Polsce. Dzięki zrzeszonym w związku agencjom, w samym tylko 2002 roku, legalne zatrudnienie znalazło w Polsce ponad 52 tys. osób.

Specyfika pracy

Praca tymczasowa posiada swoje własne reguły, a mianowicie:

- firma zlecająca pracę, może poprosić agencję o wymianę pracownika, jeżeli nie będzie z niego zadowolona;
- pracownik tymczasowy musi być bardzo elastyczny, gdyż rozpoczynając pracę często nie ma czasu na stopniowe wdrażanie się w nowe obowiązki i specyfikę firmy;
- długość zlecenia: od kilku godzin, do kilku dni, tygodni, miesięcy, czasami na dłuższy okres; decydując się na pracę czasową, nigdy nie ma pewności stałego zatrudnienia;
- pracownik wynajęty posiada „dwóch pracodawców” – jednego, który płaci (agencja) i drugiego, który wymaga (firma, dla której pracuje).

Zalety pracy tymczasowej

Praca czasowa to elastyczne rozwiązanie, polegające na zatrudnieniu pracownika na czas określony – od kilku godzin do kilkunastu miesięcy, a nawet kilku lat. Zatrudnienie tymczasowe stosuje się przede wszystkim w przypadku choroby lub urlopu etatowego pracownika. Coraz więcej firm decyduje się na zatrudnienie pracowników tymczasowych zamiast dotych-

czas zatrudnianych pracowników etatowych. Zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych dynamicznie wzrasta, warto zatem zastanowić się jakie są zalety pracy tymczasowej, zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika.

Zalety zatrudnienia pracownika tymczasowego dla pracodawcy:

- błyskawiczna rekrutacja kompetentnych pracowników przez agencję;
- niższe koszty zatrudnienia;
- krótki okres wypowiedzenia;
- koszt proporcjonalny do czasu pracy;
- minimalne formalności;
- elastyczna długość czasu pracy;
- konsekwencje zwolnienia ponosi firma zewnętrzna.

Typowe sytuacje w jakich wzrasta zapotrzebowanie na pracowników czasowych: choroba pracownika, okres urlopowy, wakat na stanowisku (trudności w znalezieniu pracownika etatowego, np. specjalisty), zwiększona liczba zamówień (faktyczna lub przewidywana), której nie są w stanie sprostać pracownicy etatowi; sezonowe zapotrzebowanie; stanowiska, na których jest wysoka rotacja pracowników (np. recepcjonistki); konieczność ograniczenia kosztów zatrudnienia.

Zalety zatrudnienia czasowego dla pracownika:

- możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin;
- dobry sposób dorobienia;
- zdobycie doświadczenia zawodowego;
- planowanie ścieżki kariery;
- szansa otrzymania pracy na stałe.

Jako pracownicy tymczasowi poszukiwani są zarówno specjaliści, jak i pracownicy niewykwalifikowani. Najczęściej poszukiwane są osoby na stanowiska:

- personel administracyjno-biurowy: pomoc biurowa, recepcjonistka, asystentka, sekretarka, tłumacz;

- personel finansowy średniego szczebla: pomoc w księgowości w gorących okresach np. przy wypełnianiu PIT-ów;
- obsługa infolinii i telemarketing;
- pracownicy fizyczni: pomocnik magazyniera, pakowacz, pracownik linii produkcyjnej, operator wózka widłowego, kierowca samochodów osobowych i TIR;
- inżynierzy i kierownicy projektów.

Rekrutacja do pracy tymczasowej

Kandydat zainteresowany pracą tymczasową, musi złożyć CV i wypełnić kwestionariusz osobowy w jednej z agencji pracy tymczasowej. Jeżeli dana osoba spełnia wymagania konkretnego stanowiska, zostaje zaproszona na rozmowę z konsultantem agencji. Agencja weryfikuje zwykle większość umiejętności wymaganych w danej pracy np. osoby aplikujące na stanowiska wymagające znajomości konkretnego języka obcego mogą spodziewać się testu z języka obcego, natomiast kandydaci zainteresowani pracą w obsłudze klienta – zaaranżowanych scenek odzwierciedlających sytuacje, z którymi można się spotkać w codziennej pracy na tym stanowisku. Podczas rozmów kwalifikacyjnych istotne są nie tylko wiedza i umiejętności kandydata, ale również osobowość i zapał do pracy. Jeśli spotkanie wypadnie pomyślnie i kandydatowi odpowiadają warunki pracy podpisuje on z agencją umowę określającą rodzaj i warunki konkretnej pracy, a następnie zostaje oddelegowany do nowego miejsca pracy. Należy jednak pamiętać, iż agencja reprezentuje przede wszystkim interesy potencjalnego pracodawcy i dopasowuje kandydatów do wymagań stawianych przez konkretne firmy, a nie odwrotnie, często zatem zainteresowany pracą musi uzbroić się w cierpliwość i czekać na właściwą ofertę od agencji.

Praca tymczasowa jest w Polsce coraz popularniejszą formą zatrudnienia. Według danych dynamicznie wzrasta liczba osób podejmujących rocznie ten typ pracy – średnio jest to około 100 tys. osób rocznie. Zatrudnienie

czasowe uelastycznia i ożywia rynek pracy, zwiększa mobilność pracowników i przyczynia się do zmniejszenia stopy bezrobocia. Zdecydowanie zaletą podjęcia pracy czasowej jest możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego i wypróbowania swoich umiejętności przed podjęciem etatowego zatrudnienia. Istotny jest fakt, iż szansę mają tu również osoby podejmujące swą pierwszą pracę. Praca w różnych firmach, umożliwia poznanie specyfiki każdej z nich, daje solidną praktykę, uczciwie wypłacane wynagrodzenie, a w wielu przypadkach także możliwość znalezienia stałego zatrudnienia. Praca czasowa uczy też niezwykle istotnej na obecnym rynku pracy umiejętności, a mianowicie mobilności i zdolności do szybkiej adaptacji do nowych warunków. W sytuacji, kiedy stopa bezrobocia w Polsce wynosi ok. 20%, praca czasowa daje szansę na uelastycznienie regulacji stosunków pracy i jej organizacji oraz wzmocnienie skłonności do tworzenia nowych miejsc pracy i inwestycji w kapitał społeczny.

Bibliografia:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. (tekst jednolity z 7 marca 2003) o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (DzU 2003 nr 58 poz. 514);
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (DzU Nr 166, poz. 1608);
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 kwietnia 2003 r. w sprawie rejestru agencji zatrudnienia (DzU 2003 nr 73 poz. 665);
- informatory Agencji Pracy Tymczasowej Creyf’ s Polska, Adecco Polska i Active Plus.

Maciej Prószyński
Związek Rzemiosła Polskiego

Czy gospodarka będzie partnerem edukacji zawodowej?

W ostatnich kilku latach drastycznie maleje liczba obrazująca ilość młodocianych odbywających u pracodawców naukę zawodu na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej. Jako ilustracja niech posłuży informacja, że jeszcze sześć lat temu u przedsiębiorców rzemieślników zrzeszonych w organizacji rzemiosła było około 200 tys. uczniów, a obecnie, w roku szkolnym 2004/5, jest ich tylko około osiemdziesięciu tysięcy.

Na taki stan rzeczy składa się wiele przyczyn, z których z pewnością na czoło wybijają się:

- systematycznie zmniejszająca się liczba absolwentów gimnazjów,
- rosnąca oferta edukacyjna szkół przygotowujących do matury i swoisty etos maturalnej edukacji,
- malejąca oferta ze strony pracodawców,
- i wreszcie niejednorodna – bardziej taktyczna niż strategiczna – polityka Państwa wobec kształcenia zawodowego u pracodawcy.

Nauka zawodu u pracodawcy jest historycznie udowodnionym załącznikiem obecnego systemu kształcenia zawodowego, a w dalekiej przeszłości zwykle w zakładach rzemieślniczych czy firmach kupieckich zawsze byli

młodzi adepci uczący się zawodu od mistrzów. Taki system zapewniał rzeczywiste a nie werbalne powiązanie edukacji zawodowej z gospodarką i uczył przedsiębiorczości w praktyce. Oczywistymi walorami kształcenia praktycznego w tym trybie są:

- zindywidualizowany tok nauczania uwzględniający możliwości, uzdolnienia i ograniczenia młodocianego,
- uczenie się zawodu w warunkach naturalnej pracy w otoczeniu doświadczonych pracowników, z możliwością dokonywania bieżącej samooceny postępów w nabywaniu umiejętności,
- poznawanie w toku pracy nowych technologii, materiałów i urządzeń, które wprowadza zakład dla zwiększenia swojej efektywności na rynku,
- tworzenie więzi emocjonalnych pomiędzy młodocianym i pracodawcą mających istotne znaczenie dla harmonijnej współpracy i realizacji programu nauczania,
- zapoznanie się młodocianego z rzeczywistymi warunkami pracy, co zwiększa jego mobilność na rynku pracy.

To są zalety nauki zawodu w zakładzie pracy, jakich z przyczyn oczywistych nie może dać najlepsza szkoła, działając w warunkach symulacji.

Jednakże w ostatnich latach zaobserwować można zmianę stosunku pewnej grupy pracodawców do zatrudniania młodocianych w celu przygotowania zawodowego. Otóż coraz częściej płyną sygnały od pracodawców o rezygnacji z zatrudniania takich osób, które są wprawdzie mniej kosztowne od dorosłych pracowników, ale bardziej kłopotliwe. W sytuacji utrzymującego się wysokiego bezrobocia dość łatwo jest znaleźć wykwalifikowanego, dobrego pracownika, którego zatrudnienie przynosi pracodawcy znacznie większe efekty, aniżeli korzyści wynikające z faktu zatrudniania w celu przygotowania zawodowego. Zwłaszcza, że Państwo wspierające pracodawców szkolących robi to w sposób skomplikowany, stale stawiając przed nimi kolejne bariery formalne i organizacyjne. Gospodarka lubi stabilizację, a źle znosi nieustające procesy zmian i nowych regulacji. Zatrudnianie młodocianych w zakładzie pracy także musi być rozpatrywane w kategoriach ekonomicznych. Zmiany systemu wspomagania szkolących

pracodawców muszą być przez nich zaakceptowane, inaczej je odrzuca, a efektem będzie brak miejsca zatrudnienia dla młodocianych chcących nauczyć się zawodu w tej właśnie formie. Takie wnioski można wysnuć obserwując procesy zachodzące w środowisku rzemieślniczym. Jeszcze kilka lat temu ponad 50 tysięcy pracodawców zajmowało się kształceniem młodocianych, obecnie tylko nieco ponad trzydzieści tysięcy.

Na uwagę zasługuje zachodząca w ostatnich latach zmiana pokoleniowa w środowisku pracodawców. Zwłaszcza wśród właścicieli firm małych i mikro, a więc w tradycyjnym rzemiośle. Właśnie w takich firmach prowadzonych często w jednej rodzinie, z pokolenia na pokolenie, kontynuowano konsekwentnie proces kształcenia zawodowego, w czasie którego przekazywano niejednokrotnie tajemnice zawodowe, jakich nie znajdzie się w żadnych, najlepszych nawet podręcznikach. Ten proces kształcenia przynosił wysokie efekty w praktycznej nauce zawodu, chociaż środowisko edukacyjne formułowało częstokroć zarzuty nie stosowania podręcznikowych treści. Absolwenci nauki zawodu u pracodawcy są z reguły przygotowani bardzo dobrze, zwłaszcza z praktyki, co wykazują podczas egzaminów kwalifikacyjnych na tytuł czeladnika.

Wydaje się, że ta forma i ten styl nauki zawodu powoli odchodzi w przeszłość razem z pokoleniem, które w nim żyło i pracowało. Ktoś nazwał ten styl nauczania patriarchalnym i to określenie oddaje jego istotę.

Właściciele nowych firm, uruchamianych obecnie, nie wykazują większego zainteresowania zatrudnianiem w celu kształcenia zawodowego. Rzutuje na taki stan rzeczy i ocena sytuacji na rynku pracy i chęć unikania kłopotów personalnych i technicznych. Świadczyć o tym może wypowiedź młodego pracodawcy, który pomimo tradycji szkoleniowych firmy przejętej po ojcu sam nie podjął edukacji i zatrudniania młodocianych: „nie chcę kłopotów ze szkołą, z inspekcją pracy, z rodzicami. Dorosły pracownik umie pracować i wie co ma robić. Nie muszę nad nim stać i go pilnować”. To jest bardzo ważna opinia, a przy tym nie odosobniona.

Zmiana pokoleniowa wśród pracodawców przynosi też zmianę technologiczną i techniczną w wyposażeniu małych warsztatów. Nowe maszyny i urządzenia wymagają od osób je obsługujących dobrego przygotowania

zawodowego i ogólnego, a także pewnej dojrzałości, która przychodzi z wiekiem i nabywaniem doświadczeniem.

Dobrze wyposażony w nowoczesne maszyny zakład pracy przestaje być placówką, gdzie może uczyć się zawodu młody człowiek. Tam po prostu nie ma dla niego ani miejsca, ani życzliwości współtowarzyszy pracy. Sprzęt jest zbyt kosztowny, aby właściciel firmy dopuszczał do jego obsługi osobę niewykwalifikowaną, a wykwalifikowani pracownicy – wynagradzani od efektów swojej pracy – nie mają czasu ani chęci na zajmowanie się młodocianym. Charakterystycznym przykładem są zakłady pracy zajmujące się obróbką metalu czy mechaniką pojazdową, skąd od pewnego czasu płyną sygnały o braku zainteresowania przygotowaniem młodocianych na naukę zawodu. Przyczynę jest łatwo ustalić przeglądając cennik nowych aut, które wprawdzie rzadko się psują, ale wymagają regularnych przeglądów technicznych. Przeglądów mogą dokonywać ludzie do tego przygotowani zawodowo, co wymusza i wartość pojazdu i wymagania licencjodawcy. Do tego należy dodać marketingowe zabiegi firmy chcącej wyprzedzać konkurentów np. znakiem jakości, co też wymaga wylegitymowania się przez pracowników poziomem odpowiedniego przygotowania zawodowego.

Z takim zjawiskiem mieć będziemy do czynienia coraz częściej w zawodach o wysokim stopniu utechnicznienia, gdzie maleje rola pracy prostej, a co za tym idzie nie ma zapotrzebowania na pracowników bez kwalifikacji. Obserwuje się wprawdzie zjawisko zatrudniania w takich firmach osób młodocianych pod pozorem przygotowania zawodowego, a w istocie do wykonywania prac pomocniczych i porządkowych ale ma ono charakter incydentalny i nie przynosi oczywiście jakichkolwiek efektów.

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w zawodach o charakterze typowo usługowym, tam gdzie mają znaczenie rzeczywiste umiejętności manualne i tam, gdzie maszyną nie można zastąpić człowieka. Przykładem mogą być zawody o charakterze artystycznym jak złotnik, grawer, witrażownik, w których tylko żmudne zdobywanie umiejętności przez praktykę daje efekty. Ale są to jednocześnie zawody elitarne, których byt uzależniony jest od stopnia zamożności społeczeństwa, i w których nauka zawodu nie miała nigdy charakteru masowego.

Liczni natomiast są kandydaci na fryzjera czy sprzedawcę i w tych dwóch zawodach akurat zainteresowanie młodych ludzi spotyka się z zapotrzebowaniem pracodawców. W Polsce nie ma praktycznie ograniczeń administracyjnych w podejmowaniu nauki w wybranym zawodzie, stąd i liczne rzesze młodzieży edukującej się w tych dziedzinach. Perspektywa znalezienia pracy jest odległa w latach i jeszcze wówczas nie wywołuje refleksji, a jeżeli nawet, to schodzi ona na plan dalszy, gdy jest to jedyna szansa znalezienia zajęcia w drodze nauki praktycznej zawodu. Zajęcia, a więc i wynagrodzenia, choć skromnego. Przykład tych dwóch zawodów, a także wcześniej podanych jest ilustracją braku strategicznej polityki wobec kształcenia zawodowego. Jest oczywiste, naturalne i celowe wspomaganie ze strony szeroko pojętych władz – państwowych i samorządowych – kształcenia w kierunkach oczekiwanych i pożądanых, czyli prowadzenie celowej polityki oceny potrzeb i dokonywanie wyboru. Zamiast tego mamy z jednej strony powszechny – niezależnie od zawodu – system zachęt ekonomicznych jednakowych dla wszystkich pracodawców (refundacja wynagrodzenia i dofinansowanie kosztów kształcenia) z drugiej zaś często zmieniane warunki tej pomocy i związane z tym kolejne bariery o charakterze organizacyjno-administracyjnym. W założeniu zachęty i preferencje, w realizacji ograniczanie dostępu do nich.

Nie jest celem tego tekstu ocenianie i stawianie prognoz, wydaje się jednak uprawnione stwierdzenie o braku jednolitej strategii kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym – umownie zwanym „robotniczym” – w porozumieniu z pracodawcami i na bazie przedsiębiorstw. Kształcenie zawodowe na poziomie zasadniczej szkoły od dawna jest solą w oku środowisk edukacyjnych, które sprawiają wrażenie, iż zrobiły i robią nadal wszystko, aby tę formę nauki od młodzieży oddalić, a młodych ludzi do niej zniechęcić. Tylko 15 procent tegorocznych absolwentów gimnazjów wybrało naukę w zasadniczych szkołach zawodowych. Wypowiedzi prominentów edukacyjnych i autorów reformy systemu edukacji są z tego tytułu prawie entuzjastyczne i – być może mają oni rację. Tylko szkoda, że nie ma w tych prezentowanych głosach informacji, ile osób powinno – ze społecznego punktu widzenia – podjąć co roku edukację na poziomie

zasadniczej szkoły zawodowej. A może lepiej ten wątek pominąć, wskazując tryumfalnie „Dziś liceum jutro uczelnia” (tytuł z poważnej codziennej gazety). Znajomy pracodawca, po przeczytaniu zadał filozoficzne pytanie: „a pojutrze?”. Nie miejsce na wdawanie się w tego typu rozważania i polemiki, ale warto wrócić do idei strategii kształcenia zawodowego. Bez wspomagania gospodarki i przedsiębiorców ta forma przygotowania do pracy nie ma szans rozwoju. Nauka zawodu w szkole jest kosztowna a ucieczka przed kosztami przez zwiększanie czasu na naukę teorii (ze szkodą dla praktyki) niczego dobrego nie przyniesie. Zawodu można nauczyć się na stanowisku pracy, a nie w ławce szkolnej przy najlepszych nawet nauczycielach.

A może rozwiązaniem na poziomie zasadniczych szkół zawodowych byłaby pełna symbioza szkoły z lokalnymi przedsiębiorcami. Ale symbioza rzeczywista, a nie pozorowana w postaci jednego lub dwóch dni w tygodniu na naukę praktyczną u pracodawcy. Rzemieślnicy zajmujący się kształceniem młodocianych z żalem wygłaszają opinie, iż szkoła jest zainteresowana pracodawcą jedynie do chwili podpisania przez niego umowy z młodocianym o przygotowanie zawodowe. Później w okresie dwóch lub trzech lat nie jest już dla większości szkół partnerem, czego finałem jest kierowanie młodocianego na egzamin końcowy w czerwcu, podczas gdy umowa o naukę u pracodawcy kończy się w sierpniu. Być może w tej opinii jest dużo goryczy, ale też i takie są fakty, co potwierdził po raz kolejny rok bieżący.

A rozważając cele strategiczne, czyż nie wymaga zastanowienia kosztowny proces finansowania w szkolne warsztaty – bez względu na ich nazwę – które zawsze będą w tyle za unowocześnianym zakładem pracy, chyba że stworzy się racjonalne i interesujące obydwie strony powiązania między gospodarką a edukacją szkolną. Szkolne centra nauki praktycznej powinny mieć rzeczywistą rolę uzupełniającą naukę u pracodawcy, ale to wymaga ścisłej programowej współpracy, do czego obydwie strony – i szkoła i pracodawca – nie są przygotowane.

W świetle faktu, iż 85 procent absolwentów gimnazjów kieruje się do szkół przygotowujących do matury wydaje się sensowne rozważenie moż-

liwości stworzenia systemu np. rocznej nauki zawodu dla tych właśnie maturzystów. Przecież nie wszyscy podejmą naukę na wyższych uczelniach, a jeżeli nawet to nie od razu, co jest uwarunkowane i organizacyjnie i ekonomicznie. System taki mógłby powstać w porozumieniu z pracodawcami, którzy z pewnością byłiby – na określonych warunkach – zainteresowani możliwością zatrudnienia maturzystów w celu przygotowania zawodowego.

A swoją drogą warto byłoby upublicznić informacje o młodzieży, która nie podejmuje dalszej nauki po gimnazjum i o takiej, która zwłaszcza w okresie początkowej nauki w liceum z powodu braku postępów porzuca szkołę i szuka innej drogi nauki, trafiając do pracodawcy. Ten proces ma charakter narastający i pracodawcy mają prawo oczekiwać systemowego wspomaganie.

Wydaje się celowe i uzasadnione sięgnięcie do dorobku innych krajów. Przykładów dobrych powiązań gospodarki z edukacją zawodową jest wiele w krajach zjednoczonej Europy, które w tej dziedzinie też nas niestety wyprzedzają. Polskie organizacje pracodawców we współpracy bilateralnej z organizacjami w innych krajach i we współpracy w ramach Europejskiej Unii Rzemiosła i Małych Przedsiębiorstw w Brukseli mogą uzyskać zasób wiedzy na temat sprawdzonych w praktyce systemów kooperacji gospodarki ze szkolnictwem zawodowym.

Przedstawione kwestie są zapewne tylko fragmentem złożonego problemu, jakim jest udział gospodarki w procesie kształcenia zawodowego. Wydaje się, że przyszła pora na perspektywiczne rozwiązania, poprzedzone rzetelnym i rzeczowym dialogiem społecznym z udziałem zainteresowanych i zatroskanych przeszłością partnerów.

Dobre przykłady

Tomasz Wika

Natalia Gawęcka

Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu

Oświata rzemieślnicza w Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu

Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu jest najstarszą Izbą w kraju. Jako początek jej działalności przyjmuje się datę 19 października 1919 roku. Dziś nasza izba jest dużą, prężnie działającą instytucją, w której dorobek historyczny i doświadczenia wielu lat pracy naszych rzemieślników łączymy z wymogami nowoczesnej gospodarki. Izba zrzesza obecnie 74 organizacje w tym 44 cechy rzemiosł oraz 30 spółdzielni rzemieślniczych głównie na terenie Wielkopolski i zachodniej części Polski.

Od 2000 roku istniejemy w sieci ośrodków Krajowego Systemu Usług, a w 2002 roku uzyskaliśmy Certyfikat PN ISO 9002:1996. Obecnie nadal pracujemy nad zwiększeniem jakości naszych usług i ich zakresu, dostosowując tendencje rozwojowe do zapotrzebowania naszych odbiorców - rzemieślników. Chcemy być przykładem dla zrzeszonych u nas przedsiębiorców, tak by i oni mogli z naszych działań czerpać wiedzę oraz doświadczenie przekładając je na rozwój własnych firm.

W naszych działaniach przywiązujemy szczególną wagę do kształcenia ustawicznego, które niezmiennie wiąże się ze stałym podnoszeniem wiedzy i umiejętności członków naszej organizacji, jak również ich pracowników. Dzięki tym działaniom zakłady rzemieślnicze mają szansę, poprzez

stałe podnoszenie jakości usług sprostać rosnącym wymaganiom klientów. Obecnie na terenie działania Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu w zakładach rzemieślniczych zrzeszonych w cechach w 2-letnim i 3-letnim cyklu szkolenia ok. 13 000 uczniów odbywa praktyczną naukę zawodu. Dla wypracowania jak najszerszej oferty edukacyjnej stworzyliśmy komisje egzaminacyjne aż w 52 zawodach, które rocznie egzaminują ok. 7000 kandydatów do egzaminu na czeladnika i mistrza. Rzetelny sposób przeprowadzania egzaminów oraz wysoki poziom wymaganej od uczniów wiedzy i umiejętności sprawiły, że uzyskane u nas tytuły zawodowe cieszą się wielkim uznaniem w wielu krajach Unii Europejskiej m.in. w Niemczech, Francji oraz Wielkiej Brytanii.

W celu zwiększenia efektywności procesu egzaminowania oraz całego okresu nauki stworzyliśmy „Założenia Programowe” mające na celu wytyczenie niezbędnego zakresu umiejętności wymaganych w praktycznej nauce zawodu. Materiały te zostały oparte na podstawach programowych kształcenia w szkołach zawodowych oraz na opracowanych przez Związek Rzemiosła Polskiego „Standardach wymagań egzaminacyjnych”. Obecnie wprowadzamy w życie projekt stworzenia „Informatorów”, które będą stanowiły niezbędne, stale aktualizowane kompendium wiedzy zarówno dla mistrza szkolącego, kandydata na czeladnika i mistrza oraz dla każdej innej osoby, zainteresowanej uzyskaniem kwalifikacji zawodowych lub samym procesem nauki zawodu.

