

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki	5
Od Redakcji	7
 Europejska Strategia Zatrudnienia	
Europejska Strategia Zatrudnienia – nowe wytyczne – <i>Irena Wolińska</i>	8
 Konkurs – prace magisterskie i doktorskie	
IV edycja konkursu IPiSS na najlepsze prace magisterskie i doktorskie – <i>Bożena Kołaczek</i>	19
Skracanie i uelastycznianie czasu pracy we Francji jako metoda zmniejszania bezrobocia – <i>Bogusława Puzio-Wacławik</i>	25
Wyłanianie się porządku instytucjonalnego w procedurze mediacji w sporach zbiorowych pracy – <i>Anna Kulpa</i>	38
“New deal for 18–24 year olds” element brytyjskiego narodowego planu działania w zakresie walki z bezrobociem ludzi młodych – <i>Tomasz Wiśniewski</i>	54
Etyczny wymiar zasad i jakości wynagradzania pracowników – <i>Agnieszka Sudolska</i>	79
 Inicjatywy lokalne na rzecz bezrobotnej młodzieży	
Stowarzyszenie Wspierania Małej Przedsiębiorczości w Dobiegniewie Program – „Wiejski biznes” – <i>Kazimierz Kisiel</i>	97
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie – Program „Start zawodowy młodzieży” – <i>Jolanta Ślęczkowska, Anna Serafin</i>	109
Kujawsko-Pomorska Chorągiew ZHP w Bydgoszczy – Program „W drodze do przyszłości” – <i>Ryszard Ulatowski</i>	118
Program „Płomyk” – <i>Elżbieta Liwosz</i>	124
GAWROSZ – młodzieżowa witryna informacji zawodowej – <i>Paweł Łukasik</i>	127
 Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące	
Informacja o realizacji zadań związanych ze szkoleniami kadry urzędów pracy w 2002 r. – <i>Henryk Rogala, Grażyna Zawadzka</i>	132
Krótką informacją o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy – <i>Agnieszka Miler</i>	146

Informacja o działalności podmiotów upoważnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie RP w 2002 r. – <i>Mirosław Brodowski</i>	156
Projekt TOR#10 „Rozwój małej przedsiębiorczości” – raport 2002 – <i>Elżbieta Gniadek, Alicja Wasilewska, Tomasz Niesiołowski</i>	167
Od praktyki do pracy – <i>Magdalena Frańczak</i>	175
„Sklep z pracą” w Nysie – <i>Anna Pydych</i>	179
Wpływ polityki ekologicznej na zatrudnienie – <i>Paweł Targoński</i>	185
Programy specjalne przeciwdziałania bezrobociu – argumenty na „tak” dla ich stosowania – <i>Andrzej Trzeciecki</i>	192
 Praca za granicą	
Austriacki rynek pracy – <i>Michał Dąbrowski, Marcin Jaworek</i>	207
 Europejski Fundusz Społeczny	
Europejski Fundusz Społeczny w pigułce – część II – <i>Gabriela Popowicz</i>	220
 Literatura o rynku pracy	
Przegląd krajowy i zagraniczny	231
 Statystyka rynku pracy	
Informacja o stanie bezrobocia w marcu 2003 r.	255
Informacja o stanie bezrobocia w kwietniu 2003 r.	269

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 czerwca 2003 r)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia.

[w złotych]

1. Zasiłki dla bezrobotnych: <ul style="list-style-type: none">– podstawowy (100%)– obniżony (80%)– podwyższony (120%)	498,20 398,60 597,90
2. Stypendia dla bezrobotnych absolwentów w okresie: <ul style="list-style-type: none">– odbywania szkolenia (60% kwoty zasiłku podstawowego)– odbywania stażu (100% zasiłku podstawowego)– kontynuowania nauki (w rejonach „zagrożonych” – 60% zasiłku podstawowego)	299,00 498,20 299,00
3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	99,70
4. Zasiłek przedemerytalny: <ul style="list-style-type: none">– podstawowy – minimalny (120% zasiłku podstawowego)– podwyższony – max 160% zasiłku podstawowego – (nie więcej jednak niż 90% przec. wynagr. z ostatnich 12 m-cy zatrudnienia)	597,90 797,20
5. Świadczenie przedemerytalne (od 1.01.2002 r. – 80% kwoty emerytury – nie mniej niż 120% i nie więcej niż 200% zasiłku dla bezrobotnych)	wynikowo (min od 597,90 max. 996,40)