Chcąc uzyskać jak najwyższy poziom jakości samego procesu nauki w zakładach rzemieślniczych organizujemy spotkania mistrzów szkolących i uczniów w poszczególnych zawodach. Spotkania te mają na celu rozwiązywanie pojawiających się w trakcie nauki problemów oraz zwracają uwagę na szczególnie niepokojące aspekty np. w zawodzie „elektromechanik” spotkanie poświęcone było sprawom bezpieczeństwa oraz higieny pracy. W dyskusji uczestniczyli przedstawiciele komisji egzaminacyjnej oraz zaproszeni goście z Politechniki Poznańskiej, przekazywali oni uczestnikom popartą licznymi przykładami, praktyczną wiedzę mającą ustrzec młodych adeptów tego zawodu przed wypadkami, a także zwrócić mistrzom szkolącym uwagę na odpowiedzialność, którą mają oni względem swoich uczniów oraz klientów.

Dla uczniów kończących naukę zawodu, jak i dorosłych już pracowników prowadzimy stale aktualizowany „Bank Ofert Pracy”, do którego mogą zgłaszać się przedsiębiorcy poszukujący wykwalifikowanej kadry pracowniczej. W ankiecie zgłoszeniowej mogą oni dokładnie określić swoje wymagania oraz terminy, w których można odbyć rozmowę kwalifikacyjną. Aby stworzyć jak najszersze grono odbiorców naszego „Banku Ofert Pracy”, umożliwiliśmy przeglądanie tych ogłoszeń na naszej stronie internetowej. Obecnie stale pracujemy nad rozpowszechnianiem tej idei oraz poszerzaniem oferty „Banku”.

W kwietniu 2004 roku, w związku ze stale zmniejszającą się liczbą osób chętnych do nauki zawodu, zorganizowaliśmy „Rzemieślnicze Targi Edukacyjne”. Miały one na celu wskazać potencjalnym uczniom rzemiosła możliwości, które daje nauka zawodu, ułatwić poszukiwanie zakładu, w którym można odbyć praktyczną naukę zawodu oraz zapoznać się z wybranym zawodem w praktyce – w warsztacie rzemieślniczym. Targi przeprowadzaliśmy przy współudziale cechów i zasadniczych szkół zawodowych, by zapewnić potencjalnym uczniom kompleksową opiekę i doradztwo przy wyborze dalszego kierunku nauki. Aby uczeń zawodu rzemieślniczego oraz jego rodzice mieli pełną możliwość uzyskania wszechstronnych informacji w trakcie targów obecni byli przedstawiciele Wydziału Oświaty Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu, przedstawiciele cechów oraz zrzeszeni w nich rzemieślnicy. W przyszłości planujemy organizować corocznie „Rzemieślnicze Targi Edukacyjne” mając nadzieję, że staną się one tradycją oraz sprawią, iż coraz więcej młodych osób zauważy możliwość rozpoczęcia swojej kariery zawodowej właśnie od nauki zawodu w zakładzie rzemieślniczym.

Dla zrzeszonych w naszej instytucji rzemieślników organizujemy liczne wystawy. Pozwalają one na pozyskanie nowych klientów oraz kontrahentów, co przełożyć się może w bezpośredni sposób na rozwój firmy i zwiększenie jej potencjału finansowego. Naszym rzemieślnikom umożliwiamy również udział w targach, organizowanych zarówno w naszym mieście, województwie oraz na terenie całego kraju, a także uczestnictwo w kiermaszach i jarmarkach w kraju i za granicą. Działania te mają przede

wszystkim cel edukacyjny, pozwalają zapoznać się z nowym wzornictwem, trendami i technologiami oraz umożliwiają wymianę doświadczeń pomiędzy osobami prezentującymi efekty swojej pracy.

Jako przykład takich działań możemy wymienić organizowane na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich targi „Poznański Tydzień Mody”, „Look”, „Budma”, „Polagra Food”, „Drema”. Jako współorganizatorzy staramy się w jak najpełniejszy sposób wykorzystać potencjał uczestników tego rodzaju spotkań. Organizujemy pokazy wyrobów, prezentacje ofert oraz osiągnięć naszych rzemieślników. Prowadzimy spotkania branżowe, seminaria i szkolenia praktyczne. Przy okazji staramy się również przekazać uczestnikom wiedzę wykraczającą poza ściśle określoną tematykę targów np. organizujemy wraz z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy szkolenia dotyczące zagadnień z bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z kolei dla młodocianych pracowników organizujemy liczne konkursy. Pozwalają one zauważyć szczególnie utalentowanych uczniów, a także umożliwiają współzawodnictwo i dokonanie porównania swoich własnych osiągnięć i umiejętności z innymi uczestnikami. Dla mistrzów szkolących się one szansą dokonania oceny postępów, jakich dokonał uczeń w trakcie trwania nauki zawodu i wskazania braków w teorii i praktyce, które jak najszybciej należałoby uzupełnić. Najczęściej konkursy te organizowane są w zawodach „piekarz”, „cukiernik” i „fryzjer”. Dodatkowo staramy się podnosić i uzupełniać wiedzę nabytą w cyklu edukacji szkolnej np. z zakresu tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, którą w każdym zawodzie uważamy za podstawę bezpiecznego wykonywania zawodu.

Innym aspektem działalności naszej instytucji jest umożliwianie oraz ułatwianie nawiązywania kontaktów pomiędzy przedsiębiorstwami zarówno w kraju jak i zagranicą. Od wielu lat prowadzimy współpracę z innymi izbami zarówno w Polsce, Niemczech, jak i we Francji. Jesteśmy otwarci na nowe propozycje wzajemnej kooperacji nie tylko z naszymi dotychczasowymi partnerami, ale również z innymi instytucjami z całego świata. Uważamy, iż współpraca z organizacjami gospodarczymi w kraju i za granicą w znacznym stopniu przyczynia się do podnoszenia wiedzy i umiejętności praktycznych reprezentowanych przez nas rzemieślników

i ich uczniów. Posiadamy liczne przykłady tego typu działań. Od 1991 roku prowadzimy współpracę z Izbą Rzemieślniczą Południowej Turynгии w Shul, z którą w 2004 roku przeprowadziliśmy praktykę zawodową 10 osobowej grupy młodzieży polskiej i niemieckiej oraz mistrzów szkolących na zasadzie wymiany. Ponadto wielokrotnie prowadziliśmy wymiany stażowe młodocianych pracowników z Izbą Rzemieślniczą w Rennes we Francji, niemieckimi izbami w Chemnitz i Kassel.

Prowadzimy również ścisłą współpracę z licznymi stowarzyszeniami zrzeszającymi poszczególne branże rzemieślników. Wraz ze Stowarzyszeniem Rzeźników-Wędliniarzy R.P. przeprowadziliśmy szkolenia mające na celu poznanie nowych technik wystawienniczych, sposobów ekspozycji towarów, przygotowywania wyrobów do sprzedaży oraz nowoczesnych technik pozyskiwania klientów. Szkolenia te odbywały się przy współpracy z niemieckimi partnerami i były prowadzone we Frankfurcie nad Odrą.

Naszą odrębną działalność stanowi doradztwo w zakresie informacji i porad o sposobie załatwiania spraw dotyczących działalności rzemieślniczej. Ponadto prowadzimy listę rzeczoznawców, udzielamy porad prawnych, wyjaśnień interpretacyjnych oraz wydajemy opinie prawne. Udzielamy również informacji z zakresu prawa pracy i przepisów BHP.

W ostatnim czasie przeprowadziliśmy również dużą liczbę szkoleń z zakresu zmieniających się przepisów w podatku VAT, w związku z przystąpieniem Polski do struktury Unii Europejskiej. Naszymi współorganizatorami były w tym przypadku Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa w Poznaniu oraz Izba Skarbowa w Poznaniu.

Reagując bezpośrednio na potrzeby naszych rzemieślników, w związku z wejściem Polski w struktury Unii Europejskiej, zorganizowaliśmy we współpracy z agencją celną szkolenia dotyczące nowych zasad handlu wyrobami rzemieślniczymi z zagranicznymi partnerami.

Ponadto staramy się przekazywać naszym rzemieślnikom wiedzę z zakresu zastosowania nowoczesnych technik komunikacyjnych. Np. w branży motoryzacyjnej przeprowadziliśmy szkolenie we współpracy z firmą Audatex na temat zastosowania programów komputerowych, umożliwiających uproszczenie procedur w zakresie rozliczania szkód powypadkowych z agencjami ubezpieczeniowymi.

Dużą wagę przywiązujemy również do zagadnień związanych z ochroną środowiska. W ciągu ostatniego półtora roku przeprowadzono szkolenia aż w sześciu tematach m.in.: obowiązki przedsiębiorców w zakresie ochrony środowiska, gospodarki odpadami i substancjami niebezpiecznymi, sprawozdawczości dotyczącej ochrony środowiska oraz gospodarki wodno-ściekowej.

Kolejnymi podejmowanymi przez nas zagadnieniami były fundusze strukturalne, zasady ich przyznawania oraz możliwości ich wykorzystania w przedsiębiorstwach rzemieślniczych. Szkolenia te prowadziliśmy przy współudziale Agencji Rozwoju Regionalnego w Koninie oraz Centrum Kreowania Liderów S.A.

Inne szkolenia dotyczyły systemów jakości ISO jako certyfikacji niezbędnej dla standaryzacji usług polskich przedsiębiorstw. Prowadziliśmy je na szeroką skalę wraz z Wielkopolską Izbą Przemysłowo-Handlową w Poznaniu, Polską Izbą Gospodarczą Importerów, Eksporterów i Kooperacji oraz z firmą TIV-Pol sp. z o.o. z Wrocławia.

Prowadziliśmy również szkolenia dla rzemieślników branż spożywczych w zakresie analizy zagrożeń, które mają wpływ na bezpieczeństwo gotowych wyrobów oraz ustalania krytycznych punktów kontroli (Hazard Analysis and Critical Control Point – HACCP) w procesach produkcji prowadzonych w zakładach, a także w tematyce prowadzenia procesów technologicznych z zachowaniem zasad dobrej praktyki produkcyjnej (Good Manufacturing Practice –GMP) i dobrej praktyki higienicznej (Good Hygiene Practice – GHP).

Współpracując ze Stowarzyszeniem Kupców Leszczyńskich, Wielkopolskim Centrum Międzyregionalnej Współpracy Gospodarczej, Akademią Nauki w Lesznie oraz Pleszewską Izbą Gospodarczą prowadziliśmy seminaria dotyczące promocji eksportu produktów małych i średnich przedsiębiorstw na rynki wschodnie oraz Unii Europejskiej.

Prowadząc na tak szeroką skalę ofertę edukacyjną powołaliśmy przy naszej izbie „Centrum Szkoleniowe”, które w pełni koordynuje prace w zakresie organizacji szkoleń, a wszelkie informacje dotyczące podejmowanych przez nie inicjatyw zamieszczamy na naszej stronie internetowej.

Do tej pory „Centrum” przeprowadziło liczne szkolenia i kursy pedagogiczne, kwalifikacyjne w zawodzie, z zakresu BHP oraz inne związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. W oparciu o polsko-szwajcarski projekt poparcia wolnej przedsiębiorczości w Polsce przeprowadziliśmy warsztaty z zakresu m.in. negocjacji, marketingu, sprzedaży produktów i usług, rozwoju osobistego, zarządzania firmą poprzez analizę ekonomiczną- controlling oraz zasad współpracy z partnerem z Unii Europejskiej.

Podsumowując podejmowane powyżej rozważania pragniemy podkreślić kilka ważnych aspektów, które są warunkiem dobrze zorganizowanego szkolenia. Podejmując działania na rzecz podnoszenia wiedzy i umiejętności praktycznych należy zawsze brać pod uwagę bieżące potrzeby rynku, gdyż tylko wtedy możemy mieć pewność, że spotkają się one z entuzjastyczną reakcją i dużym zaangażowaniem ze strony szerokiej grupy odbiorców.

Kolejnym aspektem jest udział wykładowców. Muszą stanowić oni kadrę sprawdzonych fachowców, posiadających szeroką, stale aktualizowaną wiedzę, którą w kompetentny sposób potrafią przekazać potencjalnym słuchaczom. Ważną sprawą przy organizacji szkoleń jest również współpraca z innymi organizacjami. Partnerskie podejście do treści szkoleń i praktyk pozwala na szersze zapoznanie się z tematem, poznanie doświadczeń innych instytucji, przedsiębiorstw i ludzi, a takie działania stają się często motorem do wprowadzenia zmian we własnym zakładzie i przyczyniają się do całościowego rozwoju firmy.

Przedstawiając część dokonań podejmowanych w Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu w zakresie inicjatywy szkoleniowej mamy nadzieję, że stanowią one motywację do dalszych działań oraz pomagają zrzeszonym w naszej izbie rzemieślnikom prowadzić swoje firmy w oparciu o światowe standardy i nowoczesne techniki, a także dbać o wysoki poziom kształcenia zawodowego.

Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

Halina Łojek

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa integralną częścią kształcenia ustawicznego w Szwecji

Usługi poradnictwa zawodowego w Szwecji realizowane są przez niezależne agencje właściwe dla sektora, którego dotyczą. Na poziomie szkół ponadpodstawowych i średnich jest to przede wszystkim indywidualne poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, wstępnie ukazująca możliwości „krok po kroku” uzyskania pożądanej edukacji oraz zajęcia grupowe prowadzone dla młodzieży przez doradców zawodowych zatrudnianych w tychże szkołach.

Na poziomie szkolnictwa wyższego, oferowane są indywidualne usługi poradnictwa zawodowego dotyczącego wyborów kierunków edukacji, informacje skupiające się na różnych obszarach studiowania, a także pomoc studentom i absolwentom uczelni w planowaniu ścieżek kariery zawodowej, przygotowywaniu dokumentów aplikacyjnych o pracę oraz pomoc w uzyskaniu zatrudnienia świadczone przez doradców zawodowych wyższych uczelni. Instytucje szkoleniowe dla dorosłych oferują usługi doradcze w obszarze wyborów dotyczących zmian zawodów oraz prowadzą szeroką informację o możliwościach podwyższenia kwalifikacji lub przekwalifikowań oferowanych przez nie. Szwedzkie władze samorządowe

prowadzą lokalne centra informacji, w których doradcy zawodowi oferują indywidualne poradnictwo zawodowe i informację zawodową. Natomiast w urzędach pracy usługi poradnictwa świadczone są w formie warsztatów lub porad indywidualnych, z wykorzystaniem między innymi, podobnie jak w Polsce, testów Hollanda przez doradców zawodowych publicznych służb zatrudnienia. Urzędy pracy wspólnie z innymi instytucjami rynku pracy prowadzą odpowiedniki naszych centrów informacji i planowania kariery zawodowej, w których razem z doradcami z obszaru edukacji oraz pracownikami – przedstawicielami władz lokalnych świadczą usługi informacyjne. Centra te przystosowane są do samodzielnego korzystania z infoteki i z bogatych zbiorów informacyjnych. Ponadto pełnione w centrach, przez doradców zawodowych, dyżury pozwalają także na uzyskanie indywidualnej porady.

Doradcy zawodowi zatrudniani w poszczególnych instytucjach rekrutują się wyłącznie z jednej z trzech szkół wyższych z obszaru Szwecji, kształcących w tym kierunku. Instytucją, która reprezentuje wszelkie obszary poradnictwa zawodowego w Szwecji jest Szwedzkie Stowarzyszenie Doradców Zawodowych (SAGC), które zostało założone w 1975 roku jako organizacja typu non-profit. Szwedzkie Stowarzyszenie Doradców Zawodowych aktywnie angażuje się w rozwój i umacnianie poradnictwa zawodowego, kierując się zasadą, że *„Poradnictwo jest interaktywnym procesem zachodzącym pomiędzy organizacją lub instytucją, gdzie funkcjonuje profesjonalne poradnictwo zawodowe, z dialogiem jako najważniejszym narzędziem, pomagające jednostkom w rozwiązywaniu lub odnajdywaniu ścieżek edukacji, zawodowych lub egzystencjalnych problemów w celu zaspokojenia ich wyjątkowych, niepowtarzalnych potrzeb”*.

Poradnictwo w sytuacji transformacji, przyczynia się do wyboru kierunku edukacji, wyboru zawodu, dokonania zmiany zawodu, wyboru rodzaju rehabilitacji związanej z przystosowaniem do nowej pracy. Doradcy zawodowi zatrudniani są w Szwecji w szkołach wszystkich szczebli (odpowiedniki polskich gimnazjów, szkół średnich i wyższych), centrach rehabilitacji, służbach zatrudnienia, a także w organizacjach pracodawców. Ich zadaniem jest zachęcanie ludzi aby postrzegali życie jako serię przeje-

ściowych okresów egzystencji w oparciu o założenie, że zmiany dotyczą nie tylko karier pracowniczych, ale także wszystkich innych aspektów życia jednostki. Takie podejście do idei poradnictwa zawodowego pozwala przewidzieć, że w przyszłości coraz większe grono osób będzie korzystało z porad doradców zawodowych.

Stowarzyszenie jako główne cele do realizacji przyjmuje:

- wywieranie społecznego wpływu na eliminowanie nierówności w edukacji i życiu zawodowym oraz popieranie praw każdej osoby do wyboru kierunku edukacji, rodzaju szkolenia czy zatrudnienia,
- pobudzanie do dyskusji w istotnych kwestiach dotyczących edukacji i poradnictwa zawodowego,
- doskonalenie i rozwój poradnictwa zawodowego z zachowaniem szacunku dla jego treści, etyki zawodowej doradców, metod pracy i organizacji usług,
- zachęcanie do prowadzenia badań naukowych dotyczących poradnictwa zawodowego,
- wspieranie członków stowarzyszenia w sprawach merytorycznych i metodycznych, a także w prowadzeniu dyskusji ze związkami zawodowymi,
- zachęcanie do współpracy pomiędzy doradcami zawodowymi reprezentującymi różne instytucje,
- dążenie do aktywnej współpracy pomiędzy innymi krajami na płaszczyźnie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

Obecnie organizacja liczy około 2000 członków, z których większość reprezentuje szkolnictwo, na wszystkich jego poziomach, urzędy pracy lub centra rehabilitacji, ale są też doradcy z innych środowisk. Koncepcja funkcjonowania stowarzyszenia uwzględnia jako zadanie priorytetowe aktywizację lokalnych obszarów. Koordynacją działań stowarzyszenia zajmuje się Komitet Centralny, którego rola polega na pobudzaniu i wspieraniu inicjatyw. Szwedzkie Stowarzyszenie Doradców Zawodowych (SAGC) organizuje corocznie dwudniową konferencję dotyczącą bieżących, aktualnych tematów, z obszarów edukacji, poradnictwa zawodowego, szkoleń

i przemian społecznych. W ostatnich latach podczas konferencji zajmowano się następującymi tematami: poradnictwem zawodowym dla przyszłości, poradnictwem zawodowym dla rozwoju gospodarczego, poradnictwem zawodowym dla tworzenia równych szans. SAGC jest także wydawcą kwartalnika „Edukacja i poradnictwo zawodowe”. Biuletyn stanowi forum debaty dla doradców zawodowych. Informuje o aktualnych problemach, wprowadzanych nowych metodach świadczenia usług doradczych, osiągnięciach w dziedzinie edukacji doradców zawodowych oraz o osiągnięciach poradnictwa zawodowego. SAGC jest pozarządową organizacją, aktywnie angażującą się w realizację programów z komponentem poradnictwa zawodowego, zarówno na terenie Unii Europejskiej i poza nią. Członkostwo w stowarzyszeniu jest odpłatne i obecnie wynosi 300 koron szwedzkich w przypadku dyplomowanego doradcy zawodowego i 100 koron w przypadku studenta. Opłata członkowska zawiera w sobie prenumeratę kwartalnika. Stowarzyszenie posiada także stronę internetową: <http://www.vagledarforeningen.org/>

W krajach Unii w upowszechnieniu usług świadczonych w ramach poradnictwa zawodowego, występuje obecnie tendencja do odchodzenia od prowadzenia tradycyjnego psychologicznego modelu kwalifikowania do zawodu uczniów przed opuszczeniem szkoły najniższego stopnia. Jednym z kluczowych wyzwań wprowadzenia zmian w poradnictwie zawodowym jest przesunięcie potencjalnej pomocy uczniom z obszaru decydowania się na zawód lub szkolenie, na szerszy obszar rozwoju zarządzania własnymi umiejętnościami zawodowymi. Dla szkół oznacza to prowadzenie poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem ogólnego rozwoju uczniów. Kilka państw zintegrowało już to zadanie ze swoimi szkolnymi programami. Jednakże w Szwecji, poradnictwo zawodowe świadczone w szkołach gimnazjalnych koncentruje się przede wszystkim na wskazaniach dotyczących podstawowego, obowiązkowego szkolnictwa. W szkolnictwie na poziomie powyżej średniego i na uczelniach wyższych, usługi skupiają się także bardziej na najbliższych wyborach, niż na osobistym rozwoju i podejmowaniu decyzji w szerszym spektrum czasowym, chociaż i na tym polu można zauważyć pewne zmiany.

W tej sytuacji ważnym zadaniem staje się uczynienie poradnictwa zawodowego bardziej dostępnym dla osób dorosłych, w trakcie ich aktywności zawodowej. Ten obszar świadczenia usług nie jest w pełni rozwinięty, a korzystają z niego głównie osoby bezrobotne mające dostęp do serwisu publicznych służb zatrudnienia, gdzie świadczone są usługi poradnictwa grupowego i indywidualnego.

Poradnictwo zawodowe funkcjonujące w szwedzkich służbach zatrudnienia spełnia doniosłą rolę w społeczeństwie. Do zadań urzędów pracy w Szwecji należy pozyskiwanie ofert pracy, ułatwianie indywidualnego zatrudnienia, wspieranie bezrobotnych w wyszukiwaniu odpowiednich miejsc pracy, we właściwym czasie i dla właściwych osób oraz przeciwdziałanie wykluczeniu i ułatwianie ponownego powrotu osobom bezrobotnym do świata pracy. Łącznie w publicznych służbach zatrudnienia na wszystkich szczeblach (krajowym, hrabstw i w lokalnych biurach) zatrudnionych jest wg stanu na 2002 – 10 265 osób (w tym gronie znajdują się też doradcy zawodowi), co przy niewielkiej liczbie ogółu populacji w Szwecji (około 9 milionów mieszkańców) i około 5% stopie bezrobocia pozwala na dość duży komfort pracy tych urzędników.

W ramach poradnictwa grupowego szwedzkie urzędy pracy prowadzą warsztaty wyborów zawodowych, które są formą grupowej aktywizacji dla osób chcących wprowadzenia zmian w swojej karierze zawodowej, niezależnie od przyczyn, jakie za tym stoją. Zmiany mogą być spowodowane zarówno chęcią odmiany zawodowej, jak potrzebą potwierdzenia swojej wartości ponownym wyborem ścieżki kariery. Ponadto powodami do korzystania z porad mogą być przyczyny zdrowotne (fizyczne lub psychologiczne), zmiany zachodzące na rynku pracy czy subiektywne przekonanie jednostki o konieczności dokonania ponownego wyboru zawodu, odpowiadającego aktualnemu poziomowi jej rozwoju.

Uczestnikami zajęć warsztatów wyborów zawodowych, są osoby kierowane do doradców zawodowych przez pośredników. Z grupą, której liczebność nie powinna przekroczyć 10 osób, pracuje dwóch instruktorów. Harmonogram zajęć zakłada 5 kilkugodzinnych sesji wstępnych prowadzonych przez okres dwóch tygodni, po których następują 1–2 spotkania indy-

widualne, z każdym uczestnikiem. Następnie przez około 4 tygodnie grupa kontynuuje zajęcia grupowe. Warsztat bazuje na teście Hollanda, który wspomaga doradców w określeniu zainteresowań i preferencji zawodowych poszczególnych członków grupy. Uczestnicy warsztatów zachęceni są do określenia swoich zainteresowań, kompetencji i wartości. Następują też próby zidentyfikowania otoczenia zawodowego, które stwarzałoby możliwość wykorzystania umiejętności właściwych dla postaw i systemu wartości uczestnika. Doradcy zawodowi przeprowadzają różne ćwiczenia w celu identyfikacji osobistych zainteresowań i potrzeb oraz dla wyodrębnienia mocnych i słabych punktów w szeroko rozumianym obszarze zainteresowań zawodowych poszczególnych uczestników warsztatów. Sporządzana jest swoista mapa dotycząca każdego uczestnika zawierająca jego sytuację społeczną, przebytą edukację oraz posiadane doświadczenia zawodowe. Grupa otrzymuje zadania domowe do wykonania indywidualnego, których realizacja ma zachęcić do otwartej dyskusji podczas spotkań grupowych i do prezentacji swoich doświadczeń i poglądów. W trakcie zajęć można korzystać z internetu, w celu uzyskania istotnych informacji. Przekazywana jest też informacja o studiach, możliwościach uzyskania dotacji finansowych związanych z nauką, a także aranżowane są wizyty studyjne w infotece. Tematy dotyczące aktualnej sytuacji na rynku pracy, krótko i długoterminowych prognoz, zarówno w obszarach lokalnych (odpowiedniki polskich powiatów) jak i ogólnokrajowym dotyczących rynku pracy, także są poruszane głównie w trakcie spotkań grupowych. Podczas sesji poradnictwa indywidualnego dokonywane jest podsumowanie osobistych rezultatów warsztatów i uzgodnienia dotyczące dalszych działań.

Szereg osób korzystających z poradnictwa zawodowego w szwedzkich urzędach pracy korzysta wyłącznie z indywidualnego poradnictwa. Aktualnie wiele zainteresowania poświęca się klientom do tej pory wykonującym pracę jako urzędnicy administracji bądź pracownicy księgowości. Doradcy zawodowi podejmują próby poszerzania obszarów zatrudnienia dla tej grupy klientów na płaszczyznach zarówno zawodowej jak i terytorialnej. Doradcy pomagają poszukującym pracy przy sporządzaniu bądź korekcie ich dokumentów typu CV czy listy motywacyjnej, wychodząc z założenia,

że dobrze napisana aplikacja i właściwe przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej są niezbędne przy ubieganiu się o zatrudnienie. Praca z klientem indywidualnym opiera się o realistyczny i przemyślany, zawsze sporządzony przez klienta na piśmie wspólnie z doradcą zawodowym, indywidualny plan działania. Obecnie w szwedzkim poradnictwie funkcjonuje metoda pracy o nazwie „Rozwiązanie – skupienie się na informacyjnej terapii”, która pojawiła się po raz pierwszy w poradnictwie szwedzkim w 1982 i nadal jest stosowana. Metoda zawiera specyficzną formę wywiadu z klientem. Oparta na wywiadzie procedura budowania rozwiązań pomaga klientowi w wykreowaniu pomysłów dotyczących lepszej przyszłości. Klient otrzymuje wyjaśnienia odnośnie swoich potrzeb, odkrywa, co faktycznie znajduje się w kręgu jego możliwości i jak to osiągnąć.

Poradnictwo zawodowe, świadczone w służbach zatrudnienia poszczególnych krajów, odgrywa kluczową rolę w stanowieniu wspólnych celów dla rynku pracy oraz systemu edukacji. Dane ostatnich lat wskazują, na realny wzrost mobilności społecznej nie tylko w nabywaniu wiedzy i umiejętności, ale także w zrozumieniu jak je wykorzystywać na gruncie zawodowym. W tym kontekście, misją poradnictwa zawodowego staje się jego ukierunkowanie na kształcenie się jednostki w ciągu całego życia. Takie właśnie przesłanie towarzyszyło wizycie studyjnej w Sztokholmie.

Od wielu lat dorośli obywatele Szwecji wykazują „orientację na szkolenia”, co wyraża się rozwojem czytelnictwa, podwyższaniem umiejętności praktycznych, uczestnictwem w projektach kulturalnych itp. W związku z podejmowaniem różnych form doksztalcania się, osoby z różnych środowisk mają możliwość zawierania nowych znajomości, a to z kolei sprzyja wzajemnemu uczeniu się poprzez wymianę informacji, zwiększaniu kompetencji, wpływaniu na sytuację życiową oraz wpływaniu na zmianę stanu (formowanie) społeczeństwa. Szczodrze wspierana przez struktury rządowe edukacja dorosłych jest oferowana przez stowarzyszenia naukowe, poprzez organizację kół zainteresowań i różnych działań kulturalnych oraz poprzez ludowe szkoły wyższe (folk high schools – FIN), które w formie bądź krótkoterminowych kursów bądź nawet trzyletnich studiów zachęcają do podnoszenia, uzupełniania czy zmiany kwalifikacji. Spora część

edukacji dorosłych jest prowadzona przez instytucje szkoleniowe, które są członkami stowarzyszeń naukowych lub współpracują z odpowiedzialnymi za dany obszar kształcenia ludowymi szkołami wyższymi.

Dzięki temu poprzez edukację dorosłych naturalnie rozwijany jest demokratyczny dialog, dotyczący tolerancji dla odmiennych opinii, poszanowania argumentacji opartej na faktach i podejmowania przez innych decyzji. Nieustanne rozwijanie kształcenia ustawicznego pozwala na dobór tematyki szkoleń zgodny ze społecznym zapotrzebowaniem. Edukacja dorosłych w Szwecji jest w większości finansowana przez władze lokalne (odpowiedniki polskich: województw, powiatów, gmin). Granty rządowe dla instytucji szkoleniowych i dla ludowych szkół wyższych dystrybuowane są przez Szwedzką Narodową Radę Edukacji Dorosłych. Fundamentalnym powodem publicznego wsparcia dla kształcenia ustawicznego w Szwecji jest popieranie rozwoju społeczeństwa demokratycznego. Warunki udzielania grantów rządowych dla edukacji dorosłych są regulowane rozporządzeniem „Rządowe subsydiowanie edukacji dorosłych”.

Dane dotyczące obszarów zainteresowania uczestników tematyką szkoleń dla dorosłych z 2002 roku, wskazują, że około połowa kursów dotyczy tematów ogólnorozwojowych. Łączna liczba godzin wszystkich zajęć wynosiła 134 120 000, co składało się na ok. 317 000 kursów. W tej liczbie procentowy udział obszarów kształcenia wyglądał następująco: nauki społeczne, sztuka – 8,7 %, języki – 6,3%, matematyka i nauki przyrodnicze – 5,1%, tematy kulturalne i ogólnorozwojowe – 50,4%, sprawy obywatelskie i informacja – 17,4% , a pozostałe tematy 12,1%. Koła naukowe są najbardziej popularną formą podnoszenia kwalifikacji. Każdego roku w Szwecji organizowanych jest około 320 000 zajęć tematycznych na terenie całego kraju. Wiele osób w ciągu roku bierze udział w więcej niż jednej formie zajęć, co daje od 1,5 do 2 milionów dorosłych uczestników. Kolejną, co do popularności, formę podnoszenia poziomu edukacji przez osoby dorosłe stanowią zajęcia prowadzone w Ludowych Szkołach Wyższych (Swedish Folk High Schools – FIN). Obecnie na terenie Szwecji funkcjonuje 147 takich szkół, a korzystać z nich mogą osoby, które ukończyły 18 rok życia, bez ograniczeń wiekowych wzwyż. Każda ze szkół posiada swój indywidu-

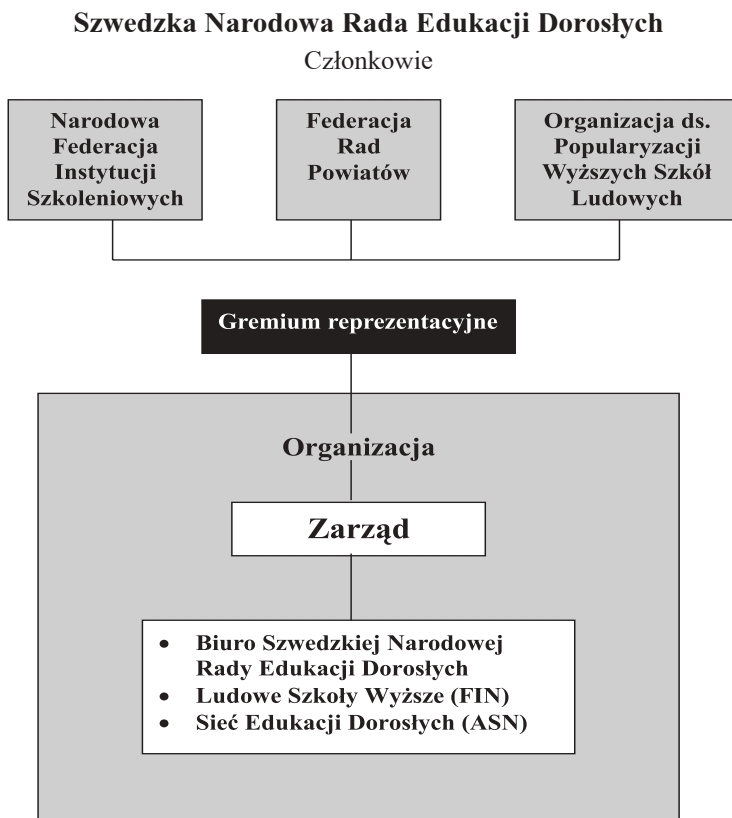
alny profil kształcenia, zapewniając swoim studentom wpływ na kierunki i treść kursów, dostosowanie ich poziomu do wcześniej zdobytej wiedzy, zainteresowań i potrzeb.

Charakterystyczne dla edukacji prowadzonej w Ludowych Szkołach Wyższych jest to, że praca społeczna, praktyka i doświadczenie zawodowe stanowią niezaprzeczalne zasoby własne uczestników, wykorzystywane w procesie nauczania. W każdym semestrze ponad 18 000 studentów zapisuje się na zajęcia w formie kursu ogólnego. Szkoły te ponadto oferują szkolenia specjalistyczne: muzyczne, artystyczne, teatralne, językowe, itp. Wyższe szkoły ludowe oferują także krótkie kursy o zróżnicowanej tematyce, w których bierze udział ok. 80 000 osób w każdym semestrze. Szkoły te oferują szkolenia na dowolnym poziomie, uwzględniając różne zapotrzebowania odbiorców.

W 1991 roku została utworzona, jako organizacja non-profit, Szwedzka Narodowa Rada Edukacji Dorosłych. Członkami Rady są: Narodowa Federacja Instytucji Szkoleniowych, Federacja Rad (odpowiedników) Powiatów oraz Organizacja ds. Popularyzacji Wyższych Szkół Ludowych. Rada dysponuje grantami, które przekazuje do instytucji szkoleniowych, wyższych szkół ludowych, opracowuje budżet i sprawdza raporty podatkowe, promuje i ocenia ogólnospołeczne działania edukacyjne. Powyższe zadania zostały powierzone Radzie przez szwedzki rząd i parlament. Szwedzka Narodowa Rada Edukacji Dorosłych działa także w imieniu swoich członków w obszarach dotyczących: monitoringu polityki edukacji dorosłych, informacji, koordynacji kontaktów międzynarodowych, administrowania Siecią Edukacji Dorosłych.

Sieć Edukacji Dorosłych bazuje na modelu ASN (Adult Study Net) – tj. projekcie Europejskiej Technologii Komunikacji Informatycznej ITC edukacji dorosłych, a jej działania będą realizowane głównie poprzez analizę krajowych, regionalnych i lokalnych sieci ITC w celu nauki, spotkań, dyskusji i przekazywania informacji. Grupą docelową funkcjonowania tej sieci są różne kategorie jej odbiorców - zarówno dorosłe osoby uczące się jak i nauczyciele. Znaczący nacisk kładzie się na umożliwienie korzystania z sieci również tym osobom, które nie posiadają umiejętności obsługi

komputera, lub posiadają ją w niewielkim stopniu oraz osobom, które mają trudności w korzystaniu z nauki w tradycyjnej formie. Sieć funkcjonuje jako miejsce spotkań, strony informacyjne, forum konferencyjne oraz centrum naukowe.



Powyższe ogólne informacje dotyczące możliwości kształcenia ustawicznego oraz funkcjonującego systemu świadczenia poradnictwa zawodowego w Szwecji mogą wskazywać, na niezbędność rozwijania tej formy usług, zwłaszcza w obecnej sytuacji stosunkowo łatwego dostępu do edukacji i rynków pracy obywateli różnych krajów. Wizyta studyjna zorganizowa-

wana w Sztokholmie i Uppsali w styczniu br. przybliżyła przedstawicielom różnych krajów Europy obraz funkcjonowania poradnictwa zawodowego na terenie Szwecji jako sposobu rozwijania zasobów ludzkich. Zachęcaniu do aktywności i umożliwianiu kontynuowania nauki w różnych sferach, zarówno zawodowych, jak i w obszarach wyłącznie zaspokajających potrzeby rozwoju osobistego, służy stale rozwijane i doskonałe poradnictwo zawodowe, które w coraz większym stopniu zaczyna towarzyszyć ludziom w trakcie ich całego życia.

Doradcy zawodowi, w Szwecji i w innych krajach Europy, odnotowują zwiększenie zainteresowania informacją na temat podjęcia nauki, szkoleń, czy zatrudnienia poza swoim krajem. W związku, z tym konieczne jest podejmowanie działań, które będą stanowiły odpowiedź na to społeczne zapotrzebowanie. Możliwość korzystania ze szkoleń na obszarze wybranego kraju, a także możliwość uzyskania tamże pracy oraz zwiększanie się mobilności ludności, przyczynia się do stawiania coraz większych wymagań wobec poradnictwa, które powinno być prowadzone na poziomie ponadnarodowym.

Paulina Bogdańska

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Poradnictwo przez telefon jako forma poradnictwa na odległość – wyniki badania ankietowego

Ankieta przeprowadzona w okresie listopad-grudzień 2003 r., wśród doradców zawodowych z centrów informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, miała na celu zebranie informacji na temat świadczonej przez doradców usługi w zakresie poradnictwa zawodowego przez telefon. Przyjęto, iż jako poradnictwo zawodowe przez telefon należy rozumieć każdą rozmowę telefoniczną przeprowadzoną przez doradcę z klientem, której tematem są porady zawodowe. Ankieta była anonimowa i składała się z 25 pytań zamkniętych, 2 pytań otwartych oraz metryczki.

Ogółem uzyskano zwrot 134 wypełnionych przez doradców zawodowych ankiet (w wersji papierowej oraz elektronicznej), z czego 120 (89,6%) respondentów stanowiły kobiety, a 14 (10,4%) mężczyźni.

W pierwszym pytaniu ankiety zapytano doradców czy w ich urzędzie istnieje wydzielone miejsce, tj.: biurko, komputer i telefon, które można wykorzystać do świadczenia przez doradcę usługi poradnictwa zawodowego przez telefon. Większość respondentów – 95 osób – zadeklarowała, że w ich urzędach takie miejsce już istnieje, 39 doradców odpowiedziało przecząco. W drugim pytaniu zapytano czy klienci korzystający z usług urzędu

mają możliwość dzwonienia bezpośrednio do doradcy zawodowego, bez konieczności łączenia rozmowy. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że 74 doradców może bezpośrednio odbierać telefony od klientów i rozmawiać z nimi bez łączenia rozmowy. Pozostali respondenci – 60 osób – nie mają takiej możliwości. Doradców, którzy mogą bezpośrednio odbierać telefony od klientów zapytano następnie, czy w ich zespole funkcjonują zasady dotyczące odbierania telefonu. Jedynie 2 osoby odpowiedziały, że telefon odbiera zawsze ta sama osoba. Pozostali doradcy dokładają starań, aby była to ta sama osoba ale nie zawsze im się to udaje – 11 odpowiedzi lub pracują w ten sposób, że telefon odbiera ta osoba, która w danej chwili nie jest zajęta – 61 odpowiedzi.

Trzecie pytanie dotyczyło sposobu, w jaki doradcy zawodowi najczęściej odbierają telefon. Zdecydowana większość ankietowanych – 94 osoby – odpowiedziała, że nie liczy sygnałów dzwonka i w ogóle się nad tym nie zastanawia. Pojawiały się też odpowiedzi, że telefon trzeba odebrać jak najszybciej. Druga w kolejności grupa doradców odbiera telefon zaraz po pierwszym sygnale dzwonka – 31 odpowiedzi, a jedynie 9 osób odpowiedziało, że czyni to dopiero po kilku sygnałach. Sposób odbierania telefonu przez doradcę zawodowego jest o tyle ważny, że zgodnie z teorią komunikacji przez telefon dopiero po trzecim sygnale dzwonka pomiędzy dzwoniącym klientem a doradcą rozpoczyna się właściwa interakcja.

W pytaniu czwartym zapytano doradców zawodowych o liczbę rozmów telefonicznych z klientami, których tematem są porady zawodowe. Z odpowiedzi doradców wynika, że 84 osoby przeprowadzają do 5 rozmów w ciągu tygodnia, 38 doradców prowadzi od 6 do 10 rozmów, a 12 doradców powyżej 10 rozmów w ciągu tygodnia. W kolejnym pytaniu doradcy zostali poproszeni o odpowiedź czy zawsze rozpoczynają rozmowę z klientem w taki sam sposób. Okazało się, że większość doradców nie rozpoczyna rozmowy przez telefon w ujednolicony, powtarzający się sposób – 75 odpowiedzi; pozostali stwierdzili, że początek ich rozmowy telefonicznej jest zawsze taki sam – 59 odpowiedzi. Doradców poproszono następnie o podanie przykładu najczęściej stosowanego powitania. Wybrane odpowiedzi zostały przytoczone poniżej:

- *Standardowe powitanie z nazwą urzędu, nazwiskiem i zapytaniem, najczęściej – „W czym mogę pomóc”?*
- *Przedstawiam swoją osobę i placówkę, potem pytam czym klient jest zainteresowany i z czego chciałby skorzystać,*
- *Przedstawiam się i informuję o rodzaju usług oferowanych w Centrum, CIiPKZ, dzień dobry. W czym mogę pomóc?,*
- *Dzień dobry. Nazywam się ... i jestem doradcą zawodowym,*
- *Dzień dobry, Wojewódzki Urząd Pracy w., Oddział Zamiejskowy w..., Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, słucham,*
- *Imię, nazwisko, słucham ...*
- *Dzień dobry, w czym mogę Pani/Panu pomóc?*
- *Centrum Informacji Zawodowej, imię i nazwisko, słucham, CIiPKZ w ..., słucham,*
- *Po przedstawieniu się pytam w czym mogę pomóc,*
- *Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, imię i nazwisko, w czym mogę pomóc?*
- *Słucham, Centrum, imię i nazwisko,*
- *Dzień dobry, słucham Pani(a),*
- *Dzień dobry, (podaję imię i nazwisko), w czym mogę pomóc?,*
- *Przedstawienie siebie, dzień dobry, CIiPKZ, w czym mogę pomóc?,*
- *Imię i nazwisko + dzień dobry.*

W kolejnym, szóstym pytaniu zapytano doradców o to, czy w trakcie rozmowy telefonicznej z klientem starają się zidentyfikować jego potrzeby. Większość doradców odpowiedziała, że zazwyczaj im się to udaje, choć czasami sprawia trudności – 78 odpowiedzi, 49 osób stwierdziło, że zawsze im się to udaje, a 7 doradców odpowiedziało, że często nie potrafią tego zrobić. Odpowiadając na następne pytanie doradcy mieli za zadanie określić czy rozmawiając przez telefon z różnymi klientami zmieniają sposób wysławiania się. Zdecydowana większość doradców zadeklarowała, że starają się dostosowywać swoje słownictwo do potrzeb i możliwości odbioru klienta – 122 odpowiedzi. Pozostali doradcy – 12 osób – stwierdzili, że ze wszystkimi klientami rozmawiają w taki sam sposób.

W ósmym pytaniu doradców zapytano o to, czy rozmawiając z klientem przez telefon zastanawiają się nad brzmieniem własnego głosu. Doradcy deklarowali wsłuchiwanie się w brzmienie głosu klienta ale też koncentrowali się na własnym – 76 osób odpowiedziało, że zawsze zastanawia się nad tym, jak „brzmi” przez telefon, 46 doradców zastanawia się nad tym, ale tylko czasami, a 9 osób uznało, że głos w czasie rozmowy nie jest aż tak ważny. Poproszeni o uszeregowanie w kolejności ważności aktywnego słuchania i zadawania pytań w trakcie rozmowy przez telefon większość doradców zawodowych stwierdziła, że zarówno słuchanie, jak i zadawanie pytań są jednakowo ważne – 127 odpowiedzi. Pozostałe osoby przyznały pierwszeństwo aktywnemu słuchaniu – 3 doradców lub zadawaniu pytań – 4 doradców.

W kolejnym, dziesiątym pytaniu doradców zapytano o to, w jakim stopniu angażują się w rozmowę telefoniczną z klientem. Doradcy deklarowali, że zawsze starają się wczuć w położenie klienta – 61 odpowiedzi lub czasami angażują się bardziej, czasami mniej, w zależności od rozmówcy – 56 odpowiedzi. Jedynie 17 doradców stwierdziło, że starają się zachować dystans do klienta i poprzestają na udzielaniu informacji. Zapytani czy rozmawiając z klientem przez telefon sporządzają notatki lub zapiski dotyczące przebiegu rozmowy 75 doradców odpowiedziało, że tego nie robi; pozostali – 59 odpowiedzi – stwierdzili, że starają się to robić. Przykładowe, zapisywane przez doradców informacje, zostały przedstawione poniżej:

- *informacje dotyczące problemu, jaki zgłasza klient, a w przypadku braku możliwości udzielenia natychmiastowej odpowiedzi, możliwość kontaktu z nim (telefon, nazwisko),*
- *informacje o kliencie, dane personalne jeśli zapisuje się na zajęcia grupowe, czego dotyczy problem i jakich informacji potrzebuje, jakie dane lub informacje trzeba wyszukać,*
- *dane umożliwiające zapisanie osoby na poradę indywidualną lub zajęcia grupowe,*
- *dane dotyczące poszukiwanych przez rozmówcę informacji,*
- *czasem gdy klient prosi o zdobycie informacji, których aktualnie nie posiadam notuję najważniejsze rzeczy i umawiam się z klientem na telefon w późniejszym terminie,*

- *dane osobowe, sytuacja zawodowa, kierunek działania,*
- *problem, dane osobowe, kwalifikacje zawodowe, data, godzina ewentualnego spotkania,*
- *sytuacja zawodowa (czas pozostawania bez pracy, wykształcenie, kwalifikacje, możliwości poszukiwania pracy w najbliższej okolicy), rodzinna, materialna, stan zdrowia, możliwość częstego kontaktu z doradcą na miejscu, możliwości dalszego kształcenia,*
- *informacje o aktualnej sytuacji klienta, zapotrzebowanie na usługi i terminy spotkań,*
- *kategorię klienta, problem.*

W następnym, dwunastym pytaniu doradców zapytano czy w trakcie rozmowy z klientem ustalają dalsze działania, które powinien on podjąć oraz ich kolejność. Większość doradców odpowiedziała, że zazwyczaj tak postępuje – 72 odpowiedzi, natomiast 41 osób stwierdziło, że zawsze to robi. Pozostali doradcy – 21 osób – odpowiedzieli, że ustalają z klientem dalsze działania tylko wtedy, gdy on o to poprosi. Następnie doradców zapytano czy sprawdzają, czy podjęte wspólnie z klientem ustalenia są realizowane. Zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała, że nie dzwoni do klientów, ponieważ nie ma takich możliwości – 109 odpowiedzi. Pozostali doradcy zadeklarowali, że dzwonią ale tylko do niektórych klientów – 23 odpowiedzi lub oddzwaniają do wszystkich klientów – 2 odpowiedzi. Doradców zapytano też, czy podjęte wspólnie z klientem ustalenia sprawdzają również w inny, niż rozmowa przez telefon, sposób. Udzielone przez doradców odpowiedzi potwierdzają to założenie. Poniżej przedstawione zostały przykładowe metody kontaktu z klientem stosowane przez doradców:

- *sprawdzanie czy klient uczestniczył w zajęciach, na które się zgłosił czy zgłosił się po poradę,*
- *prośenie klienta o informację osobistą,*
- *czasem klienci sami dzwonią jeśli czują taką potrzebę i chcą się skonsultować,*
- *w czasie pierwszej rozmowy telefonicznej ustalona zostaje forma kontaktu.*

W kolejnym, czternastym pytaniu zapytano doradców czy rozmawiając z klientem przez telefon proponują mu wizytę w urzędzie. Z odpowiedzi doradców wynika, że informują oni o takiej możliwości, pozostawiając decyzję klientowi – 86 odpowiedzi. Duża część doradców umawia na wizyty większość klientów, z którymi rozmawia przez telefon – 45 osób, ale są też tacy, którzy tego nie robią – 3 osoby. W dalszej części ankiety zapytano doradców czy udzielając przez telefon odpowiedzi na typowe pytania klientów korzystają z przygotowanych wcześniej, gotowych odpowiedzi. Zdecydowana większość respondentów nie dysponuje takimi pomocami i poszukuje informacji w trakcie rozmowy – 103 odpowiedzi. Jedynie 13 doradców odpowiedziało, że opracowują wcześniej własne materiały i starają się z nich korzystać. Pozostała grupa – 18 osób – nie dysponuje gotowymi odpowiedziami i nie ma zamiaru z nich korzystać.