Zasiłki i świadczenia od 1 marca 2003 r. nie były waloryzowane, gdyż wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w II półroczu do I półroczu 2002 r. był ujemny (wynosił – 0,6%).

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy odpłacają 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

(przez miesiąc, w pełnym wymiarze czasu pracy) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 498,20 + 89,08 *))	587,28
2. Robót publicznych (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji. (tj. 1.114,34 + 199,24*))	11.313,58
3. Zatrudnienia skierowanego absolwenta (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 498,20 + 89,08*))	587,28

*/ składki płacone przez pracodawcę w wysokości ok. 17,88%; 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 od 1.01.2003 r. jest zróżnicowana (zależy od grupy działalności – kategorii ryzyka). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Pożyczki z Funduszu Pracy

1. Maksymalna kwota pożyczki dla bezrobotnych i pracodawców na utworzenie jednego dodatkowego miejsca pracy (20 x 2.228,68 zł)	44.573,60
2. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego wynosi 7,0% (obowiązuje od 29.05.2003 r.) – w związku z tym oprocentowanie pożyczek z Funduszu Pracy w stosunku rocznym wynosi:	
a) w rejonach „zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym” – 30% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego,	2,1%
b) w pozostałych rejonach kraju – 50% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego.	3,5%

IV. Wynagrodzenia, renty, emerytury, zasiłki.

1. Najniższe wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2003 r.) (w I roku pracy – 80% tj. 640 zł, a w II roku – 90% tj. 720 zł)	800,00
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w I kw. 2003 r.	2.228,68
3. Najniższa emerytura, renta rodzinna i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (obowiązuje od 1.03.2003 r.)	552,63
4. Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy (obowiązuje od 1.03.2003 r.)	425,09
5. Kwota przychodu stanowiącego podstawę zawieszenia lub zmniejszenia emerytury (kobiety w wieku do 60 lat, mężczyźni do 65) lub renty wynosi: – 70% przeciętnego wynagrodzenia – 130% przeciętnego wynagrodzenia	1.560,101 2.897,30
6. Zasiłki:	
a) pogrzebowy (200% przec. wynagrodzenia),	4.457,36
b) wychowawczy,	318,10
c) wychowawczy dla osób samotnie wychowujących dzieci,	505,80
d) rodzinny:	
– na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko,	42,50
– na trzecie dziecko,	52,60
– na czwarte i kolejne dziecko.	65,70
e) pielęgniacyjny	141,70
(zasiłek a) – obowiązuje od 1.06.2003 r. do 31.08.2003 r. zasiłki: b, c, d, – obowiązuja od 1.06.2002 r. do 31.12.2003 r.) zasiłek e) – obowiązuje od 1.03.2003 r.	

V. DIETY i INNE

- **dieta z tytułu podróży służbowej na terenie kraju** (od 1.01.2003 r.) – **20 zł,**
- **zasiłek stały z pomocy społecznej** (od 1.06.2002 r.) – **418,00 zł** – stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne bezrobotnych nie pobierających zasiłku lub stypendium,
- **składka na Fundusz Pracy** – **2,45%** podstawy wymiaru,
- **składka na ubezpieczenie zdrowotne** – **8,0%** podstawy wymiaru.