W następnym, szesnastym pytaniu doradcy zostali poproszeni o odpowiedź czy na zakończenie rozmowy przez telefon proszą klienta o informację zwrotną dotyczącą jej przebiegu. Odpowiedzi doradców okazały się bardzo zróżnicowane – 51 osób zadeklarowało, że czasami tak postępuje, 43 osoby, że nigdy tego nie robi, 31 osób stwierdziło, że zazwyczaj tak postępuje, a 9 doradców bardzo rzadko zwraca się z taką prośbą do klienta. Doradcy, którzy proszą o informację zwrotną najczęściej starają się uzyskać od klienta opinię na temat treści rozmowy telefonicznej – 43 odpowiedzi lub atmosfery w trakcie rozmowy – 3 odpowiedzi. Zdarza się też, że doradcy proszą klienta o zupełnie inne informacje, tj.:

- *informacje na temat efektów rozwiązywania problemów klienta,*
- *informacje na temat efektów postępowania zgodnego z sugestiami doradcy,*
- *czy przekazane informacje są wystarczające,*
- *czy klient jest usatysfakcjonowany przebiegiem rozmowy,*
- *czy klient potrzebuje jeszcze innych informacji,*
- *czy udzielone informacje satysfakcjonują klienta,*
- *czy oczekiwania klienta zostały spełnione, czy uzyskał to, co chciał,*
- *czy zatrudnienie doszło do skutku, czy szkolenie było właściwe, czy wybór rodzaju kursu spełnił oczekiwania.*

W dalszej części ankiety doradców zawodowych zapytano czy stosują w swojej pracy metody samooceny. Odpowiedzi doradców rozłożyły się prawie po połowie – 71 doradców odpowiedziało, że nie stosuje żadnych metod, a 63 osoby zadeklarowały, że wykorzystuje je w swojej pracy. Następnie poproszono doradców o podanie przykładów stosowanych metod samooceny. Wybrane odpowiedzi zostały zamieszczone poniżej:

- *refleksja nad przebiegiem rozmowy i pełnością przekazanych informacji,*
- *zastanawianie się czy klient otrzymał wyczerpującą odpowiedź na zadane pytanie,*
- *zastanawianie się czy omówione zostały wszystkie aspekty problemu,*
- *zastanawianie się czy dalsza współpraca została dobrze zaplanowana,*
- *analiza własnych zachowań i sposobu przeprowadzania rozmowy,*
- *ocena, na ile przeprowadzona rozmowa była profesjonalna.*

Doradców poproszono też o wymienienie metod samooceny, które może wykorzystywać w swej pracy doradca świadczący usługę poradnictwa zawodowego przez telefon. Wybrane odpowiedzi zostały zamieszczone poniżej:

- *wgląd we własne postępowanie,*
- *analiza „po fakcie” przebiegu rozmowy,*
- *autorefleksja dotycząca mocnych i słabych stron przebiegu rozmowy z klientem,*
- *ogólna refleksja na temat przekazanych treści i możliwości uzupełnienia lub wyszukania dodatkowych informacji.*

W dwudziestym pytaniu ankiety doradców zapytano o to, czy prowadzą statystykę przeprowadzanych przez siebie rozmów telefonicznych z klientami. Zdecydowana większość doradców odpowiedziała, że tego nie robi – 121 osób. Pozostali – 13 respondentów – deklarowali klasyfikowanie rozmów według kategorii klientów – 12 odpowiedzi oraz według dat – 1 odpowiedź.

W dalszej części ankiety doradców zapytano czy prowadzone przez nich rozmowy telefoniczne z klientami powinny podlegać superwizji.

Większość doradców zawodowych jest temu przeciwna – 52 osoby odpowiedziały, że zdecydowanie nie, a 47 osób, że raczej nie. Zwolennikami superwizji okazało się 35 doradców, z czego 26 osób odpowiedziało raczej tak, a jedynie 9 osób, że zdecydowanie tak. Doradców zapytano następnie kto mógłby przeprowadzać superwizje rozmów telefonicznych z klientami. Uzyskane odpowiedzi były dość zróżnicowane. Poniżej przytoczono wybrane wypowiedzi doradców:

- *doradcy zawodowi z bardzo dużym doświadczeniem z zakresu realizacji zadań poradnictwa zawodowego w urzędach pracy,*
- *doradca zawodowy lub psycholog z dużym doświadczeniem zawodowym,*
- *drugi doradca zawodowy,*
- *osoby z dużym doświadczeniem, które nadzorowałyby pracę osób nowo przyjętych,*
- *osoby specjalnie przeszkolone w tym zakresie, fachowcy z tej dziedziny.*

W kolejnym, dwudziestym piątym pytaniu doradców zapytano czy ich zdaniem wysokość opłat telefonicznych ma wpływ na dostępność poradnictwa zawodowego przez telefon. Prawie wszyscy ankietowani doradcy byli zdania, że tak jest – 131 odpowiedzi. Jedynie 3 doradców uznało, że opłaty za telefon nie mają wpływu na dostępność tego typu usługi. Doradców zapytano też, czy poradnictwo zawodowe przez telefon powinno być dodatkowo promowane na tle innych usług świadczonych przez urzędy pracy i doradców zawodowych. Większość doradców była zdania, że nie jest to konieczne – 82 odpowiedzi ale pozostała część uznała, że powinno się tę usługę promować – 52 odpowiedzi. Wśród zgłoszonych propozycji działań promocyjnych znalazły się m.in.:

- *broszury, afisze, ulotki, plakaty, foldery reklamowe, tablice ogłoszeń,*
- *materiały informacyjne o CiPKZ,*
- *strony www urzędów pracy i NCZPZ w resorcie pracy,*
- *informacje w prasie i w innych mediach,*
- *informacja w trakcie targów i giełd pracy,*
- *instalowanie w placówkach świadczących tego typu usługi bezpłatnych numerów telefonów,*
- *promocja adresowana do osób niepełnosprawnych.*

W dalszej części ankiety doradców zapytano o to, które z zagadnień etycznych dotyczących poradnictwa zawodowego przez telefon uważają za najważniejsze. Z odpowiedzi doradców wynika, że na pierwszym miejscu znalazła się ochrona informacji o problemie klienta, na drugim – ochrona danych osobowych klienta, a na trzecim – ochrona przyjętych w trakcie rozmowy ustaleń.

W przedostatnim pytaniu ankiety doradców poproszono o opinię na temat świadczenia usługi poradnictwa zawodowego przez telefon. Żaden z doradców nie stwierdził, że poradnictwo przez telefon jest taką samą formą poradnictwa jak poradnictwo „twarzą-w-twarz”. Zdecydowana większość – 130 osób – była zdania, że poradnictwo przez telefon jest czymś więcej niż udzielaniem informacji ale nie może zastąpić kontaktu z doradcą. Pozostali doradcy uznali, że poradnictwo przez telefon to tylko sposób na udzielanie informacji klientowi.

Odpowiadając na ostatnie pytanie ankiety doradcy podawali przykłady umiejętności zawodowych, które uznali za najbardziej przydatne przy świadczeniu usługi poradnictwa przez telefon. Z odpowiedzi doradców wynika, że doradca zawodowy pracujący z klientem przez telefon powinien posiadać m.in. kompetencje z zakresu poradnictwa indywidualnego, grupowego i psychologii wsparcia, wiedzę na temat teorii komunikacji oraz umiejętność nawiązywania kontaktu, zjednania sobie klienta, wzbudzenia w nim zaufania i podtrzymywania rozmowy. Tak szeroki przekrój wiedzy i umiejętności, którymi powinien dysponować doradca pozwala przypuszczać, że w opinii doradców zawodowych poradnictwo przez telefon jest usługą kompleksową, łączącą w sobie elementy innych metod poradnictwa zawodowego.

Michał Dąbrowski

Marcin Jaworek

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Internetowe giełdy pracy w Niemczech

Na przestrzeni kilku ostatnich lat w RFN nastąpił dynamiczny rozwój firm zajmujących się internetowym pośrednictwem pracy.

Na drodze ich dalszego sukcesu niespodziewanie dla nich samych stanął nowy projekt wirtualnej platformy pośrednictwa pracy przygotowany przez Federalną Agencję Pracy (Bundesagentur für Arbeit – BA), który stanowi obecnie poważne zagrożenie ich dalszej egzystencji¹. Niebezpieczeństwo związane jest z zainteresowaniem się przez BA pośrednictwem wysoko-wykwalifikowanych fachowców oraz kadry kierowniczej dla przedsiębiorstw. Dotychczas bowiem państwowy aparat pośrednictwa pracy skupiał się głównie na pośrednictwie pracowników o przeciętnych kwalifikacjach oraz osób dla których stosunkowo trudno jest znaleźć pracodawcę. Te dwie wyżej wymienione grupy stanowiły dla prywatnych pośredników

¹ Nie jest to pierwsza giełda internetowa pracy stworzona przez Bundesagentur für Arbeit, cztery lata temu w 2000 r. należącej do tej instytucji Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy (ZAV) w Bonn stworzył specjalną giełdę pośrednictwa dla osób poszukujących pracy w zawodach informatycznych oraz dla pracodawców z tej branży; giełda ta powstała w ramach programu Zielonej Karty dla informatyków.

główne źródło dochodów prywatnych portali internetowych². Dzięki wprowadzeniu przez BA internetowej giełdy pracy (www.arbeitsagentur.de), niemieccy pracodawcy poszukujący wysokiej klasy personelu mogą obecnie korzystać już z całkowicie bezpłatnego pośrednictwa. Federalna Agencja Pracy mogła sobie pozwolić na rezygnację z pobierania opłat od pracodawców, gdyż jej giełda pracy powstała w głównej mierze ze składek osób ubezpieczonych (Arbeitslosenversicherung).

Warto podkreślić, że Federalna Agencja Pracy oferuje platformę internetową, na której można nie tylko znaleźć ogłoszenie o wolnym stanowisku pracy ale również samemu zamieścić taką ofertę. Fakt ten ma ogromne znaczenie, gdyż w pośrednictwie nie muszą uczestniczyć urzędy pracy, co znacznie przyspiesza proces rekrutacji oraz zdecydowanie ogranicza biurokrację.

O dużym zainteresowaniu publiczną giełdą internetową może świadczyć fakt, iż od czasu uruchomienia platformy, czyli od 1 grudnia 2003 r. dziennie stronę odwiedzało około 600 tys. osób, a w pierwszym miesiącu system zarejestrował 130 mln wejść na stronę.

Jednak nowy system zdaniem ekspertów nie jest wolny od wad. Wyposażono go bowiem m.in. w funkcje szybkiego i szczegółowego wyszukiwania ale z racji, iż szybka selekcja służy jedynie zdobyciu informacji ogólnych, posiada duży przedział błędów, w szczególności gdy chodzi o semantyczne podobieństwa. Zdarzało się bowiem często, iż osoba wyszukująca w systemie pedagoga po wpisaniu słowa kluczowego otrzymywała zadziwiająco dużą ofertę osób zainteresowanych podjęciem pracy włączając w to wszystkie kategorie zawodu (poczynając od nauczycieli języka a skończywszy na nauczycielach tańca czy nauki jazdy).

Problem poprawnego wyszukiwania informacji dotyczy również innych zawodów. Zdarza się, iż osoba poszukująca pracownika z południa Niemiec otrzymuje w wyniku zapytania kandydata z północy. Chociaż trzeba dodać, iż pomimo pojawiania się tego typu błędów zawsze efektem zapytania będzie kandydat posiadający wymagane kwalifikacje.

² Zwischen Kooperation und Konfrontation / Chrisoph Mülitz / Personal 02/2004 S. 52–55/ Pomiędzy kooperacją a konfrontacją.

Mając na uwadze zaistniałe nieprawidłowości Federalna Agencja Pracy podjęła współpracę z jednym z niemieckich instytutów badawczych na rzecz sztucznej inteligencji w celu eliminacji podobnych błędów.

Wyszukiwanie szczegółowe poszczególnych kandydatów, czyli detal po detalu sprawia, iż działy personalne korzystające z usług internetowej platformy mogą uzyskać bardzo obszerny obraz dotyczący ofert i istniejącego popytu na konkretny zawód. Gruntowne wyszukiwanie umożliwia, przy dokładnym podaniu kryteriów, prosty i skuteczny sposób uzyskania ze zbioru danych najlepszego kandydata na wolne stanowisko pracy.

Aby móc skutecznie korzystać z dobrodziejstw platformy internetowej należy zarejestrować dane przedsiębiorstwa w systemie. W poprzedniej wersji systemu, wchodzący na stronę goście mogli dowolnie wyszukiwać adresy osób poszukujących pracę. Często sposób ten wykorzystywali nieuczciwi pracodawcy, którzy zasypywali bezrobotnych spamem (czyli tzw. mailbombingiem). Obecnie czynność ta nie jest możliwa do realizacji, z uwagi na fakt, iż wszyscy poszukujący pracy pozostają anonimowi. W przypadku gdy dany pracodawca wyszuka na stronie odpowiedniego dla siebie kandydata zmuszony zostaje do skorzystania z pośrednictwa BA w celu nawiązania bezpośredniego kontaktu. Czynność ta trwać może do 48 godzin. Jednakże czas ten może ulec skróceniu w przypadku zarejestrowania pracodawcy jako klienta. W tym wypadku kontakt nawiązany jest w ciągu kilku minut, co sprawia, iż znacznie szybciej dochodzi do zawarcia umowy pomiędzy pracodawcą a kandydatem. Przedsiębiorcy, którzy nie spieszą się z wyborem pracownika najczęściej korzystają z ogłoszeń zamieszczanych w formie anonsów.

Ze względu na skalę przedsięwzięcia finansowanie wirtualnej giełdy przygotowane zostało wstępnie na pięć lat. Pierwszym stopniem wdrażanego programu było utworzenie 1 grudnia 2003 r. nowego, silnie zorientowanego na klienta serwisu. Wstępne koszty oszacowano na 15 mln Euro³. Drugim stopniem programu, który wszedł w życie 1 maja br. było przyłączenie do systemu wszystkich urzędów pracy wraz z 35 tys. pracowników. Etap ten wyceniono na 48 mln. Euro. Jest to najdroższy etap i zarazem

³ Profis im Netz / Dr. Manfred Böcker / Personal s. 37 / Profity w sieci.

najważniejszy z uwagi na konsekwencje jakie może przynieść jego porażka bądź też sukces. Etap ten będzie podstawą do wyznaczenia i wprowadzenia nowych zadań. Wpłynie także na zmianę świadomości pracowników. Obecnie myśli się już nie tylko o dotychczasowych bezrobotnych ale również o pracodawcach do których trafia zbyt wiele podań o pracę.

Ostatni trzeci etap zakończy się prawdopodobnie 1 sierpnia 2004 r. Po okresie tym wirtualni doradcy działać już będą w decentralizowanych centrach obsługi. To do nich kierowane będą wszelkie pytania pracowników dotyczące pracodawców. Przewidywany koszt trzeciego etapu szacowany jest na około 14 mln Euro. Całość finansowana zostanie ze składek na ubezpieczenie.

Nowy system zawierać będzie docelowo około 2 mld rekordów. Obecnie korzystają już z niego pracownicy i pracodawcy a także osoby poszukujące pracy.

Fakt funkcjonowania wirtualnej platformy stanowi źródło konfliktu pomiędzy Federalną Agencją ds. Pracy a czterema prywatnymi giełdami internetowymi (Monster, Jobpilot, Stepstone, Jobscout 24). Właściciele wspomnianych firm uważają, iż wkroczenie instytucji publicznej jaką jest BA na ich dotychczasowy obszar działalności stanowi naruszenie zasad konkurencji wolnego rynku. Według jednego z szefów firm z branży internetowej BA wprowadza bocznymi drzwiami zniesiony zaledwie przed 10 laty państwowy monopol pośrednictwa pracy^{4,5}. Ma to związek, ze wspomnianym niewprowadzeniem opłat za korzystanie z usług portalu przez pracodawców. Dotychczas pracodawca poszukujący pracownika, za skorzystanie z usług firmy zajmującej się internetowym pośrednictwem płacił około 500 Euro. Darmowe usługi publicznego portalu BA sprawia, iż pracodawcy zrezygnują z usług płatnego pośrednictwa. O tym jak jest to poważny problem mogą świadczyć szacunki, według których przejście pracodaw-

⁴ Op.Cit 2.

⁵ Państwowy monopol na usługi związane z pośrednictwem na rynku pracy został zniesiony w 1994 r., jednak w okresie od 1.08.1994 r. do 26.03.2002 r. prywatni pośrednicy byli zobowiązani do posiadania specjalnego zezwolenia wydawanego przez Federalny Urząd ds. Pracy, po 27.03.2002 r. został zniesiony obowiązek posiadania tego typu pozwolenia i prywatni pośrednicy muszą jedynie zgłosić prowadzenie tego typu działalności (Gewerbeanmeldung).

ców z prywatnych giełd pracy na platformę państwową spowoduje, iż pracę może utracić około 50 tys. osób z branży wydawniczej i internetowej.

Ponadto przewiduje się, że największe zagrożenie po wprowadzeniu platformy przez Federalną Agencję ds. Pracy dotyczyć może regionalnych giełd internetowych oraz regionalnych gazet.

Najwięksi oferenci internetowych ofert pracy

Nazwa oraz adres stron www	Liczba krajów	Aktywne życiorysy	Liczba odsłon w mc	Oferty pracy	Cena
Monster (www.monster.de)	21	Niemcy – ok. 383 tys., zagranica – ok. 31 mln.	ok. 46,7 mln. (zagranica)	Niemcy – 6 tys., zagranica ponad 100 tys.	za ofertę 60 dniową – 800 Euro; dostęp do do banku życiorysów 1950 Euro za mc
Jobpilot (www.jobpilot.de)	11	Niemcy – ok. 90 tys., zagranica – ok. 241 tys. (grudzień 2003)	ok. 31 mln. w grudniu 2003 (zagranica)	Niemcy – 13,5 tys., zagranica 26,3 tys.	standardowo za ofertę 750 Euro, indywidualnie 1095 Euro; czas – 4 tygodnie; dostęp do banku życiorysów 995 Euro, dostęp do międzynarodowego banku życiorysów 1095 Euro
Jobscout24 (www.jobscout24.de)	3 (koncentracja na krajach niemieckojęzycznych)	Niemcy – brak danych., zagranica – ok. 41,6 tys. (listopad 2003)	ok. 9 mln	Niemcy – brak danych, zagranica 14,5 tys. (grudzień 2003)	za ofertę – 540 Euro (1 pozycja); okres 8 tygodni; dostęp do banku życiorysów 890 Euro
Stepstone (www.stepstone.de)	21	Niemcy – ok. 174 tys., zagranica – ok. 1 mln.	ok. 51 mln	Niemcy – 4,5 tys., zagranica 10,8 tys.	za ofertę – 625 Euro; indywidualnie 995 Euro; czas dostępu mc; dostęp do banku życiorysów 1150 Euro mc

Źródło: Zwischen Kooperation und Konfrontation / Chrisoph Mulitze / Personal 02/2004

Stworzenie przez BA nowej internetowej giełdy pracy połączyło dotychczasowych konkurentów w walce o przetrwanie. Wszystkie cztery podmioty zaproponowały rządowej agencji własny model współpracy o nazwie WIN (konkurencja w sieci). Ich propozycja wzorowana jest na modelu australijskim, w którym zredukowano do minimum rolę publicznego pośrednictwa na rzecz bardziej efektywnych firm prywatnych, z którymi państwowa agencja zawiera umowy w sprawie pośrednictwa. W proponowanym projekcie przyjęto założenie według, którego pracownik pragnący zmienić pracę czy również osoba bezrobotna obsługiwana byłaby przez BA a następnie kierowana według określonego profilu do prywatnego pośrednika posiadającego własną giełdę internetową.

W tym przypadku BA zobligowana byłaby do zlikwidowania własnego portalu internetowego. Do głównych zadań agencji rządowej należałoby doradztwo zawodowe. Argumentem, który przemawia na rzecz tego modelu według jego zwolenników jest fakt wdrożenia tego systemu w Australii. Model ten przyczynił się do znacznego obniżenia bezrobocia w latach ubiegłych.

Jednak Federalna Agencja ds. Pracy kontestuje tego typu propozycje i wraz z rozpoczęciem trzeciego etapu stara się przyciągnąć do siebie jak najwięcej klientów rynkowych.

Jednym z zarzutów podnoszonym przez przeciwników BA z branży internetowej jest to, iż stworzony ze składek ubezpieczonych portal www.arbeitsagentur.de jest po prostu zbyt drogi⁶. Konkurenci wskazują również na złe rozwiązania przyjęte w zastosowanym modelu. Przykładem

⁶ Charakterystyczne przy tym jest, iż Federalna Agencja Pracy zdecydowała się na uruchomienie tak kosztownego projektu jakim jest internetowa giełda pracy, w momencie, gdy ma ogromny deficyt finansowy (3,607 Miliarda Euro na koniec kwietnia br. – Die Welt 6 maja 2004 r.) i w celu jego pokrycia musi dokonywać drastycznych cięć w dotychczas stosowanych świadczeniach, np.: znacznie redukując środki przeznaczone na zatrudnienie w ramach tzw. drugiego rynku pracy, tj. na Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen w wyniku czego wykorzystanie tej formy subsydiowanego zatrudnienia spadło w ciągu ostatnich 15 lat o blisko 75%. Für eine Renaissance des Zweiten Arbeitsmarktes: Fördern und Fordern auch bei ABM / Michael Franck / Soziale Sicherheit 3/2004 S. 96–102.

takim jest brak możliwości cofania się po wypełnieniu kwestionariusza, co sprawia, że dane trzeba wprowadzać od nowa. Kolejnym argumentem przeciw systemowi głoszonemu przez przeciwników jest efektywne funkcjonowanie prywatnych giełd pracy w przeciwieństwie do giełdy stworzonej przez publiczne służby pośrednictwa. Argument ten jest mało przekonujący z uwagi na fakt, iż cały proces tworzenia i wdrażania tak zaawansowanej technologii na szeroką skalę musi napotykać na trudności z uwagi na skomplikowane rozwiązania jakie trzeba zastosować. Dlatego też zawsze podczas wdrażania rzeczy nowych, innowacyjnych pojawia się pewien opór wynikający z niechęci do stosowania nowych rozwiązań czy również braku znajomości wprowadzonych technik.

Kolejnym argumentem wysuwanym przez właścicieli prywatnych portali pracy jest upolitycznienie całego procesu wdrażania oraz eksploatacji systemu. Wielu ekspertów uważa, iż rząd federalny potrzebuje po prostu dobrych wiadomości z rynku pracy a darmowa internetowa giełda pracy z wysoką liczbą osób korzystających z jej usług nadaje się do tego znakomicie.

Zdaniem autorów dążenie przedsiębiorstw do ograniczenia kosztów może istotnie sprawić, iż pracodawcy wybiorą darmowy dostęp do informacji o pracownikach i w przypadku, gdy obie strony nie porozumieją się co do przyszłej współpracy, konsekwencje istnienia równoległe portalu rządowego oraz portali prywatnych mogą być wysoce szkodliwe dla rynku pracy. Likwidacja prywatnych portali internetowych oraz istnienie jednego monopolisty w postaci portalu rządowego to najczarniejszy scenariusz jaki może zaistnieć w efekcie braku porozumienia.

Aktualnie jednak wielu pracodawców korzysta w dalszym ciągu z usług prywatnych pośredników nie doceniając jeszcze roli portalu BA. Dotyczy to także firm, które tworzą dla BA internetową giełdę pracy. Szukają one bowiem nowych pracowników poprzez prywatną giełdę pracy – firmę Jobpilot.

Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz

Departament Zarządzania EFS

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Partnerstwo w EQUAL w praktyce

Pomimo że Polska jest członkiem Unii Europejskiej od 1 maja 2004 roku, a prace nad udostępnieniem unijnych funduszy rozpoczęły się dużo wcześniej, na rzeczywiste efekty ich wdrożenia musimy jeszcze poczekać. O ile na przykład urzędy marszałkowskie, wdrażające Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego rozpoczęły już, a nawet, w niektórych przypadkach, zakończyły nabór wniosków do niektórych działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, o tyle w przypadku Europejskiego Funduszu Społecznego trudno mówić o szybkim starcie.

Jedynie w przypadku Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL zakończony już został nabór wniosków o dofinansowanie projektów.

Nieznane są jeszcze ostateczne wyniki, nie wiadomo, kto został członkiem i jakiego partnerstwa, warto jednak poruszyć kilka kwestii, które, mimo że konkurs już został zamknięty pozostają wciąż aktualne. Nie zaszkodzi również przypomnieć główne zasady EQUAL, które teraz właśnie mają szansę być właściwie wykorzystane.

Przed wszystkim *PARTNERSTWO*

Partnerstwo w EQUAL to grupa od kilku do kilkudziesięciu różnych instytucji i organizacji, które łączą wspólne cele i zasoby dla wzmocnienia w walce z dyskryminacją i nierównością na rynku pracy. To przedstawiciele różnych środowisk, kultur organizacyjnych, różnych interesów. Łączą ich jedno – chcą zrobić coś dobrego dla tych, którzy są w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Ważne jest to, że poprzez udział w partnerstwie, próbę nawiązania dialogu pomiędzy uczestnikami mówiącymi często innymi słowami o tym samym ma szansę powstać nowa jakość.

Partnerstwo w EQUAL ma jeszcze jeden wymiar. To partnerstwo, które uwzględniane jest w przygotowaniu i programowaniu działań przez wszystkich uczestników procesu wdrażania programu. Przed przystąpieniem do realizacji działań na najniższym poziomie wdrażania już na etapie programowania można model partnerstwa sprawdzić.

Jedną z podstawowych zasad wdrażania funduszy strukturalnych, a więc również EQUAL jest zasada partnerstwa, która mówi, że Komisja Europejska powinna w jak najściślejszy sposób współpracować z władzami państwa członkowskiego na wszystkich szczeblach począwszy od okresu programowania do okresu wdrażania. Zasada ta powinna się następnie przenosić na kolejne szczeble współpracy władz państwa członkowskiego z potencjalnymi odbiorcami pomocy. Jest to swoisty sprawdzian przed przystąpieniem do właściwej realizacji założeń programu.

Identyfikacja potencjalnych partnerów w EQUAL nie jest prosta przede wszystkim ze względu na ich szerokie spektrum oraz liberalne warunki udziału w programie – partnerem, inicjatorem partnerstwa może być każdy legalnie funkcjonujący w Polsce podmiot.

W trakcie pierwszej rundy EQUAL, która rozpoczęła się w 2000 roku w piętnastu krajach Unii Europejskiej oraz w Czechach i na Węgrzech utworzonych zostało około 1300 Partnerstw. Udział w nich wzięło prawie 14 000 partnerów. Biorąc pod uwagę skład Partnerstw okazało się, że jest on stosunkowo równomiernie rozłożony – w równych częściach w Part-

nerstwach brali udział przedstawiciele trzech najważniejszych uczestników europejskiego rynku pracy: instytucje publiczne, organizacje pozarządowe oraz przedsiębiorstwa prywatne. Uwzględniając zainteresowanie okazywane przez polskich potencjalnych partnerów wydaje się, że w Polsce sytuacja będzie podobna. EQUAL stwarza duże możliwości dla wszystkich, ale szczególne znaczenie ma dla nawiązania pomiędzy nimi dialogu i partnerstwa. Polskie, i nie tylko, doświadczenia współpracy pokazują jak trudne jest partnerstwo z przedstawicielami reprezentującymi inny typ instytucji czy organizacji.

W EQUAL, pierwsze próby zastosowania zasady partnerstwa miały miejsce na etapie programowania przy utworzeniu grupy roboczej skupiającej przedstawicieli potencjalnych zainteresowanych programem. Kolejnym krokiem były grupy konsultacyjne, współpracujące przy tworzeniu Uzupełnienia programu operacyjnego. Miejsce miały również konsultacje społeczne, a i tworzenie składu Komitetu Monitorującego EQUAL odbywało się z zachowaniem równego przedstawicielstwa administracji, partnerów społecznych i organizacji pozarządowych.

Tyle poziom programowania, kolejnym krokiem było przejście od słów do czynów i zachęcanie do partnerskich kontaktów różnych, czasem bardzo odległych sobie organizacji. Pierwszą przymiarką do nawiązania partnerskiej współpracy było opracowywanie wniosków – dyskusje i dochodzenie do wspólnych rozwiązań, poszukiwanie dróg wyjścia z impasu, który nie- rzadko pojawiał się w trakcie rozmów.

Dla zwiększenia zainteresowania programem oraz aby umożliwić bliższy kontakt potencjalnych partnerów Instytucja Zarządzająca EQUAL oraz Krajowa Struktura Wsparcia (KSW) przeprowadziły szereg akcji promocyjno – informacyjnych w postaci zorganizowanych spotkań.

Konferencje, seminaria i warsztaty, które swoim zasięgiem objęły cały kraj były oblegane. Wśród uczestników dało się zauważyć przedstawicieli różnych instytucji i organizacji, wydaje się jednak, że to organizacje pozarządowe stanowiły pokaźną część wszystkich uczestników. Szczególnie dlatego, że to właśnie one, również dzięki zastosowaniu kolejnej zasady – empowerment – aktywnego zaangażowania, mogą najwięcej skorzystać na rezultatach EQUAL.

Organizacje pozarządowe, tak liczne i aktywne podczas warsztatów jak i konsultacji indywidualnych okazały również duży dynamizm działania szczególnie, gdy konieczne było wprowadzenie pewnych modyfikacji do systemu wdrażania EQUAL.

„Polski EQUAL”

Program operacyjny – Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL stał się już obowiązującym prawem na mocy rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 11 sierpnia 2004 roku. Również Uzupełnienie programu operacyjnego przyjęte 31 sierpnia 2004 r. przez Komitet Monitorujący EQUAL, prawie jednogłośnie, łączy dzień wejścia w życie. Komisja Wyboru Projektów pod względem formalnym, a Podkomisje Oceny Projektów pod względem merytorycznym rozpoczną prace nad stworzeniem listy rankingowej projektów zakwalifikowanych do dofinansowania.

Kto zostanie wybrany? Kto rozpocznie tworzenie podwaliny EQUAL – Partnerstwa na rzecz Rozwoju? Co czeka potencjalnych wybranych po otrzymaniu decyzji o przyjęciu wniosku – projektu do realizacji?

Pytania jeszcze dziś można mnożyć. Niezwykle krótki czas, który miała Instytucja Zarządzająca EQUAL, aby wywiązać się z terminów narzuconych przez Komisję Europejską dla zapewnienia zbieżności w czasie wszystkich krajów spowodował, że EQUAL, którego programowanie rozpoczęło się znacznie później niż „starszego brata” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) znacznie szybciej rozpoczyna wdrażanie. Przyczyniło się to również do konieczności wprowadzania pewnych zmian w sposobie wdrażania praktycznie na gorąco, w trakcie trwania konkursu.

Zmiany te nie wpływają bezpośrednio na wybór wniosków, mogły jednak zelektryzować potencjalnych partnerów, szczególnie organizacje pozarządowe. Zostaną one omówione poniżej i stanowią przykład próby poszukiwania rozwiązań i dialogu nie tylko na poziomie wdrażania, ale również programowania.

Duże pieniądze i gwarancja

Idea EQUAL, brak ograniczeń uczestnictwa w programie, duże środki na realizację pomysłów to warunki wdrażania, które marzyły się niektórym idealistom od lat. Tak można by w skrócie zaprezentować pewien hurra- optymizm, który zapanował podczas kampanii informacyjno – promocyjnej Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w Polsce. W tym zachwycie dość skromnie odbierane były słowa o tym, że są to środki publiczne, że powinny być wydatkowane zgodnie z zasadami ustawy o finansach publicznych, i w końcu, że instytucja, która podpisywać będzie umowę dofinansowania bierze, w imieniu pozostałych partnerów, całkowitą odpowiedzialność za te środki wobec Instytucji Zarządzającej EQUAL. Oraz zasady rozliczeń podobne jak w przypadku SPO RZL. I nagle wybuchła bomba! Na stronach internetowych KSW pojawił się wzór umowy, którą podpisuje z KSW beneficjent występujący w imieniu Partnerstwa na rzecz Rozwoju a w niej artykuł o konieczności ustanowienia zabezpieczeń dla środków projektu. Środków stosunkowo wysokich, bo projekty EQUAL mogą mieć wartość nawet do trzech milionów euro. Pojawiło się wtedy wiele głosów, że to wyklucza małe organizacje pozarządowe z udziału w programie. Wyklucza podwójnie, ponieważ nie stać ich na wyasygnowanie tak wielkich kwot na zabezpieczenie środków np. poprzez gwarancję bankową, ale także nie mają one zasobów na pokrycie drugiego zobowiązania, jakim jest notarialne oświadczenie o dobrowolnym poddaniu się egzekucji. Głos sprzeciwu był tak potężny, że jeszcze raz, wspólnie, pochylono się nad problemem i okazało się, że nie taki diabeł straszny jak go malują. A przy okazji warto sobie przypomnieć o kilku zasadach.

Przede wszystkim, koszty notarialne oraz gwarancje bankowe są kosztami kwalifikującymi się do zwrotu, w przypadku, gdy są powiązane z realizacją projektu lub są niezbędne dla jego uruchomienia. Zwiększenie budżetu projektów o równowartość kosztów jest możliwe nawet po złożeniu wniosku – przed podpisaniem umowy dofinansowania. Po drugie, partnerstwo różnorodne jest właśnie po to, aby wykorzystywać potencjał wszystkich partnerów tam, gdzie może być on użyty w sposób optymalny

– organizacje pozarządowe słyną z tego, że to one są najbardziej efektywne w realizacji tego typu projektów, szczególnie ze względu na nieco rozluźniony gorset wymagań ustawowych i bardziej elastycznych metod zarządzania. Dlaczego jednak w tym wypadku nie wykorzystać potencjału administracji publicznej, która zwolniona jest od konieczności gwarancji ze względu na swój status? Dlaczego? Tu właśnie pojawia się problem, który z toku wielu wypowiedzi zdaje się przebijać. Wydawało się, że niektórzy zapomnieli, że EQUAL to nie jest program jedynie dla organizacji pozarządowych – o dużym czy małym potencjale. EQUAL to program dla różnorodnych partnerów i każdy z nich ma równe prawa uczestnictwa a partnerstwo powinno wykorzystać jego mocne strony. Posiadanie określonych zasobów materialnych czy niematerialnych nie powinno tu być przeszkodą w nawiązaniu współpracy, ale gwarantem dla wszystkich, że nic jej nie powinno przeszkodzić.

Przy okazji zapomniano również o tym, że EQUAL wdrażany jest w trzech etapach wdrożeniowych – tzw. Działaniach, na finansowanie których podpisywane są odrębne umowy dofinansowania. W przypadku Działania 1 była więc mowa o średniej wartości projektu rzędu 45 tys. euro czyli około 200 tys. złotych to znaczy znacznie mniej niż się początkowo wydawało.

Podobnie jak w życiu każdy widzi tylko swoje problemy. Również w EQUAL. Poniższy przykład pokazuje kolejne schody w rozumieniu partnerstwa i równości.

Partner z ogłoszenia

Organizacje pozarządowe miały problem w znalezieniu środków na zabezpieczenia, gwarancje i koszty notarialne. Jednostki samorządu terytorialnego miały inny problem: jak przekazywać środki organizacjom pozarządowym, z którymi chciałyby nawiązać partnerstwo przy zachowaniu zgodności z *ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie*. Problem, wydawałoby się daleki od problematyki EQUAL, ale i on zna-

laż swoje rozwiązanie. W wersji Uzupełnienia programu operacyjnego przyjętej przez KM EQUAL znalazł się nowy fragment mówiący o budowaniu partnerstwa podczas Działania 1, w szczególnym przypadku, gdy inicjatorem partnerstwa była jednostka sektora finansów publicznych.

Ważnym elementem tego nowego fragmentu jest nałożenie na jednostki pochodzące z sektora finansów publicznych, w rozumieniu *ustawy o finansach publicznych*, obowiązku otwartego poszukiwania partnerów do partnerstwa. Otwarty nabór miałby się odbywać poprzez ogłoszenie, we właściwych dla jednostki mediach, informacji niezbędnych dla znalezienia partnera właściwego dla realizacji celów partnerstwa. Ponieważ w wielu wypadkach nad wnioskiem pracował już załączek partnerstwa pojawić się mogła sytuacja, w której partner współtwórca nie został, z różnych przyczyn wybrany spośród grona starających się o uczestnictwo w partnerstwie. Aby temu zapobiec, jednym, z ważnych kryteriów doboru partnerów jest udział w opracowywaniu założeń partnerstwa.

Przyjęcie takiego rozwiązania nie tylko zapewni szersze spektrum partnerów, ale również ułatwi przekazywanie środków dla organizacji pozarządowych.

Partnerstwo czy iluzja?

Czym jeszcze zaskoczy nas EQUAL, a raczej jego polski system wdrażania – trudno dziś przewidzieć? EQUAL, podobnie jak wszystkie programy operacyjne oraz nasze unijne doświadczenia to nowość dla wszystkich. Programy przedakcesyjne wspomogły gospodarkę, politykę zatrudnienia, ale trudno powiedzieć, że można je całkowicie przełożyć na wdrażanie funduszy strukturalnych.

Aby odpowiedzieć na pytanie czym są fundusze strukturalne dla organizacji pozarządowych w nowych państwach członkowskich European Citizen Action Service (ECAS) zlecił przygotowanie specjalnego raportu¹.

¹ Pełny tekst raportu w wersji angielskiej dostępny jest na stronie internetowej pod adresem www.ecas.org/product/91/default.aspx?id=323

Jego autor, Brian Harvey, analizował potencjał organizacji pozarządowych w nowych krajach członkowskich w wykorzystaniu funduszy strukturalnych, w oparciu o doświadczenia z wykorzystania środków przedakcesyjnych.

W pierwszej części raportu opisane zostały doświadczenia w programowaniu, dostępie i wykorzystaniu funduszy przedakcesyjnych. Pokazane zostały mechanizmy działające w każdym z krajów, kwoty dostępne dla organizacji pozarządowych oraz liczba projektów przez nie wdrożonych. Zasygnalizowano również problemy pojawiające się przy wdrażaniu, szczególnie słaby potencjał organizacji pozarządowych do wykorzystania funduszy oraz brak świadomości administracji publicznej o konieczności informowania i angażowania organizacji pozarządowych w procesy decyzyjne.

Kolejne części to kluczowe konkluzje wynikające z raportu dotyczące kwestii politycznych, których rozwiązanie powinno nastąpić na najwyższym szczeblu programowania, czyli Komisji Europejskiej, która, poprzez zastosowanie odpowiednich środków – procedur, powinna określić pewne standardy współpracy – konsultacji z organizacjami pozarządowymi i nowych rozwiązań dotyczących funduszy strukturalnych w kolejnych okresach programowania.

Być może EQUAL jako innowacyjny, pilotażowy instrument partnerstwa również przyczyni się do wytyczenia nowych dróg współpracy pomiędzy różnymi uczestnikami współwystępującymi w różnych obszarach życia społeczno – gospodarczego jak i nauczy wszystkich, czym jest partnerstwo i umiejętność rezygnacji z własnych ambicji dla realizacji wspólnego dobra.

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy

- **Bezrobotni wyrejestrowani z ewidencji urzędów pracy** / E. Sulima // *Polityka Społeczna*. - 2004, nr 5/6, s. 37-39.
- **Cel: podniesienie kwalifikacji kadr i wzrost ich atrakcyjności na europejskim rynku** / G. Gęsicka ; rozm. K. Polak // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 5, s. 110-113.
Rozm. nt. możliwości korzystania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego na dofinansowanie szkoleń pracowników.
- **Chronieni w trybie indywidualnym** / R. Majewska // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 187 : 11.08, dod. Dobra Firma, s. 6-8, tab.
Zasady ochrony trwałości zatrudnienia w ramach indywidualnych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników.
- **Dopuszczalność pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego** / Z. Góral // *Monitor Prawa Pracy*. - 2004, nr 6, s. 151-155.
- **Europejski rynek pracy po rozszerzeniu** / V. Szymt-Radosević, P. Siemiątkowski // *Nowe Życie Gospodarcze*. - 2004, nr 11, s. 4-7.
- **Eurozasilek dla bezrobotnych** / K. Ryszard // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 21, s. 35-36.
- **Jak optymalizować zatrudnienie, pomagając jednocześnie zwalnianym pracownikom** / Z. Ingielewicz // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 5, s. 25-26.

- **Kiedy sąd może nie przywrócić pracownika do pracy** / R. Sadlik // *Prawo Pracy*. - 2004, nr 6, s. 17-20.
- **Na co może liczyć pracownik zatrudniony na część etatu** / M. Rotkiewicz // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 136, s. 22.
Uprawnienia pracowników zatrudnionych na część etatu.
- **Największe wyzwanie - ludzie bez pracy** / B. Marczuk // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 132, s. 8.
Przeciwdziałanie bezrobociu w Polsce w opinii ekspertów OECD.
- **Normy zakazujące dyskryminacji w Unii Europejskiej** / J. Lozański // *Prawo Unii Europejskiej*. - 2004, nr 6, s. 46-51.
M.in. w sferze pracy i zatrudnienia.
- **Nowe regulacje dotyczące wykonywania pracy przez dzieci** / R. Borek-Buchajczuk // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2004, nr 6, s. 14-17.
Analiza przepisu art. 304.5 k.p., który dostosowuje polskie prawo do prawa UE w zakresie zatrudniania dzieci.
- **Odpyły z bezrobocia** / E. Sulima // *Rynek Pracy* - 2004, nr 1, s. 44-53.
- **Osoby niepełnosprawne na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej** / J. Gałęziak. - Warszawa : *Urz. Kom. Integr. Eur.*, 2003. - 28 s.
- **Popyt na pracę cudzoziemców : Polska i sąsiedzi** / pod red. S. Golinowskiej ; [aut.] S. Golinowska [i in.]. - Warszawa : IPiSS, 2004. - 241 s. - (*Studia i Monografie* / IPiSS).
- **Poszukiwanie pracy w UE a zasiłek dla bezrobotnych** / A. Kraińska // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2004, nr 28/29, s. 54-58.

- **Praca przez internet** / M. Piasecka-Sobkiewicz // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 145, dod. *Doradca Firmy*, s. 5-6.
- **Praca tymczasowa** // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 173 : 26.07, dod. *Dobra Firma - Vademecum*, 24 s.
- **Praca w godzinach nadliczbowych** / B. Lenart // *Służba Pracownicza*. - 2004, nr 6, s. 7-10.
- **Praca we Francji - trudniej w okresie przejściowym** / I. Rakowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 155, s. 22.
- **Raport Urzędu Pracy m. st. Warszawy : za I półrocze ; III kwartał 2003**. - Warszawa : Urz. Pracy, 2003. - 2 Skoroszyty, 139 k.
- **Refundacja na bezrobotnego i kursanta** / M. Gadomska // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 187 : 11.08, dod. *Dobra Firma*, s. 3-4.
- Ustawa o promocji zatrudnienia - wyjaśnienia dot. refundacji kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej oraz z tytułu szkoleń pracowników.
- **Równouprawnienie po europejsku : nowe regulacje unijne dotyczące równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu** / K. Walczak // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 6, s. 77-79.
- **Rygorystycznie nie znaczy skutecznie : regulacje prawne pracy tymczasowej w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej** / G. Orłowski // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 6, s. 26-28.
- **Samozatrudnienie - wady i zalety** / M. Kozdęba, A. Kielbowicz // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 28, 78 s.
- **Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce** / M. Kabaj. - Warszawa : *Scholar*, 2004. - 315 s.

- **Świadcstwo pracy - dowód zatrudnienia** / I. Toczek // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 27, s. 11-14.
- **Takie same prawa, jak w kraju** / I. Rakowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 130, s. 26.
Możliwości zatrudnienia się Polaków na Słowenii.
- **Telepraca** / D. Książek // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2004, nr 7, s. 8-11.
- **Własna firma zamiast etatu** / M. Bednarek // *Rzeczpospolita* - 2004, nr 152 : 1.07, dod. Prawo co Dnia, s. 1
Samozatrudnienie.
- **Zatrudnianie skazanych** / J. Lisowska // *Ubezpieczenia Majątkowe i Finansowe*. - 2004, nr 8, s. 23-25.
- **Zmiany oblicza pracy na obszarach wiejskich w Polsce w świetle integracji z Unią Europejską** / R. Knap // *Humanizacja Pracy*. - 2004, nr 1, s. 9-20.
- **Zmiany przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców** / A. Woźniak // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2004, nr 7, s. 30-32.
Zmiany obowiązujące od 11 marca 2004 r.
- **Znaleźć i zatrudnić najlepszego** / I. Antoniewicz // *Rynek Pracy*. - 2004, nr 1, s. 23-43.
Proces selekcyjny pracowników w firmie.
- **Źródła utrzymania ludności wiejskiej i wykorzystanie zasobów siły roboczej w różnych regionach** / W. Michna. - Warszawa : IERiGŻ, 2002. - 64 s. - (*Studia i Monografie* / IERiGŻ ; 108).

- **Konwencja nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, przyjęta w Genewie dnia 17 czerwca 1999 r.** // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 139, poz. 1474.
- **Rozporządzenie Min. Gospodarki i Pracy z dnia 26 maja 2004 r. w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej** // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 123, poz. 1293.
- **Rozporządzenie Min. Gospodarki i Pracy z dnia 8 czerwca 2004 r. w sprawie wymaganych dokumentów, trybu i kryteriów rozdziału limitu zatrudnienia pracowników polskich w celu realizacji umów o dzieło przez polskich pracodawców w Republice Federalnej Niemiec** // *Dziennik Ustaw* - 2004, nr 132, poz. 1416.
- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych** // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 114, poz. 1193.
- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne** // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 114, poz. 1194.

Przegląd zagraniczny

- Anpassung an moderne Zeiten : zur Agenda 2010 mehr Flexibilität und Sicherheit / G. Schmid // *Arbeit und Beruf*. – 2003, nr 9, s. 258-260 bibliogr.

Dopasowanie do nowoczesnych czasów: Agenda 2010 – więcej elastyczności i bezpieczeństwa

Zaproponowane przez kanclerza Niemiec w *Reforma Agenda* z 14 marca 2003 r. zmiany w prawie pracy wywołały gorącą dyskusję. Pracodawcy twierdzili, iż modyfikacja przepisów zmniejszających ochronę pracowników przed zwolnieniem jest niewystarczająca, z kolei wśród przedstawicieli związków zawodowych i pracowników przygotowana nowelizacja wzbudziła zrozumiały niepokój, tym silniejszy, iż proponowane regulacje burzą dotychczas funkcjonujący model niemieckiego państwa socjalnego. W opinii autora możliwe jest jednak powiązanie tendencji zmierzających w kierunku uelastycznienia rynku pracy, z nowymi metodami gwarantowania pracownikom zatrudnienia. Przedstawia on modele funkcjonujące w czterech państwach europejskich, które zdecydowały się na uelastycznienie swoich rynków pracy i jednocześnie postanowiły zabezpieczyć pracowników. Wykorzystując przykłady Holandii, Austrii, Szwajcarii i Szwecji autor prezentuje różne sposoby zabezpieczenia pracowników poruszających się po elastycznym rynku pracy. Autor podkreśla też, iż również w trakcie prac Komisji Hartza dyskutowano na temat mechanizmów zabezpieczających przed utratą pracy. Ostatecznie zdecydowano się na model ubezpieczeniowy, który miał rekompensować skrócenie okresu wypłaty zasiłku dla bezrobotnych. Autorowi interesujące wydają się również propozycje szwedzkie.

Poprzez pomoc w zdobyciu kwalifikacji dla osób słabo wykształconych i tworzenie miejsc szkoleń postanowiono zwiększyć szanse na reintegrację z rynkiem pracy pracowników o niskim poziomie wykształcenia i niewystarczających kwalifikacjach. W ramach tego typu działań z wykorzystaniem środków publicznych przeszkolono w Szwecji dużą liczbę zarówno bezrobotnych, jak i osób aktywnych zawodowo. Rocznie tworzono 110 tys. miejsc szkoleniowych. Na zakończenie autor zwraca uwagę, iż przebudowa niemieckiego modelu państwa socjalnego zostanie zaakceptowana tylko wówczas, gdy będzie ona prowadzona według jasnych i przejrzystych dla wszystkich kryteriów. W chwili obecnej najważniejsza jest reaktywacja ochrony zatrudnienia i dopasowywanie się do ulegającej zmianom rzeczywistości.

- Ausgrenzung von Älteren statt Begrenzung der Frühverrentung : Wirkungen einer kürzeren Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld / W. Adamy // *Soziale Sicherheit*. – 2003, nr 7, s. 218-225, tab.

Wyodrębnienie starszych pracowników zamiast ograniczenia wczesnego przechodzenia na emeryturę: oddziaływanie krótszego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych

18.06.2003 r. rząd federalny przyjął projekt ustawy reformującej rynek pracy i tzw. „Agendę 2010”. Oprócz rozluźnienia ochrony wypowiedzenia pracy projekt przewiduje poważne okrojenie zasiłku dla starszych, powyżej 45 lat bezrobotnych pracobiorców. Uzasadnieniem tej redukcji ma być umożliwienie osobom starszym, powyżej 55 lat, aktywnego udziału w życiu zawodowym. W tym celu powinny być wyeliminowane błędne zachęty, które jeszcze obecnie prowadzą do wyłączenia z życia zawodowego starszych pracobiorców. Stąd w wielu dziedzinach gospodarki należy powstrzymać rozpowszechnione wczesne przechodzenie na emeryturę na koszt wspólnoty. Jednak zamiast zapobiegać wczesnym emeryturom i działać w kierunku przesterowania, nowe prawo raczej skłania ku przedwczesnemu wypowiedzeniu pracy, wyłączeniu z systemu zasiłków dla bezrobotnych oraz coraz większej zależności od pomocy socjalnej. W opinii niemieckiego Instytutu Badania Gospodarki, im krócej bezrobotni będą wspomagani, tym szybciej znajdą zatrudnienie.

- Befristung und Leiharbeit: Brücken in reguläre Beschäftigung? / S. Bothfeld, L. C. Kaiser // *WSI Mitteilungen*. - 2003, nr 8, s. 484-493, tab. bibliogr.

Praca na czas określony i oddelegowanie pracowników – pomost do regularnego zatrudnienia

Rządząca obecnie w Niemczech koalicja poprzez wprowadzenie nowych rozwiązań odnośnie podejmowania pracy na czas określony i oddelegowywania pracowników w znaczącym stopniu przyczyniła się do wzrostu zatrudnienia w tych formach. Praca wykonywana w ramach umowy zawartej na czas określony oraz oddelegowywanie pracowników to rodzaje zatrudnienia dość powszechne w krajach UE. W Niemczech jednak pomimo faktu, że w ciągu ostatnich kilku lat liczba osób pracujących w ramach tych form zwiększyła się ponad trzykrotnie, to w dalszym ciągu ich udział w ogóle populacji zatrudnionych wynosi zaledwie 1%, podczas gdy, dla porównania, średnia dla krajów Wspólnoty kształtuje się na poziomie 2,5%. Autor podkreślił, iż dotychczas nie zaobserwowano związku pomiędzy zatrudnieniem na czas określony lub też oddelegowywaniem, a późniejszym wykonywaniem pracy w ramach umowy na czas nieokreślony. Mimo to obie formy zatrudnienia umieszczono w Rządowej Strategii na Rzecz Wzrostu Zatrudnienia oraz w prawie Hartza. W opinii autora zarówno zatrudnienie na czas określony, jak i oddelegowywanie typowe są dla kilku wybranych branż, głównie w ramach sektora prywatnego, przede wszystkim w małych i średnich przedsiębiorstwach. Pracodawcy korzystając z tych form zatrudnienia kierują się rachunkiem ekonomicznym i starają się ograniczyć koszty. Autor zwraca uwagę na różnice pomiędzy zatrudnieniem na czas określony, a oddelegowywaniem. Pierwsze służy dopasowaniu pracownika do planowego rozszerzenia produkcji, drugie natomiast należy rozumieć jako reakcję na nieoczekiwany i krótkotrwały wzrost popytu. Oba wspomniane instrumenty wykorzystywane są w celu sprawdzenia nowych pracowników. W obu też wynagrodzenie jest niższe niż w przypadku umowy na czas nieokreślony. W opinii autora większe szanse na polepszenie sytuacji zatrudnieniowej mają osoby, które podpisały

umowę o pracę na czas określony. Na zakończenie podkreślił, iż zmiany obowiązujących przepisów prawnych idą w dobrym kierunku, nowe regulacje stawiają bowiem znak równości pomiędzy ochroną interesów pracownika i pracodawcy.

- Collective agreements in place in temporary work sector : Germany // *European Industrial Relations Review*. - 2002, nr 354, s. 22-24, tab.

Umowa zbiorowa właściwa dla sektora pracy czasowej: Niemcy

W ramach aktualnej, od 01.01.2003 r. reformy rynku pracy w Niemczech, opartej na propozycjach Komisji Hartza powołano agencję usług personalnych. Ta nowa struktura, mimo że zaprojektowana jako niezależna jednostka, przydzielona jest do lokalnego biura federalnego służb zatrudnienia. Ocenia się, iż w kraju powstanie ponad 1000 takich agencji. Każde lokalne biuro pracy jest zobowiązane zorganizować jedną agencję. Utrzymująca się z rządowych subsydiów jednostka będzie zatrudniać przede wszystkim bezrobotnych, by następnie wynajmować ich kompanii lub przedsiębiorstwu. Zatrudnieni w ten sposób otrzymują kontrakty czasowe, nie dłuższe niż 12 miesięcy, po upływie których mogą podpisać umowę o stałym zatrudnieniu. Obserwuje się wzmożoną aktywność w zakresie rokowań zbiorowych w sektorze pracy czasowej. Społeczni partnerzy prowadzą negocjacje w sprawach porozumień płacowych, terminów i warunków zatrudnienia obejmujących pracowników prywatnego sektora pracy czasowej i agencji usług personalnych. Nowe, a w niektórych przypadkach konkurencyjne umowy stają się teraz tymi właściwymi. Nowe ustawodawstwo rynku pracy zrównuje w prawach pracowników zatrudnionych czasowo z innymi zatrudnionymi, a pracownikom wynajmowanym na określony czas przysługują te same prawa, jak innym pracownikom kompanii lub przedsiębiorstwa. Nowa legalizacja wprowadza jednak dwa wyjątki: przez pierwsze 6 tygodni płaca pracowników wynajmowanych może być niższa od płacy pracowników stałych na równorzędnym stanowisku, ale nie niższa od zasiłku dla bezrobotnych; terminy i warunki dla pracowników czasowych mogą się różnić, jeśli stanowi tak porozumienie zbiorowe.

- Das neue SGB II : Der Abstieg von der Arbeitslosenhilfe in die Sozialhilfe / W. Adamy // *Soziale Sicherheit*. – 2003, nr 8/9, s. 285-294, tab.

Nowy Kodeks socjalny cz. II : przejście z pomocy dla bezrobotnych do pomocy socjalnej

W opinii kanclerza G. Schrodera planowane połączenie pomocy socjalnej i pomocy dla osób bezrobotnych czynnych zawodowo, które zostanie wprowadzone przez nowy kodeks socjalny w jego drugiej części, będzie największą reformą socjalną w powojennej historii kraju. Jej skutki bezpośrednio odczuje prawie 7% ogółu populacji, zarówno długotrwale bezrobotni, jak i osoby niezdolne do pracy będące odbiorcami świadczeń z pomocy socjalnej. Połączenie obu form zasiłków będzie też miało dalekosiężne skutki dla działających na tym polu instytucji, tj. urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej. Autor jest zdania, że wraz z wprowadzeniem projektu o nazwie „Czwarte prawo nowoczesnych usług na rynku pracy”, szanse osób długotrwale bezrobotnych na ich ponowną integrację z rynkiem pracy powinny ulec poprawie. Wdrożone zmiany powinny przyczynić się do zmniejszenia obciążeń budżetu państwa, skorzystają na nich również władze federalne oraz gminy i kraje związkowe. W grę mogą wchodzić nawet miliardowe oszczędności. Autor przestrzega jednak przed zjawiskiem prywatyzacji ryzyka bezrobocia. Nowe regulacje mogą spowodować postępujące ubożenie osób bezrobotnych i przeniesienie ciężaru bezrobocia na budżety rodzinne. Oznacza to, iż nawet w odniesieniu do rodzin o wysokim statusie materialnym utrata zatrudnienia przez jednego z członków będzie się wiązała z poważnymi konsekwencjami finansowym. Autor zwraca uwagę, że nowy system może się przyczynić do dalszego pogłębiania dysproporcji regionalnych i negatywnie oddziaływać na system ubezpieczeń od bezrobocia. Widać też wyraźnie, iż koncepcja job centre i wyrównywanie szans to zagadnienia, które nie znalazły się w centrum zainteresowań twórców reformy.

- La décentralisation du RMI et la création d'un revenu minimum d'activité, le RMA : une réforme problématique / M. Dollé // *Droit Sociale*. - 2003, nr 7/8, s. 691-695

Decentralizacja RMI i tworzenie minimalnego dochodu aktywności RMA: wątpliwa reforma

Rządowy projekt ustawy, zawierającej kwestie decentralizacji minimalnego dochodu integracji zawodowej (RMI) oraz utworzenia minimalnego dochodu aktywności (RMA), powraca do zasady solidarności narodowej. Poziom zasiłków, nawet uzupełnionych różnymi dotacjami, jak dodatek mieszkaniowy czy zwolnienie z czynszu, pozostaje we Francji niższy niż np. w Holandii. Francja jest jedynym krajem w Unii Europejskiej opóźniającym o 25 lat unormowania zasad funkcjonowania RMI. Niejasny jest podział odpowiedzialności między władzą państwową i departamentalną. Według sprawozdań sądowych, w wielu oddziałach nie opracowano rocznych planów integracji zawodowej, nie sprawdzono procedur, nie zapewniono pokrycia finansowego na obowiązkowe wydatki, a umowy o włączenie do zawodu nie są zawierane wg przewidzianego prawem harmonogramu. W opinii beneficjentów RMI cele tej instytucji odbiegają od praktyki. RMA jednoczy zasiłek zryczałtowany minimalnego dochodu dla przystępującego do pracy z dodatkiem obciążającym pracodawcę. Pracodawca przelewa całość RMA, otrzymując jednocześnie ujednoliconą, zryczałtowaną subwencję. Umowa o integrację zawodową z minimalnym dochodem nie jest typową umową o pracę. Jest to złożony akt, przewidujący pracę wykonywaną na rachunek pracodawcy, ale niemający charakteru typowej umowy o pracę za wynagrodzeniem. Z tego, że podstawą do uzyskania zasiłku jest brak możliwości podjęcia pracy wynika postulat traktowania zasiłkobiorców w kategoriach bezrobotnych, wpisanych na listę poszukujących pracy, zobowiązanych do przyjęcia zaoferowanego im „stosownego zajęcia”. Zwolnienie z obowiązku poszukiwania pracy mogłoby przysługiwać ludziom w starszym wieku, chorym i obciążonym małymi dziećmi. Te zasady powtarzają się w wytycznych o dochodzie minimalnym w krajach europejskich. W społeczeństwie traktującym pracę jako źródło niezależności ekonomicznej i socjalnej, zadziałają reguły wzmacniające zainteresowanie pracą przynoszącą wzrost dochodów. Ta filozofia inspirowała zmiany w modelu zasiłku mieszkaniowego i zwolnień

z opłat mieszkaniowych jako premii dla zatrudnionych oraz wzmocnienie zainteresowania podejmowaniem pracy.

- The gender dimensions of job insecurity in a local labour market / N. Charles, E. James // *Work Employment and Society*. - 2003, nr 3, s. 531-552, tab. bibliogr.

Płeć jako czynnik zmniejszający bezpieczeństwo zatrudnienia na lokalnym rynku pracy

Autorki są zdania, iż wzrastające poczucie braku pewności zatrudnienia jest ściśle powiązane z rozprzestrzenianiem się niestandardowych form zatrudnienia. Aby udowodnić ten związek przeprowadziły wywiady z 55 kobietami i 56 mężczyznami zatrudnionymi w trzech przedsiębiorstwach funkcjonujących na lokalnym rynku pracy południowej Walii. Poddane badaniu osoby pracowały w sektorze produkcji, sprzedaży detalicznej i publicznym. Firma reprezentująca sektor produkcji zatrudniała w zdecydowanej większości mężczyzn w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozostałe dwa przedsiębiorstwa zdominowane były przez personel płci żeńskiej, wykonujący swe zadania w ramach zróżnicowanych, niestandardowych form zatrudnienia. Przystępując do szczegółowego omówienia przeprowadzonych przez siebie badań autorki podkreśliły, iż poziom braku pewności zatrudnienia był najwyższy w przedsiębiorstwie zajmującym się sprzedażą detaliczną, a najniższy w firmie sektora produkcji. Cechą różnicującą doświadczenia i sposób postrzegania przez respondentów braku pewności zatrudnienia była płeć. Kobiety czuły się o wiele bardziej zagrożone niż mężczyźni. Być może postawa ta wynikała z niewielkiej ilości dostępnych dla kobiet ofert, które pojawiały się na lokalnym rynku. Dodatkowo część z nich adresowana była wyłącznie do młodych kobiet. Ankietowane kobiety dopuszczaly możliwość podjęcia każdej pracy, podczas gdy mężczyźni tradycyjnie widzieli siebie w roli jedyne go żywiciela rodziny. Podsumowując swoje rozważania autorki doszły do wniosku, iż w perspektywie coraz powszechniejszego korzystania przez pracodawców z niestandardowych form zatrudnienia poczucie braku pewności zatrudnienia pracowników może systematycznie wzrastać.

- Managing disability 2003 : a progress report // *Industrial Relations Services Employment Review*. - 2003, nr 785, s. 11-17, rys. wykr.

Zarządzanie niepełnosprawnością 2003: raport postępów

Omówiono badania dotyczące sposobów zarządzania przez pracodawców niepełnosprawnymi pracownikami w Wielkiej Brytanii zgodnie z ustawą o niedyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z 1995 r. Z badań przeprowadzonych w połowie 2003 r. wśród 100 wybranych pracodawców, zatrudniających pół miliona pracowników wynika, że w porównaniu z wcześniejszymi badaniami można zaobserwować powolne zahamowanie w zakresie aktywności pracodawców w dziedzinie wdrażania programów równości szans niepełnosprawnych w zatrudnieniu. Przeważająca większość badanych pracodawców podjęła tylko niezbędne kroki administracyjne i ograniczoną politykę w tym zakresie, aby sprostać minimalnym wymogom ustawowym. Podobnie, jak w badaniu z 2002 r., odnotowano, że wśród pracodawców wzrasta tendencja do kreowania polityki w zakresie osób niepełnosprawnych w firmie tylko ze względu na poczucie ciężącego na nich obowiązku społecznego. Badania pokazują, że większość osób niepełnosprawnych zatrudniana jest w Wielkiej Brytanii tylko przez średnie i duże przedsiębiorstwa. Ponad połowa respondentów, pracodawców, stwierdziła, że liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ich firmach znacząco wzrosła w ciągu ostatnich pięciu lat.

- New part-time employment Bill : Greece // *European Industrial Relations Review*. - 2003, nr 355, s. 28-29.

Nowe prawo dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu: Grecja

Omówiono nowe propozycje rządowe oraz sytuację w zakresie nieregularnych form zatrudnienia w Grecji. Poziom zatrudnienia w tym kraju, pomimo gwałtownego wzrostu ekonomicznego, ustalił się na wysokości 56,7% populacji osób aktywnych zawodowo (71,5% mężczyzn i 42,5% kobiet). Wskaźnik ten jest najniższy wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej i odbiega od przeciętnego wskaźnika zatwierdzone-

go na szczycie w Lizbonie – 61%, a do 2010 r. ma wzrosnąć do 70% (w tym udział kobiet powinien stanowić zamiast aktualnego 51% aż 60%). Grecki wskaźnik bezrobocia w ciągu trzech lat spadł z 11,9% do 9,6% w 2002 r., ale pozostaje nadal wyższy od wskaźnika UE. Bezrobocie wśród kobiet greckich jest dwukrotnie wyższe (14,6%) niż wśród mężczyzn (6,4%). Nowa ustawa zakłada stworzenie 30 tys. nowych miejsc pracy w służbach publicznych na zasadach zatrudnienia nieregularnego od stycznia 2004 r. Oblicza się, że nowa ustawa spowoduje wzrost liczby osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze aż do 16%, a w sektorze publicznym oznacza to wzrost o 200%. Z nowych 30 tys. miejsc pracy skorzystają głównie osoby z grup społecznie upośledzonych, takie jak długotrwale bezrobotni, osoby w wieku przedemerytalnym, matki z małymi dziećmi, niepełnosprawni. Nowe zatrudnienie znajdą oni głównie w sektorze usług społecznych, takich jak opieka nad ludźmi chorymi i starszymi, bezpieczeństwo w szkołach, bezpieczeństwo dzieci na drogach, integracja społeczna imigrantów, ochrona cywilna, ochrona środowiska, działalność kulturalna i programy sportowe oraz biura informacji publicznej i programy socjalne finansowane przez UE. Nowe kontrakty w niepełnym wymiarze godzin mają trwać maksymalnie 2 lata i umożliwić zatrudnienie na poziomie 20 godz. tygodniowo. Odnowienie kontraktów może nastąpić po dwu miesiącach po wygaśnięciu pierwszego kontraktu, pracownicy muszą jednak sami ubiegać się o ich przedłużenie. Administrowaniem nowymi miejscami pracy mają zajmować się specjalnie utworzone dla tych celów organizacje nonprofit i to z nimi będą podpisywane kontrakty o zatrudnienie, aby uniknąć skarg kierowanych do organów rządowych.

- Pragmatische Routine und symbolische Inszenierungen - Zum Ende der „Green Card” / H. Kolb / *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik*. – 2003, nr 7, s. 231-235, rys.

Pragmatyczna rutyna i symboliczna inscenizacja – koniec „Zielonej Karty”

W końcu lipca 2003 r. zakończył się, zainicjowany w 2000 r., adresowany do informatyków program „Zielona Karta”. Z jego pomocą rząd

G. Schrödera planował zachęcić do pracy w Niemczech specjalistów z branży komputerowej. Autor szczególną uwagę poświęcił kwestii ograniczonej liczby cudzoziemców, którzy podjęli pracę w niemieckich przedsiębiorstwach na podstawie karty. W jego opinii powodem, który wywarł bezpośredni wpływ na tę, jakże niekorzystną sytuację, jest panujące powszechnie przeświadczenie, że Niemcy przegrały batalię o najcieńsze głowy, a potwierdzeniem tej tezy są dane liczbowe – w ciągu trzech lat udzielono zaledwie 14100 zezwoleń na pracę dla informatyków. Przesadzone okazały się szacunki, zgodnie z którymi pracę miało znaleźć co najmniej 20 tys. cudzoziemców. W opinii autora, z instrumentu, którym była „Zielona Karta” skorzystały przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa, zatrudniające poniżej 500 osób. Duże firmy natomiast, pomimo dominującej na rynku pozycji, wykorzystały niespełna $\frac{1}{4}$ zezwoleń. Autor jest zdania, iż niewielkie zainteresowanie „Zieloną Kartą” międzynarodowych korporacji wynika z faktu, że instytucje te wykorzystują do celów rekrutacyjnych inne mechanizmy. W przedsiębiorstwach tych istnieją np. rynki wewnętrzne, w ramach których korporacje mogą wysyłać pracowników z jednego kraju do drugiego. Niewielka liczba zezwoleń może być również związana z oporem administracji, która obsługiwała program. Na zakończenie autor podkreśla też, iż regulacje „Zielonej Karty” zostały wprowadzone w życie, chociaż Niemcy już od lat nie prowadzą polityki przyjmowania cudzoziemców. Instrument ten należy więc traktować niczym ostatni akord tej polityki migracyjnej.

- Privatizacija i osobennosti rossijskoj modeli zanjatosti: pričinno-sledstvennyj analiz / T. Sokolova // *Čelovek i Trud.* - 2003, nr 9, s. 52-55, tab. wykr.

Prywatyzacja i właściwości rosyjskiego modelu zatrudnienia: analiza przyczynowo-skutkowa

Cechy charakterystyczne rosyjskiej prywatyzacji, a szczególnie jej nadmierne upolitycznienie nie przyniosły oczekiwanych ekonomicznych i społecznych rezultatów. Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych

nie została połączona z szybką redukcją nadwyżek siły roboczej i powstaniem szerokiej warstwy efektywnie działających prywatnych właścicieli, którzy tworzyliby miejsca pracy. Przyjęty mechanizm prywatyzacji deformował klasyczny model wykształcania się klasy średniej. Zmiany w sferze zatrudnienia mające charakter rynkowy nie zawsze działały w sposób twórczy, ale i destrukcyjny, zwłaszcza w okresie kryzysu, który dotknął Rosję w latach 90. Długotrwałe ukryte bezrobocie, brak jasnej polityki zatrudnienia na różnych poziomach, w tym na poziomie przedsiębiorstwa, przyczyniły się do odejścia najbardziej wartościowych i aktywnych pracowników. Nastąpiła wyraźna feminizacja i starzenie się załóg pracowniczych, równocześnie obniżyły się moralne wymagania wobec sposobu i źródeł zarabiania pieniędzy. Wzrosła wyraźnie skala szarej strefy. Negatywne tendencje na rosyjskim rynku pracy szczególnie spotęgowały się w latach 1996–1998.

- The problem with telework // *Labour Reseach.* - 2003, nr 8, s. 12-13.

Problem z telepracą

Telepraca, praca wykonywana w domu za pomocą łączy komputerowych (internetu), staje się coraz bardziej popularna w Wielkiej Brytanii, mimo że związkowcy brytyjscy postulują wiele jej zmian. Artykuł analizuje sytuację w zakresie statusu telepracy w tym kraju oraz omawia raport opublikowany przez Fundację Pracy *Czas powrócić do domu – echa rewolucji pracy wykonywanej w domu*. Jak wynika z prezentowanych analiz praca w domu wydaje się być rozwiązaniem wychodzącym naprzeciw tym pracownikom, którzy zmuszeni są godzić na równi obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Raport wskazuje, że według oficjalnych badań statystycznych dotyczących brytyjskiej siły roboczej, liczba osób zatrudnionych jako telepracownicy na wiosnę 2001 r. wyniosła 2,2 mln, co stanowiło 7,4% ogółu siły roboczej tego kraju. W porównaniu z rokiem 1997 nastąpił wzrost w tym zakresie aż o 65%. Na mocy nowego rozporządzenia z 6 kwietnia 2002 r., rodzice dzieci do lat 6 mają prawo zwrócić się z prośbą do pracodawcy o uelastycznienie czasu pracy, a jak wynika z interpretacji Ministerstwa Handlu i Przemysłu ozna-

cza to także prośbę o pozwolenie na telepracę wykonywaną w domu. Równocześnie nowa ustawa podatkowa przyznaje osobom pracującym w domu na tych zasadach zwolnienia podatkowe do wysokości dodatkowych kosztów poniesionych przez gospodarstwo domowe w celu stworzenia odpowiednich warunków do wykonywania pracy. Dotyczy to także kosztów podróży, sprzętu komputerowego i biurowego. Związki zawodowe zamierzają jednak poddać negocjacji inne aspekty telepracy. Planują wnioskować w rozmowach z pracodawcami o wprowadzenie zasad dobrowolności w podpisywaniu umów dotyczących telepracy w domu, okresu próbnego z możliwością powrotu do tradycyjnego zatrudnienia, zapewnienie przez pracodawcę sprzętu biurowego i komputerowego spełniającego normy bhp dla telepracowników, ustalenie godzin przerw w pracy zawodowej pracującego w domu na rzecz jego życia prywatnego, możliwość inspekcji warunków pracy przez reprezentanta związkowego i inspektora bhp, ustalenie metod monitorowania jakości wykonywanej w domu pracy z zachowaniem prywatności pracownika oraz zapewnienie możliwości szkolenia i rozwoju kariery wraz z prawem przynależności do związków zawodowych.

- Regional labour market matching functions and efficiency analysis / P. Ilmakunnas, H. Pesola // *Labour*: - 2003, nr 3, s. 413-437, rys. tab. bibliogr.

Analiza połączonego funkcjonowania i efektywności regionalnego rynku pracy

Połączone funkcjonowanie rynku pracy (określane także jako funkcja produkcyjna) oznacza zestawienie zapotrzebowania na siłę roboczą z liczbą osób poszukujących zatrudnienia. W artykule dokonano szacunków w zakresie efektywnego działania regionalnego rynku pracy w sytuacji, gdy zauważa się masowy odpływ siły roboczej z powodu bezrobocia oraz wzrastającą liczbę wakatów. Badania te prowadzono przy założeniu, że nieefektywność regionalnego rynku pracy waha się w zależności od regionu i poszczególnych okresów. Autorzy badali granice efektywności regionalnego rynku pracy wykorzystując dane z Finlandii

z lat 1988–97 oraz model Battese i Coellego. Z prezentowanych analiz wynika, że przepływ bezrobocia i istniejących na rynku wakatów w sąsiadujących ze sobą regionach w Finlandii wpływały korzystnie na efektywność regionalnego rynku pracy. Sprzyjało jej zwłaszcza wzajemne przemieszczanie się pożądanych ofert pracy w regionie. Autorzy badali ponadto wpływ poziomu produktywności i zmian technologicznych na skuteczność funkcjonowania regionalnego rynku pracy. W rezultacie prowadzonych badań doszli do wniosku, że skuteczność regionalnego rynku pracy w dużej mierze jest zależna od cyklu efektywności gospodarczej i ogólnej polityki stabilizacyjnej prowadzonej przez państwo. W okresie recesji efektywność znacznie spada i konieczne jest wdrażanie odpowiedniej polityki, mającej na celu tworzenie nowych miejsc pracy zastępujących lub uzupełniających istniejące na rynku niewykorzystywane dotychczas wakaty.

- Sentence served: recruiting ex-offenders // *Industrial Relations Services Employment Review*. - 2003, nr 779, s. 42-48, tab.

Informacja na temat wyroków: rekrutacja byłych skazanych

Artykuł prezentuje analizę zagadnień związanych z rekrutacją do pracy osób wcześniej karanych sądownie i rozważa ich szanse na rynku pracy. Jak wynika z przedstawionego omówienia, które powołuje się na statystyki krajowe Wielkiej Brytanii jedna trzecia mężczyzn w wieku do 46 lat w tym kraju popełniła jakieś przestępstwo lub wykroczenie. Badania rządowe w tym zakresie wskazują, że 14% pracodawców brytyjskich odrzuca jakąkolwiek możliwość zatrudnienia osób z kryminalną przeszłością, niezależnie od tego za co i jak byli karani. Omówiono badania prowadzone przez Uniwersytet Sheffield Hallam oraz organizację ds. ograniczania przestępczości (NARCO), w ramach których analizowano 22 tys. odpowiedzi na oferty pracy i stwierdzono, że oficjalnie tylko 1% tych odpowiedzi pochodziła od osób karanych. Nie odpowiada to rzeczywistości, stąd wniosek, że duża część ubiegających się o zatrudnienie zataja swoje konflikty z prawem. Utworzenie w Wielkiej Brytanii w 2002 r. Biura ds. Rejestru Osób Skazanych zwiększyło szanse zatrud-

nienia osób karanych, ponieważ pracodawcy mieli swobodny dostęp do szczegółowych danych na temat rodzaju popełnionego przestępstwa i kary, jaką otrzymał ubiegający się o pracę. Wcześniej dane takie można było uzyskać jedynie od policji i dostępność do nich była ograniczona. Ułatwiło to pracodawcom podjęcie bezpiecznej i bardziej przemyślanej decyzji zatrudnienia bądź nie tego typu osoby. Jeśli chodzi o ramy prawne dotyczące zatrudniania osób karanych, to każdy pracodawca w Wielkiej Brytanii zobowiązany jest do znajomości i przestrzegania ustawy o rehabilitacji skazanych z 1974 r., która umożliwia po odpowiednim okresie rehabilitacji osobom raz karanym za łagodne przestępstwa, które nie weszły ponownie w konflikt z prawem, odnowienie swojej reputacji społecznej. Dzięki temu mają one szanse zaistnieć ponownie na rynku pracy. Równocześnie ustawa podaje jednak listę zawodów, których już nigdy nie będą one mogły wykonywać, a są to stanowiska wymagające kontaktu z dziećmi lub osobami upośledzonymi, służbą zdrowia, farmacją i prawem, starszych menedżerów w bankach i usługach finansowych oraz w krajowej służbie bezpieczeństwa.

- Social'no-trudovye ožidanija nezanjatyh ljudej i ich otnošenija k samostojatel'noj zanjatosti / M.V. Udal'cova, N.M. Volovskaja, L.K. Pljusina // *Sociologičeskie Issledovanija*. - 2003, nr 7, s. 16-25, tab. bibliogr.

Oczekiwania społeczne i dotyczące pracy ludzi niezatrudnionych oraz ich stosunek do samozatrudnienia

Celem badań przeprowadzonych w 1995 r. i powtórzonych w 2002 r. było kompleksowe poznanie problemu bezrobocia w obwodzie Nowosybirskim, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości rozwoju samozatrudnienia w miastach, centralnych rejonach, osadach i wsiach. W wyniku badań uzyskano dane dotyczące cech społeczno-demograficznych i sytuacji bytowej bezrobotnych w tym obwodzie. Poznano ich postawy społeczne, życiowe strategie oraz przyczyny hamujące ich aktywność. Badania pozwoliły na uzyskanie danych dotyczących kierunków i form samozatrudnienia, stosunku bezrobotnych do samozatrudnienia oraz koniecznej pomocy w zakresie rozwoju.

- Unemployment insurance and the timing of layoffs and recalls / Š. Jurajda // *Labour*. - 2003, nr 3, s. 383-389, bibliogr.

Ubezpieczenie od bezrobocia i liczenie czasu zwolnień i powrotów do pracy

W przeciwieństwie do wielu studiów podejmujących problematykę szacunkowej oceny wpływu systemu ubezpieczenia od bezrobocia na długość pozostawania danej osoby bez pracy, istniało niewiele opracowań empirycznych poświęconych temu zagadnieniu. Autor podjął doświadczalną analizę badawczą wpływu kształtu systemu ubezpieczenia od bezrobocia na długość pozostawania jednostek bez zatrudnienia. Z analiz opierających się na przedstawionym modelu zachowań jednostki przy poszukiwaniu pracy wynika, że wpływ na długość bezrobocia ma rodzaj przyznawanych w ramach systemu ubezpieczenia uprawnień do zasiłków oraz istniejący brak szans lub umiejętności zmiany kwalifikacji przez poszukującego zatrudnienia. Jest to spowodowane konstrukcją, a zwłaszcza elementami startowymi i końcowymi istniejących systemów ubezpieczeń od bezrobocia oraz wymogami stawianymi przez nie w celu rejestracji jako bezrobotny i w efekcie uzyskania właściwego zasiłku. Autor prezentuje model optymalnego zachowania się firm w odpowiedzi na obserwowane formy zachowań pracowników w zakresie poszukiwania pracy. Z analiz wynika, że firmy powinny zwalniać pracowników tylko w sytuacji, gdy system ubezpieczenia zapewnia im wysokie zasiłki i zatrudniać wtedy, gdy ich prawo do zasiłku szybko wygasa w ramach istniejących rozwiązań.

- Volunteerism in the United States / S. Boraas // *Monthly Labor Review*. - 2003, nr 8, s. 3-11, tab.

Wolontariat w USA

W okresie 1.09.2001 r.–1.09.2002 r. więcej niż co czwarta osoba uczestniczyła w różnego rodzaju aktywności w charakterze wolontariusza. Najliczniejszą grupę stanowili studenci i absolwenci szkół średnich oraz kobiety. Wolontariusze to najważniejsza siła robocza w USA; wykonują oni zróżnicowane zadania, poświęcają swój czas i podejmują wysiłki by

sprostać potrzebom społeczności. W rozważaniu nad specyfiką wolontariatu autorka korzystała z danych statystycznych zebranych w czasie spisu ludności we wrześniu 2002 r. Informacje te dotyczyły rodzajów aktywności, liczby i typów organizacji, w których pracowali wolontariusze, liczby godzin ich pracy oraz sposobów, w jaki ludzie dowiadawali się o wolontariacie. Dane ze spisu potwierdzają, że niektóre grupy, bardziej niż inne zainteresowane są wolontariatem. Rodzice np. chętnie angażują się w aktywność związaną z życiem szkoły i młodzieży. Osoby starsze, szczególnie te na wcześniejszej emeryturze, zdecydowanie częściej są wolontariuszami niż młodzi dorośli. Najbardziej aktywną grupą są jednak studenci, którzy w opinii złośliwych zbierają punkty do CV. Informacje na temat możliwości pracy w charakterze wolontariusza uzyskują oni przede wszystkim na terenie uczelni. Część szkół wyższych bardzo aktywnie promuje wolontariat wśród studentów. Dane statystyczne dowodzą, iż w badanym okresie wzrost zainteresowania wolontariatem był wyższy wśród kobiet niż mężczyzn (31,1% wobec 23,8%). Różnica ta utrzymuje się niezależnie od grupy wiekowej czy poziomu wykształcenia. Jeśli chodzi o czas pracy wolontariusza to przeciętnie, w skali roku, poświęca on na wolontariat 52 godz. Są osoby, które pracują więcej – 28,2% wolontariuszy zadeklarowało przepracowanie od 100 do 499 godz., ale też aż 21,5% pracowało w tym charakterze tylko od 1 do 14 godz. Większość wolontariuszy jest związana z jedną (69,1%) lub dwoma organizacjami (19,3%), około 1/3 wolontariuszy współpracuje z organizacjami i stowarzyszeniami religijnymi, drugie miejsce zajmują instytucje edukacyjne i pracujące z młodzieżą (27,2%). Autorka analizowała też, w jaki sposób wolontariusze dowiadują się o tej formie pracy (2 osoby na 5 robią to z własnej inicjatywy, pozostałe otrzymują propozycje od organizacji).

- Weiterbilden - ein Muss für Arbeitnehmer / A. Richter, M. Brüggemann // *Arbeit und Arbeitsrecht*. – 2003, nr 8, s. 28-30.

Podnoszenie kwalifikacji – konieczność dla pracownika

Postęp technologiczny i szybko zmieniające się wymagania stawiane przez rynek pracy wymuszają niejako na pracownikach permanentną

gotowość do zmian. W wielu przypadkach zdobyte na początku kariery zawodowej wykształcenie okazuje się z biegiem czasu niewystarczające. Coraz częściej pracownicy rozumieją konieczność kontynuowania nauki w ramach kształcenia ustawicznego, przez całe życie i decydują się na różne formy doskonalenia zawodowego, nie tylko w postaci klasycznych zajęć. Utrudnienia wynikają jednak z tego, iż kwestie dotyczące kształcenia ustawicznego nie są w pełni uregulowane przez prawo, dotychczas bowiem w orzecznictwie sądów pracy nie powoływano się na obowiązek podnoszenia kwalifikacji przez pracownika. Autorzy są zdania, iż konieczne są daleko idące zmiany w tym zakresie. Niemieccy pracodawcy wymagający od pracowników coraz to nowych umiejętności, powinni im umożliwić ich zdobycie. To pracodawca, korzystając ze swych uprawnień, powinien określić metody kształcenia pracowników i wysokość przeznaczonych na to środków. Osoba przyjmowana do pracy, jeszcze przed zawarciem umowy, powinna zostać poinformowana o obowiązku podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz o konsekwencjach wynikających z odmowy uczestnictwa w szkoleniach.

- Work, employment and transition : restructuring livelihoods in post-communism / ed. A. Rainnie, A. Smith, A. Swain. - London ; New York: Routledge, 2002. - 276 s. - Tabele.

Praca, zatrudnienie i transformacja: restrukturyzacja środków utrzymania w krajach postkomunistycznych

Od lat 80. XX w. doświadczenia społeczne związane z pracą i zatrudnieniem w byłych krajach komunistycznych naznaczone zostały piętnem gwałtownej transformacji gospodarczej i ustrojowej. Ideologiczny postulat komunizmu w postaci pełnego zatrudnienia oraz przymusu osobistego i społecznego realizowania wolności poprzez pracę w systemie sowieckim doprowadził do załamania się gospodarki, masowego bezrobocia, wzrastających nierówności na rynku pracy, całkowitej rewolucji w zakresie praktyki i organizacji pracy oraz do pogłębiania się zjawiska pracy w szarej strefie poza oficjalną gospodarką. Publikacja zawiera serię esejów poświęconych zagadnieniom pracy, zatrudnienia

i transformacji gospodarczej przygotowanych przez czołowych w tej dziedzinie uczonych. Opisali oni zróżnicowany kompleks zjawisk i form, w których praca i zatrudnienie podlegały i podlegają transformacji w postkomunistycznym świecie i próbowali sformułować teoretyczne podstawy interpretacji tych przemian. Wiele z esejów miało swój początek w pracach prezentowanych podczas seminariów badawczych nt. restrukturyzacji zatrudnienia i pracy w Europie Środkowej i Wschodniej zorganizowanych przez Brytyjską Radę Badań Ekonomicznych i Społecznych w latach 1999–2000. Publikacja zawiera opis sytuacji oraz teoretycznych założeń prezentacji przemian pracy i zatrudnienia na badanym obszarze, koncentruje się na analizie sposobów (prywatyzacja, zewnętrzne inwestycje, nowe techniki pracy), w jakie przemysłowe, państwowe miejsca pracy ulegały przekształceniu tworząc zręby obecnego rynku pracy i jaką rolę w tym procesie odegrały związki zawodowe. Część poświęcona została różnorodnym aspektom transformacji stosunków obu płci na rynku pracy oraz restrukturyzacji zatrudnienia i stosunków pracy w społeczeństwach postkomunistycznych, także starym i nowym formom pracy, ich funkcjonowaniu w ramach praktyki gospodarczej obecnie i przed transformacją oraz roli pracy w szarej strefie i strategii przetrwania wybranych gospodarstwach domowych na poszczególnych, regionalnych rynkach pracy.

Statystyka rynku pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Departament Rynku Pracy

Informacja o stanie bezrobocia w lipcu 2004 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu lipca br. wyniosła **3.042,4 tys. osób** i była **o 28,7 tys., tj. o 0,9 % niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 1,6–0,4%) miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy w:

małopolskim	1,6% (3,2 tys. osób),
śląskim	1,4% (4,5 tys. osób),
wielkopolskim	1,3% (3,1 tys. osób),
opolskim	1,2% (0,9 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 133,2 tys. osób, tj. o 4,2%. W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 94,0 tys. osób, tj. o 3,0% (w porównaniu ze stanem z końca 2002 r.).

1.2. **Stopa bezrobocia**¹ w końcu lipca br. wyniosła **19,3%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,2 punktu procentowego**.

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	29,4% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu),
zachodniopomorskim	27,0% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu),
lubuskim	26,4% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu),
kujawsko-pomorskim	23,8% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	15,1% (na poziomie czerwca br.),
małopolskie	15,4% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu),
podlaskie	16,0% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu),
wielkopolskie	16,6% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu).

Tab. 1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2003 r. i 2004 r.

Miesiąc	2003			2004		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	103,7	3,2	20,6	117,5	3,7	20,6
luty	23,6	0,8	20,7	1,3	0,0	20,6
marzec	-23,2	-0,7	20,6	-28,7	-0,9	20,5
kwiecień	-74,9	-2,3	20,3	-92,0	-2,8	20,0
maj	-86,5	-2,7	19,8	-81,3	-2,6	19,6
czerwiec	-25,0	-0,8	19,7	-21,3	-0,7	19,5
I półrocze	-82,3	-2,5	x	104,5	-3,3	x
lipiec	-11,7	-0,5	19,6	28,7	-0,9	19,3
sierpień	-23,9	-0,7	19,5			
wrzesień	-25,7	-0,8	19,4			
październik	-15,1	-0,6	19,3			
listopad	38,6	1,3	19,5			
grudzień	78,8	2,5	20,0			
II półrocze	41,0	1,2	x	x	x	x
razem	-41,3	-1,3	x	133,2	-4,2	x

¹ W styczniu br. GUS dokonał korekty wskaźnika za lata 2001–2003, w której uwzględniono wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 oraz Powszechnego Spisu Rolnego 2002 odnośnie liczby pracujących w rolnictwie indywidualnym. Przeliczone wielkości stopy zamieszczone są na stronie internetowej GUS www.stat.gov.pl

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu lipca 2004 r., w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2003 r. oraz do poprzedniego miesiąca.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W lipcu spadek bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 32,0 tys.** (1,4%), zanotowano natomiast wzrost w kategorii osób **dotychczas nie pracujących – o 3,3 tys.** (0,4%).

W kategorii osób poprzednio pracujących, silniejszy spadek bezrobocia odnotowano wśród mężczyzn (o 25,7 tys., tj. o 2,2%).

Na wzrost bezrobocia w kategorii osób dotychczas nie pracujących zarzutował natomiast wzrost liczby bezrobotnych kobiet (o 6,9 tys., tj. o 1,6%), przy jednoczesnym spadku liczby mężczyzn (o 3,6 tys., tj. o 1,1%).

2.1.1. Spośród 145,8 tys. osób poprzednio pracujących, które w lipcu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 8,0 tys. (5,5%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **165,9 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 3,8 tys. mniej niż w czerwcu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 5,5%.

2.2. W lipcu br. do urzędów pracy zgłosiło się **105,6 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 10,4 tys. osób mniej niż w czerwcu br. Wyrejestrowano natomiast 110,3 tys. bezrobotnych tej kategorii wiekowej (o 17,3 tys. więcej niż w czerwcu) tak, że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 4,6 tys.

Spośród wyrejestrowanych w lipcu br. bezrobotnych tej kategorii, 35,7 tys. (32,4%) podjęło pracę, 21,6 tys. (19,6%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozosta-
wało **773,5 tys. bezrobotnych w grupie wiekowej 18–24 lata**, tj. **25,4%**
ogółu bezrobotnych (w czerwcu br. – 778,1 tys., tj. 25,3%).

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” bezrobotnych w wieku 18–24 lata w czerwcu
i w lipcu 2004 r.

Bezrobotni w wieku 18–24 lata	czerwiec 2004		lipiec 2004	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	116,0	100,0	105,6	100,0
wyrejestrowani	93,0	100,0	110,3	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	34,2	36,8	35,7	32,4
– subsydiowanej	2,5	2,7	2,7	2,4
– niesubsydiowanej	31,7	34,1	33,0	30,0
rozpoczęcia szkolenia lub				
stażu	10,5	11,3	21,6	19,6
stan w końcu miesiąca	778,1	25,3*	773,5	25,4*

* do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się
113,5 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata, wyrejestrowano natomiast
114,6 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie
831,3 tys., stanowiąc 26,6% ogólnej liczby bezrobotnych.

Załącznik 3 prezentuje jak w poszczególnych miesiącach 2003 r.
i 2004 r. kształtował się „napływ” i „odpływ” z bezrobocia osób w wieku
18–24 lata.

2.3. Kobiety, w liczbie 1.606,6 tys., stanowiły w końcu lipca **52,8%**
ogółu bezrobotnych. W porównaniu do czerwca ich liczba **wzrosła o 0,6 tys.**,
wzrósł również o 0,5 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu**
ogółem.

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 29,3 tys. (2,0%).

2.4. W lipcu br. odnotowano spadek liczby bezrobotnych zamieszka-
łych na wsi. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 11,1 tys. (0,9%)**,

do poziomu 1.257,1 tys. Podobnie jak w poprzednim miesiącu bezrobotni tej kategorii stanowili 41,3% ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 17,6 tys. osób (1,0%).

2.5. W ewidencji urzędów pracy zanotowano niższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 14,1 tys. osób.** W końcu lipca br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **425,8 tys.**, stanowili **14,0%** ogółu bezrobotnych.

3. Oferty pracy

W lipcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **71,7 tys.** ofert pracy, czyli o **8,7 tys. ofert więcej** niż w czerwcu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 78,0% wszystkich ofert pracy** (55,9 tys.), natomiast 28,3 tys. ofert (39,5%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do czerwca o 4,6 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 7,5 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

W okresie 7 miesięcy br. do urzędów pracy wpłynęło 477,3 tys. ofert pracy, z których 358,5 tys. (75,1%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 424,3 tys. ofert, w tym 309,0 tys. (72,8%) z sektora prywatnego.

Statystyka rynku pracy

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w poszczególnych miesiącach 2003 r. oraz 2004 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2003			2004		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	39,5	30,4	15,2	56,1	40,9	27,6
luty	39,1	29,6	17,3	55,6	42,3	28,2
marzec	52,8	39,8	25,3	72,5	54,7	34,8
kwiecień	69,9	48,4	38,7	88,5	59,7	46,7
maj	73,4	51,5	40,1	69,9	53,7	24,5
czerwiec	65,4	49,9	32,9	63,0	51,3	20,8
I półrocze	340,1	249,6	169,5	405,6	302,6	182,6
lipiec	84,2	59,4	51,3	71,7	55,9	28,3
sierpień	76,8	54,5	44,3			
wrzesień	84,7	60,4	47,7			
październik	67,6	48,6	33,4			
listopad	48,6	34,8	21,7			
grudzień	37,4	27,3	16,3			
II półrocze	399,3	285,0	214,7	x	x	x
razem	739,4	534,6	384,2	477,3	358,5	210,9

4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W lipcu br. **zarejestrowanych zostało 231,3 tys. bezrobotnych** (o 7,2 tys. osób więcej niż w czerwcu br.), **wyłączono z ewidencji 260,0 tys. osób** (o 14,6 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **112,6 tys. osób (43,3%) podjęło pracę**, z tego 102,0 tys. pracę niesubsydiowaną i 10,6 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 5,2 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 4,4 tys. do robót publicznych, 0,2 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy była o 3,0 tys. osób niższa niż w czerwcu i dotyczyła pracy niesubsydiowanej (spadek o 3,3 tys.), przy niewielkim wzroście podjęć pracy subsydiowanej (o 0,3 tys.).

Wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 11,2 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **27,0 tys.** osób, tj. 10,4% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **95,6 tys.** osób, tj. **36,8%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w czerwcu br. oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 4,5 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 0,3 punktu.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w lipcu 2004 r., w porównaniu do poprzedniego miesiąca oraz lipca 2003 r.

* * *

- ❖ **W lipcu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 28,7 tys. osób.** Podobnie jak w poprzednim miesiącu spadek ogólnej liczby bezrobotnych generowany był spadkiem w kategorii bezrobotnych poprzednio pracujących (o 32,0 tys.), w tym przede wszystkim mężczyzn (o 25,7 tys.).
- ❖ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 19,3% ludności aktywnej zawodowo** i była o 0,2 punktu procentowego niższa niż w czerwcu. Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (29,4%), najniższa w mazowieckim (15,1 %).
W porównaniu do lipca 2003 r. wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,3 punktu procentowego, zaś w odniesieniu do stanu z końca 2003 r. odnotowany został spadek o 0,7 punktu.
- ❖ **W lipcu br. w urzędach pracy zarejestrowało się 105,6 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 10,4 tys. mniej niż w czerwcu. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało

773,5 tys. młodych bezrobotnych, stanowiąc 25,4% ogółu bezrobotnych.

- ❖ **Nieco wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W lipcu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **71,7 tys.** ofert, (tj. o 8,7 tys. więcej), z których 78,0% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Tab. Dynamika bezrobocia w lipcu 2004 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2003 r. oraz do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych									
		lipiec 2003	grudzień 2003	czerwiec 2004	lipiec 2004	przyrost/spadek(-) w maju 2004				w porównaniu do poprzedniego miesiąca	
						w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku		od początku roku			
						w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolno I skie	273,3	278,3	266,3	263,1	-10,2	-3,7	-15,2	-5,5	-3,2	-1,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	206,1	212,1	204,5	202,0	-4,1	-2,0	-10,1	-4,8	-2,5	-1,2
3.	Lubelskie	170,4	174,5	168,8	167,5	-2,9	-1,7	-7,0	-4,0	-1,3	-0,8
4.	Lubuskie	107,3	108,0	102,8	101,6	-5,7	-5,3	-6,4	-5,9	-1,2	-1,2
5.	Łódzkie	230,5	233,1	221,5	220,2	-10,3	-4,5	-12,9	-5,5	-1,3	-0,6
6.	Małopolskie	202,4	208,0	199,6	196,4	-6,0	-3,0	-11,6	-5,6	-3,2	-1,6
7.	Mazowieckie	363,0	363,6	362,8	361,5	-1,5	-0,4	-2,1	-0,6	-1,3	-0,4
8.	Opolskie	79,7	81,6	76,6	75,7	-4,0	-5,0	-5,9	-7,2	-0,9	-1,2
9.	Podkarpackie	175,6	182,5	170,4	169,6	-6,0	-3,4	-12,9	-7,1	-0,8	-0,5
10.	Podlaskie	80,6	81,3	76,3	75,7	-4,9	-6,1	-5,6	-6,9	-0,6	-0,8
11.	Pomorskie	188,0	191,5	189,2	188,2	0,2	0,1	-3,3	-1,7	-1,0	-0,5
12.	I skie	327,9	325,5	323,2	318,7	-9,2	-2,8	-6,8	-2,1	-4,5	-1,4
13.	w/ łekrzyskie	125,3	126,5	125,5	124,6	-0,7	-0,6	-1,9	-1,5	-0,9	-0,7
14.	Warmi sko-Mazurskie	166,9	170,4	162,8	161,3	-5,6	-3,4	-9,1	-5,3	-1,5	-0,9
15.	Wielkopolskie	242,8	247,9	239,1	236,0	-6,8	-2,8	-11,9	-4,8	-3,1	-1,3
16.	Zachodniopomorskie	183,1	190,9	181,6	180,3	-2,8	-1,5	-10,6	-5,6	-1,3	-0,7
POLSKA		3123,0	3175,7	3071,1	3042,4	-80,6	-2,6	-133,3	-4,2	-28,7	-0,9

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w lipcu 2004 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2003 r. oraz do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)				Przyrost/spadek(-) w maju 2004 r. (punkty procentowe)		
		lipiec 2003	grudzień 2003	czerwiec 2004	lipiec 2004	w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego	od początku roku	w porównaniu do poprzedniego miesiąca
1.	Dolnośląskie	23,4	23,9	23,1	22,9	-0,5	-1,0	-0,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	24,0	24,7	24,0	23,8	-0,2	-0,9	-0,2
3.	Lubelskie	18,3	18,8	18,3	18,2	-0,1	-0,6	-0,1
4.	Lubuskie	27,3	27,6	26,6	26,4	-0,9	-1,2	-0,2
5.	Łódzkie	20,5	20,8	19,9	19,8	-0,7	-1,0	-0,1
6.	Małopolskie	15,7	16,2	15,6	15,4	-0,3	-0,8	-0,2
7.	Mazowieckie	15,0	15,1	15,1	15,1	0,1	0,0	0,0
8.	Opolskie	20,9	21,4	20,4	20,2	-0,7	-1,2	-0,2
9.	Podkarpackie	19,6	20,3	19,2	19,1	-0,5	-1,2	-0,1
10.	Podlaskie	16,8	17,0	16,1	16,0	-0,8	-1,0	-0,1
11.	Pomorskie	22,1	22,6	22,4	22,3	0,2	-0,3	-0,1
12.	Śląskie	17,4	17,4	17,3	17,1	-0,3	-0,3	-0,2
13.	Świętokrzyskie	21,8	22,0	21,9	21,8	0,0	-0,2	-0,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	30,0	30,6	29,6	29,4	-0,6	-1,2	-0,2
15.	Wielkopolskie	16,9	17,3	16,8	16,6	-0,3	-0,7	-0,2
16.	Zachodniopomorskie	27,2	28,2	27,2	27,0	-0,2	-1,2	-0,2
POLSKA		19,6	20,0	19,5	19,3	-0,3	-0,7	-0,2

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tab. „Napływ” i „odpływ” bezrobotnych w wieku 18–24 lata (w tys.)
w poszczególnych miesiącach 2003 r. oraz 2004 r.

Miesi c	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w ko cu okresu		
			podj cia pracy			rozpocz cia szkolenia lub sta u	liczba	% do ogółu bezro botnych	
			razem	subsydio wanej	niesubsy diowanej				
Rok 2003									
stycze	98,5	77,2	24,9	3,3	21,6	5,9	916,9	27,6	
luty	68,0	67,7	25,0	3,3	21,7	6,3	917,3	27,4	
marzec	68,6	86,2	31,3	4,4	26,9	11,6	899,7	27,1	
kwiecie	57,7	93,9	38,8	7,4	31,4	10,5	863,5	26,6	
maj	60,2	97,6	41,8	9,2	32,6	11,1	826,1	26,1	
czerwiec	102,9	96,8	35,5	6,8	28,7	9,6	832,4	26,6	
I półrocze	455,9	519,4	197,3	34,4	162,9	55,0	*	*	
lipiec	113,5	114,6	39,2	9,3	29,9	21,8	831,3	26,6	
sierpie	85,1	96,0	33,0	8,8	24,2	20,6	820,5	26,5	
wrzesie	122,3	123,5	44,3	11,2	33,1	24,4	819,3	26,7	
pa dziernik	101,9	114,6	40,7	8,9	31,8	17,9	806,6	26,4	
listopad	83,3	79,7	30,3	5,3	25,0	11,3	810,3	26,2	
grudzie	93,1	78,1	29,0	4,2	24,8	6,9	825,4	26,0	
II półrocze	599,2	606,5	216,5	47,7	168,8	102,9	*	*	
od pocz t ku roku	liczba	1055,1	1125,9	413,8	82,1	331,7	157,9	*	*
	% do ogółu wyrejestro wa	*	100,0	36,8	7,3	29,5	14,0	*	*
Rok 2004									
stycze	107,4	74,4	29,5	4,7	24,8	6,6	858,3	26,1	
luty	72,7	83,9	30,9	5,4	25,5	11,0	847,0	25,7	
marzec	76,3	92,9	38,5	6,5	32,0	11,3	830,5	25,4	
kwiecie	59,9	99,2	48,1	12,5	35,6	8,5	791,2	24,9	
maj	61,0	97,1	40,1	5,5	34,6	7,4	755,2	24,4	
czerwiec	116,0	93,0	34,2	2,5	31,7	10,5	778,1	25,3	
I półrocze	493,3	540,5	221,3	37,1	184,2	55,3	*	*	
lipiec	105,6	110,3	35,7	2,7	33,0	21,6	773,5	25,4	
sierpie									
wrzesie									
pa dziernik									
listopad									
grudzie									
II półrocze									
od pocz t ku roku	liczba	598,9	650,8	257,0	39,8	217,2	76,9	*	*
	% do ogółu wyrejestro wa	*	100,0	39,5	6,1	33,4	11,8	*	*

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w lipcu 2004 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz lipca 2003 r.

Wyszczególnienie	lipiec 2003		czerwiec 2004		lipiec 2004		przyrost/spadek(-) w maju 2004 r. w porównaniu			
							do poprzedniego miesi ca		do analogicznego miesi ca 2003	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe
Ogółem wyrejestrowanych	264,9	100,0	245,4	100,0	260,0	100,0	14,6	x	-4,9	x
z tego z tytułu:										
*podj cia pracy	120,7	45,6	115,6	47,1	112,6	43,3	-3,0	-3,8	-8,1	-2,3
z tego:										
a) niesubsydiowanej	92,3	34,9	105,3	42,9	102,0	39,2	-3,3	-3,7	9,7	4,3
w tym sezonowej	12,6	4,8	13,0	5,3	12,5	4,8	-0,5	-0,5	-0,1	0,0
b) subsydiowanej¹⁾	28,4	10,7	10,3	4,2	10,6	4,1	0,3	-0,1	-17,8	-6,6
z tego:										
- prac interwencyjnych	12,4	4,7	4,5	1,8	5,2	2,0	0,7	0,2	-7,2	-2,7
- robót publicznych	10,2	3,9	4,5	1,8	4,4	1,7	-0,1	-0,1	-5,8	-2,2
- z tytułu udzielonej pomocy	0,6	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	-0,4	-0,1
z tego:										
- na podjęcie działalności gospodarczej	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,4	-0,1
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
- innej	5,2	1,9	1,1	0,5	0,8	0,3	-0,3	-0,2	-4,4	-1,6
*rozpoczącia szkolenia lub stażu	30,6	11,6	15,8	6,4	27,0	10,4	11,2	4,0	-3,6	-1,2
*niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	88,4	33,4	91,1	37,1	95,6	36,8	4,5	-0,3	7,2	3,4
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	11,9	4,5	10,3	4,2	10,4	4,0	0,1	-0,2	-1,5	-0,5
*podjęcia nauki	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,1	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,1	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3,5	1,3	2,7	1,1	2,9	1,1	0,2	0,0	-0,6	-0,2
*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,4	0,1	0,3	0,2	1,1	0,4	0,8	0,2	0,7	0,3
*innych przyczyn	9,2	3,5	9,4	3,8	10,2	3,9	0,8	0,1	1,0	0,4

¹⁾ podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokonywany jest zwrot ich kosztów zatrudnienia (wynagrodzeń, składek, wydatków rzeczowych) m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

Ze względu na elektroniczną technikę zaokrągleń w niektórych rubrykach mogą nie zachodzić zgodności matematyczne.

Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Departament Rynku Pracy

Informacja o stanie bezrobocia w sierpniu 2004 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu sierpnia br. wyniosła **3.005,7 tys. osób** i była **o 36,7 tys., tj. o 1,2% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 1,9 – 0,4%) miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy w:

pomorskim	1,9% (3,6 tys. osób),
opolskim	1,7% (1,3 tys. osób),
śląskim	1,6% (5,0 tys. osób),
lubelskim	1,5% (2,5 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 169,9 tys. osób, tj. o 5,4%. W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 117,9 tys. osób, tj. o 3,7% (w porównaniu ze stanem z końca 2002 r.).

1.2. **Stopa bezrobocia**¹ w końcu sierpnia br. wyniosła **19,1%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,2 punktu procentowego**.

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	29,2% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu),
zachodniopomorskim	26,7% (spadek do lipca br. o 0,3 punktu),
lubuskim	26,2% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu),
kujawsko-pomorskim	23,5% (spadek do lipca br. o 0,3 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	14,9% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu),
małopolskie	15,2% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu),
podlaskie	15,9% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu),
wielkopolskie	16,4% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu).

Tab.1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2003 r. i 2004 r.

Miesiąc	2003			2004		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	103,7	3,2	20,6	117,5	3,7	20,6
luty	23,6	0,8	20,7	1,3	0,0	20,6
marzec	-23,2	-0,7	20,6	-28,7	-0,9	20,5
kwiecień	-74,9	-2,3	20,3	-92,0	-2,8	20,0
maj	-86,5	-2,7	19,8	-81,3	-2,6	19,6
czerwiec	-25,0	-0,8	19,7	-21,3	-0,7	19,5
I półrocze	-82,3	-2,5	x	104,5	-3,3	x
lipiec	-11,7	-0,5	19,6	28,7	-0,9	19,3
sierpień	-23,9	-0,7	19,5	36,7	-1,2	19,1
wrzesień	-25,7	-0,8	19,4			
październik	-15,1	-0,6	19,3			
listopad	38,6	1,3	19,5			
grudzień	78,8	2,5	20,0			
II półrocze	41,0	1,2	x	x	x	x
razem	-41,3	-1,3	x	169,9	-5,4	x

¹ W styczniu br. GUS dokonał korekty wskaźnika za lata 2001–2003, w której uwzględniono wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 oraz Powszechnego Spisu Rolnego 2002 odnośnie liczby pracujących w rolnictwie indywidualnym. Przeliczone wielkości stopy zamieszczone są na stronie internetowej GUS www.stat.gov.pl

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu sierpnia 2004 r., w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2003 r. oraz do poprzedniego miesiąca.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W sierpniu **spadek** liczby bezrobotnych wystąpił zarówno w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 30,2 tys.** (1,3%), jak i w kategorii osób **dotychczas nie pracujących – o 6,5 tys.** (0,9%).

W obu tych kategoriach odnotowano spadek bezrobocia wśród mężczyzn, odpowiednio o 23,2 tys. (2,1%) i o 7,4 tys. (2,4%). W odniesieniu do kobiet bezrobocie spadło w kategorii poprzednio pracujących – o 7,0 tys. (0,6%), w niewielkim stopniu wzrosło wśród kobiet, które dotychczas nie pracowały – o 0,9 tys. (0,2%).

2.1.1. Spośród 137,3 tys. osób poprzednio pracujących, które w sierpniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 5,3 tys. (3,9%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **160,5 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 5,4 tys. mniej niż w lipcu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 5,3%.

2.2. W sierpniu br. do urzędów pracy zgłosiło się **90,4 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 15,2 tys. osób mniej niż w lipcu br. Wyrejestrowano natomiast 104,0 tys. bezrobotnych tej kategorii wiekowej (o 6,3 tys. mniej niż w lipcu) tak, że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 13,7 tys.

Spośród wyrejestrowanych w sierpniu br. bezrobotnych tej kategorii, 32,1 tys. (30,9%) podjęło pracę, 19,3 tys. (18,6%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostało **759,8 tys. bezrobotnych w grupie wiekowej 18–24 lata**, tj. **25,3%** ogółu bezrobotnych (w lipcu br. – 773,5 tys., tj. 25,4%).

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” bezrobotnych w wieku 18–24 lata w lipcu i w sierpniu 2004 r.

Bezrobotni w wieku 18–24 lata	lipiec 2004		sierpień 2004	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	105,6	100,0	90,4	100,0
wyrejestrowani	110,3	100,0	104,0	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	35,7	32,4	32,1	30,9
– subsydiowanej	2,7	2,4	2,2	2,1
– niesubsydiowanej	33,0	30,0	29,9	28,8
rozpoczęcia szkolenia lub stażu	21,6	19,6	19,3	18,6
stan w końcu miesiąca	773,5	25,4*	759,8	25,3

* do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 85,1 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata, wyrejestrowano natomiast 96,0 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 820,5 tys., stanowiąc 26,5% ogólnej liczby bezrobotnych.

Załącznik 3 prezentuje jak w poszczególnych miesiącach 2003 r. i 2004 r. kształtował się „napływ” i „odpływ” z bezrobocia osób w wieku 18–24 lata.

2.3. Kobiety, w liczbie 1.600,5 tys., stanowiły w końcu sierpnia **53,2 %** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do lipca ich liczba **spadła o 6,1 tys.** (0,4%), **wzrósł** natomiast o 0,4 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 30,6 tys. (2,1%).

2.4. W sierpniu br. odnotowano spadek liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 14,4 tys.** (1,1%),

do poziomu 1.242,7 tys. Podobnie jak w poprzednim miesiącu bezrobotni tej kategorii stanowili 41,3% ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 22,3 tys. osób (1,2%).

2.5. W ewidencji urzędów pracy zanotowano niższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 11,9 tys. osób.** W końcu sierpnia br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **413,9 tys.**, stanowili **13,8%** ogółu bezrobotnych.

3. Oferty pracy

W sierpniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **70,4 tys.** ofert pracy, czyli **o 1,3 tys. ofert mniej** niż w lipcu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 79,5% wszystkich ofert pracy** (56,0 tys.), natomiast 24,5 tys. ofert (34,9%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do lipca o 0,1 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego, spadła natomiast o 3,8 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

W okresie 8 miesięcy br. do urzędów pracy wpłynęło 547,7 tys. ofert pracy, z których 414,5 tys. (75,7%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 501,1 tys. ofert, w tym 363,5 tys. (72,5%) z sektora prywatnego.

Statystyka rynku pracy

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców w poszczególnych miesiącach 2003 r. oraz 2004 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2003			2004		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	39,5	30,4	15,2	56,1	40,9	27,6
luty	39,1	29,6	17,3	55,6	42,3	28,2
marzec	52,8	39,8	25,3	72,5	54,7	34,8
kwiecień	69,9	48,4	38,7	88,5	59,7	46,7
maj	73,4	51,5	40,1	69,9	53,7	24,5
czerwiec	65,4	49,9	32,9	63,0	51,3	20,8
I półrocze	340,1	249,6	169,5	405,6	302,6	182,6
lipiec	84,2	59,4	51,3	71,7	55,9	28,3
sierpień	76,8	54,5	44,3	70,4	56,0	24,5
wrzesień	84,7	60,4	47,7			
październik	67,6	48,6	33,4			
listopad	48,6	34,8	21,7			
grudzień	37,4	27,3	16,3			
II półrocze	399,3	285,0	214,7	x	x	x
razem	739,4	534,6	384,2	547,7	414,5	235,4

4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W sierpniu br. **zarejestrowanych zostało 208,1 tys. bezrobotnych** (o 23,2 tys. osób mniej niż w lipcu br.), **wylączo**no z ewidencji **244,8 tys. osób** (o 15,2 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **102,7 tys.** osób (42,0%) **podjęło pracę**, z tego 94,0 tys. pracę niesubsydiowaną i 8,7 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 5,1 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 2,6 tys. do robót publicznych, 0,1 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjąć pracy była o 9,9 tys. osób niższa niż w lipcu i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (spadek o 8,0 tys.), jak i pracy subsydiowanej (spadek o 1,9 tys.).

Nieco niższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 0,5 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **26,5 tys.** osób, tj. 10,8% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **93,9 tys.** osób, tj. **38,3%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w lipcu br. oznacza to spadek liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 1,7 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 1,5 punktu.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w sierpniu 2004 r., w porównaniu do poprzedniego miesiąca oraz sierpnia 2003 r.

* * *

❖ **W sierpniu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 36,7 tys. osób.**

Podobnie jak w poprzednim miesiącu spadek ogólnej liczby bezrobotnych generowany był spadkiem w kategorii bezrobotnych poprzednio pracujących (o 30,2 tys.), w tym przede wszystkim mężczyzn (o 23,2 tys.).

❖ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 19,1 % ludności aktywnej zawodowo** i była o 0,2 punktu procentowego niższa niż w lipcu.

Najwyższa stopa nadal występowała w województwie warmińsko-mazurskim (29,2 %), najniższa w mazowieckim (14,9%).

W porównaniu do sierpnia 2003 r. wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,4 punktu procentowego, zaś w odniesieniu do stanu z końca 2003 r. odnotowany został spadek o 0,9 punktu.

❖ **W sierpniu br. w urzędach pracy zarejestrowało się 90,4 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 15,2 tys. mniej niż w lipcu. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało

759,8 tys. młodych bezrobotnych, stanowiąc 25,3% ogółu bezrobotnych.

- ❖ **Nieco niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W sierpniu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **70,4 tys.** ofert, (tj. o 1,3 tys. mniej), z których 79,5% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Tab. Dynamika bezrobocia w sierpniu 2004 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2003 r. oraz do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych									
		sierpień 2003	grudzień 2003	lipiec 2004	sierpień 2004	przyrost/spadek(+)				w porównaniu do poprzedniego miesiąca	
						w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku		od początku roku			
						w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolno I ście	272,5	278,3	263,1	259,3	-13,2	-4,8	-19,0	-6,8	-3,8	-1,4
2.	Kujawsko-Pomorskie	204,0	212,1	202,0	199,7	-4,3	-2,1	-12,4	-5,8	-2,3	-1,1
3.	Lubelskie	169,2	174,5	167,5	165,0	-4,2	-2,5	-9,5	-5,4	-2,5	-1,5
4.	Lubuskie	106,5	109,0	101,6	101,0	-5,5	-5,2	-7,0	-6,5	-0,6	-0,6
5.	Łódzkie	228,1	233,1	220,2	217,7	-10,4	-4,6	-15,4	-6,6	-2,5	-1,1
6.	Małopolskie	200,8	208,0	196,4	193,7	-7,1	-3,5	-14,3	-6,9	-2,7	-1,4
7.	Mazowieckie	360,1	363,6	361,5	357,8	-2,3	-0,6	-5,8	-1,6	-3,7	-1,0
8.	Opolskie	78,8	81,6	75,7	74,4	-4,4	-5,6	-7,2	-8,8	-1,3	-1,7
9.	Podkarpackie	174,1	182,5	169,6	168,3	-5,8	-3,3	-14,2	-7,8	-1,3	-0,8
10.	Podlaskie	79,9	81,3	75,7	75,0	-4,9	-6,1	-6,3	-7,7	-0,7	-0,9
11.	Pomorskie	187,6	191,5	188,2	184,6	-3,0	-1,6	-6,9	-3,6	-3,6	-1,9
12.	I ście	324,7	325,5	318,7	313,8	-10,9	-3,4	-11,7	-3,6	-4,9	-1,5
13.	wi tokrzyskie	123,9	126,5	124,6	124,0	0,1	0,1	-2,5	-2,0	-0,6	-0,5
14.	Warmi sko-Mazurskie	166,2	170,4	161,3	160,0	-6,2	-3,7	-10,4	-6,1	-1,3	-0,8
15.	Wielkopolskie	240,5	247,9	236,0	233,5	-7,0	-2,9	-14,4	-5,8	-2,5	-1,1
16.	Zachodniopomorskie	182,2	190,9	180,3	178,0	-4,2	-2,3	-12,9	-6,8	-2,3	-1,3
POLSKA		3099,1	3175,7	3042,4	3005,7	-93,4	-3,0	-170,0	-5,4	-36,7	-1,2

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w sierpniu 2004 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2003 r. oraz do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)				Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)		
		sierpień 2003	grudzień 2003	lipiec 2004	sierpień 2004	w porównaniu do analogicz- nego okresu roku ubiegłego	od początku roku	w porównaniu do poprzed- niego miesiąca
1.	Dolnośląskie	23,4	23,9	22,9	22,6	-0,8	-1,3	-0,3
2.	Kujawsko-Pomorskie	23,8	24,7	23,8	23,5	-0,3	-1,2	-0,3
3.	Lubelskie	18,2	18,8	18,2	17,9	-0,3	-0,9	-0,3
4.	Lubuskie	27,2	27,6	26,4	26,2	-1,0	-1,4	-0,2
5.	Łódzkie	20,3	20,8	19,8	19,6	-0,7	-1,2	-0,2
6.	Małopolskie	15,6	16,2	15,4	15,2	-0,4	-1,0	-0,2
7.	Mazowieckie	14,9	15,1	15,1	14,9	0,0	-0,2	-0,2
8.	Opolskie	20,8	21,4	20,2	19,9	-0,9	-1,5	-0,3
9.	Podkarpackie	19,4	20,3	19,1	19,0	-0,4	-1,3	-0,1
10.	Podlaskie	16,7	17,0	16,0	15,9	-0,8	-1,1	-0,1
11.	Pomorskie	22,1	22,6	22,3	21,9	-0,2	-0,7	-0,4
12.	Śląskie	17,3	17,4	17,1	16,9	-0,4	-0,5	-0,2
13.	Świętokrzyskie	21,6	22,0	21,8	21,7	0,1	-0,3	-0,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	29,9	30,6	29,4	29,2	-0,7	-1,4	-0,2
15.	Wielkopolskie	16,8	17,3	16,6	16,4	-0,4	-0,9	-0,2
16.	Zachodniopomorskie	27,1	28,2	27,0	26,7	-0,4	-1,5	-0,3
POLSKA		19,5	20,0	19,3	19,1	-0,4	-0,9	-0,2

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tab. „Napływ” i „odpływ” bezrobotnych w wieku 18–24 lata (w tys.)
w poszczególnych miesiącach 2003 r. oraz 2004 r.

Miesi c	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w ko cu okresu		
			podj cia pracy			rozpocz cia szkolenia lub sta u	liczba	% do ogółu bezro botnych	
			razem	subsydio wanej	niesubsy diowanej				
Rok 2003									
stycze	98,5	77,2	24,9	3,3	21,6	5,9	916,9	27,6	
luty	68,0	67,7	25,0	3,3	21,7	6,3	917,3	27,4	
marzec	68,6	86,2	31,3	4,4	26,9	11,6	899,7	27,1	
kwiecie	57,7	93,9	38,8	7,4	31,4	10,5	863,5	26,6	
maj	60,2	97,6	41,8	9,2	32,6	11,1	826,1	26,1	
czerwiec	102,9	96,8	35,5	6,8	28,7	9,6	832,4	26,6	
I półrocze	455,9	519,4	197,3	34,4	162,9	55,0	*	*	
lipiec	113,5	114,6	39,2	9,3	29,9	21,8	831,3	26,6	
sierpie	85,1	96,0	33,0	8,8	24,2	20,6	820,5	26,5	
wrzesie	122,3	123,5	44,3	11,2	33,1	24,4	819,3	26,7	
pa dziernik	101,9	114,6	40,7	8,9	31,8	17,9	806,6	26,4	
listopad	83,3	79,7	30,3	5,3	25,0	11,3	810,3	26,2	
grudzie	93,1	78,1	29,0	4,2	24,8	6,9	825,4	26,0	
II półrocze	599,2	606,5	216,5	47,7	168,8	102,9	*	*	
od pocz t- ku roku	liczba	1055,1	1125,9	413,8	82,1	331,7	157,9	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wa	*	100,0	36,8	7,3	29,5	14,0	*	*
Rok 2004									
stycze	107,4	74,4	29,5	4,7	24,8	6,6	858,3	26,1	
luty	72,7	83,9	30,9	5,4	25,5	11,0	847,0	25,7	
marzec	76,3	92,9	38,5	6,5	32,0	11,3	830,5	25,4	
kwiecie	59,9	99,2	48,1	12,5	35,6	8,5	791,2	24,9	
maj	61,0	97,1	40,1	5,5	34,6	7,4	755,2	24,4	
czerwiec	116,0	93,0	34,2	2,5	31,7	10,5	778,1	25,3	
I półrocze	493,3	540,5	221,3	37,1	184,2	55,3	*	*	
lipiec	105,6	110,3	35,7	2,7	33,0	21,6	773,5	25,4	
sierpie	90,4	104,0	32,1	2,2	29,9	19,3	759,8	25,3	
wrzesie									
pa dziernik									
listopad									
grudzie									
II półrocze									
od pocz t- ku roku	liczba	689,3	754,8	289,1	42,0	247,1	96,2	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wa	*	100,0	38,3	5,6	32,7	12,7	*	*

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w sierpniu 2004 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz sierpnia 2003 r.

Wyszczególnienie	sierpień 2003		lipiec 2004		sierpień 2004		przyrost/spadek(-) w porównaniu			
							do poprzedniego miesiąca		do analogicznego miesiąca 2003	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe
Ogółem wyrejestrowanych	222,4	100,0	260,0	100,0	244,8	100,0	-15,2	x	22,4	x
z tego z tytułu:										
*podjęcie pracy	103,9	46,7	112,6	43,3	102,7	42,0	-9,9	-1,3	-1,2	-4,7
z tego:										
a) niesubsydiowanej	76,1	34,2	102,0	39,2	94,0	38,4	-8,0	-0,8	17,9	4,2
w tym sezonowej	9,4	4,2	12,5	4,8	11,1	4,5	-1,4	-0,3	1,7	0,3
b) subsydiowanej¹⁾	27,8	12,5	10,6	4,1	8,7	3,6	-1,9	-0,5	-19,1	-8,9
z tego:										
- prac interwencyjnych	11,1	5,0	5,2	2,0	5,1	2,1	-0,1	0,1	-6,0	-2,9
- robót publicznych	11,4	5,1	4,4	1,7	2,6	1,0	-1,8	-0,7	-8,8	-4,1
- z tytułu udzielonej pomocy	0,4	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,0	-0,3	-0,1
z tego:										
- na podjęcie działalności gospodarczej	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,3	-0,1
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,0	0,0	0,1
- innej	4,9	2,2	0,8	0,3	0,7	0,3	-0,1	0,0	-4,2	-1,9
*rozpoczęcie szkolenia lub stażu	29,8	13,4	27,0	10,4	26,5	10,8	-0,5	0,4	-3,3	-2,6
*niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	68,4	30,8	95,6	36,8	93,9	38,3	-1,7	1,5	25,5	7,5
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	9,3	4,2	10,4	4,0	9,6	3,9	-0,8	-0,1	0,3	-0,3
*podjęcie nauki	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,1	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,6	1,2	2,9	1,1	2,4	1,9	-0,5	0,8	-0,2	0,7
*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,4	0,2	1,1	0,4	0,3	0,1	-0,8	-0,3	-0,1	-0,1
*innych przyczyn	7,7	3,6	10,2	3,9	9,2	3,8	-1,0	-0,1	1,5	0,2

¹⁾ podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokonywany jest zwrot ich kosztów zatrudnienia (wynagrodzeń, składek, wydatków rzeczowych) m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

Ze względu na elektroniczną technikę zaokrągleń w niektórych rubrykach mogą nie zachodzić zgodności matematyczne.