Drodzy Czytelnicy,

różnorodność tematyczna numeru, który Wam oddajemy do rąk odzwierciedla wielość problemów rynku pracy, a także szerokie spektrum aktywności i sposobów działania, jakie są odpowiedzią na wyzwania. Cieszy, że młodzi autorzy, biorący udział w konkursie na prace magisterskie i doktorskie poświęcone tematyce rynku pracy – mają okazję do zaprezentowania wyników swoich analiz i badań. Tym bardziej, że ich teksty są dobrym przewodnikiem po doświadczeniach i programach specjalnych rynku pracy, stosowanych w różnych krajach.

Przegląd ważnych informacji o praktykach polityki lokalnych rynków pracy zawiera blok tematyczny poświęcony lokalnym inicjatywom na rzecz bezrobotnej młodzieży. Szczególnie, w kontekście wejścia do Unii Europejskiej i programów pod środki z Europejskiego Funduszu Społecznego, nabierają znaczenia dobre praktyki przedstawione w autorskich artykułach. Niniejszy numer „Rynku Pracy” zawiera także bogato udokumentowane sprawozdania dotyczące funkcjonowania niektórych instytucji rynku pracy (w sferze pośrednictwa pozapublicznego, szkoleń i realizacji zadań przez służby zatrudnienia). Przedstawiamy także dalszy ciąg opracowania dotyczącego właśnie Europejskiego Funduszu Społecznego. Bogaty numer, różnorodny numer – ciekawej lektury.

Redakcja

Europejska Strategia Zatrudnienia

Europejska Strategia Zatrudnienia

Irena Wolińska

Radca Ministra, Departament Programów Rozwoju Zasobów Ludzkich
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Europejska Strategia Zatrudnienia – nowe wytyczne¹

W styczniu bieżącego roku Komisja Europejska zaprezentowała dokument zawierający propozycje nowych ram dla Europejskiej Strategii Zatrudnienia – jako materiał do publicznej debaty². W efekcie tej debaty powstają nowe wytyczne w sprawie zatrudnienia³. Zgodnie z zaleceniami Rady Europejskiej będą one podstawą do formułowania krajowych polityk (narodowych planów działań na rzecz zatrudnienia) przez okres najbliższych trzech lat (do 2006 roku). Rada uznała, że liczba wytycznych powinna zostać zmniejszona, powinny one być zorientowane na rezultaty i pozostawiać państwom członkowskim swobodę doboru odpowiednich instrumentów osiągnięcia tych rezultatów, biorąc pod uwagę krajową praktykę i tradycję.

¹ Patrz I. Wolińska, Europejskie wytyczne w zakresie zatrudnienia na 1998 i 1999 rok, Rynek Pracy 12/98.

² Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: The future of the European Employment Strategy (EES) “A strategy for full employment and better jobs for all” (dostępny na stronie internetowej Komisji www.europa.eu.int).

³ Tekst został napisany w końcu maja 2003 r.; oficjalne zakomunikowanie nowych wytycznych nastąpiło w czerwcu; wersja ostateczna nie różni się od opisanej w artykule.

Pięć lat Europejskiej Strategii Zatrudnienia

Wspólnotowa polityka zatrudnienia ma pięć lat. Ogłoszona podczas Europejskiego Szczytu w sprawie Zatrudnienia w Luksemburgu w listopadzie 1997 roku, oparta na nowym rozdziale Traktatu (rozdz. 8, art. 125–130), zakładała osiągnięcie decydującego postępu w obszarze zatrudnienia w ciągu pięciu lat. W Lizbonie wiosną 2000 roku dokonano aktualizacji strategii, określając jako jej podstawowy cel pełne zatrudnienie, wytyczając średnioterminowe wskaźnikowe cele oraz zalecając jej integrację z szerszymi ramami koordynacji polityki.

Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 17 lipca 2002 roku⁴ ocenił doświadczenia pięciu lat realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia i zidentyfikował główne problemy do dyskusji nad jej przyszłością. Ocena dokonana została na podstawie wskaźników oceny rynku pracy ogółem dla Unii i oceny wdrożenia polityk w krajach członkowskich od czasu szczytu w Luksemburgu. Stwierdzono znaczącą poprawę sytuacji na rynku pracy Unii Europejskiej – od 1997 r. powstało 10 mln nowych miejsc pracy, z czego 6 dla kobiet, liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 4 mln, zredukowano poziom bezrobocia strukturalnego. Przyznano jednocześnie, że nie jest możliwe dokonanie jednoznacznego rozróżnienia wpływu strategii na tę poprawę od wpływu ogólnej poprawy sytuacji gospodarczej. Jednakże za bezsporne uznano znaczące zmiany w podejściu do polityki zatrudnienia w polityce krajów członkowskich – w zgodności z wytycznymi ESZ. Do najważniejszych zaliczono wzmocnienie aktywnego i prewencyjnego podejścia do bezrobotnych, wprowadzenie korekt w systemach zasiłkowo-podatkowych w sposób sprzyjający zachęcaniu do aktywności, uczynienie opodatkowania pracy bardziej przyjaznego zatrudnieniu i sprzyjającego tworzeniu miejsc. Odnotowano także radykalną poprawę systemów edukacji i szkoleń w kierunku zwiększania ich dostosowania do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Następują znaczące zmiany w organizacji pracy, przez co po-

⁴ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “Taking stock of five years of the European Employment strategy”, COM (2002) 416 final, Bruksela, 17.07.2002.

prawia się elastyczność zatrudnienia. Kwestie równości płci są obecne we wszystkich podejmowanych działaniach. Powszechnie priorytetami polityki stały się takie nowe hasła jak kształcenie przez całe życie (*life long learning*) i jakość w miejscu pracy (*quality at work*). Powszechnie też obserwuje się świadomy proces odchodzenia od zarządzania bezrobociem ku zarządzaniu wzrostem zatrudnienia. W konkluzji stwierdzono, że otwarta metoda koordynacji w obszarze polityki zatrudnienia potwierdziła swoją wartość i dlatego podczas szczytu w Lizbonie zalecono, aby stała się modelem dla innych obszarów polityki – m.in. dla strategii integracji społecznej, edukacji i szkoleń oraz emerytur. Wiąże się z tym potrzeba zapewnienia spójności tych polityk, a więc ich ściślejszej koordynacji i synergii. Za szczególny efekt Europejskiej Strategii Zatrudnienia uznano docenienie kluczowej roli partnerów społecznych w szerokim spectrum problemów związanych z zatrudnieniem. O ile początkowo oczekiwano włączania partnerów społecznych jedynie w działania z obszaru zwiększania zdolności adaptacyjnych, to obecnie odnotowuje się bardzo aktywny udział partnerów społecznych w całym procesie przygotowywania narodowych planów działań, aczkolwiek ich udział we wdrażaniu nadal uznawany jest za zbyt mały. Coraz ważniejszymi partnerami w wytyczaniu i we wdrażaniu polityki zatrudnienia są władze regionalne i lokalne oraz lokalni partnerzy społeczni zwłaszcza poprzez programy Europejskiego Funduszu Społecznego, którego priorytety zostały dostosowane do Europejskiej Strategii Zatrudnienia od 2000 roku.

Niezależnie od osiągniętego postępu, nadal występują problemy, wynikające m.in. z procesów demograficznych (starzenie się społeczeństw), zagrożeń pojawiania się „wąskich gardeł”, zróżnicowań regionalnych, stałych procesów restrukturyzacji społecznej i ekonomicznej, globalizacji i poszerzenia Unii. Oznacza to potrzebę reorientacji procesu Luksemburskiego. W omawianym dokumencie zidentyfikowano główne kierunki reformy Europejskiej Strategii Zatrudnienia:

- potrzeba określenia jasnych celów,
- potrzeba uproszczenia wytycznych,
- potrzeba poprawy zarządzania (wdrażania) i partnerstwa w realizacji strategii,

- potrzeba zapewnienia większej spójności i komplementarności z innymi odpowiednimi procesami w UE, zwłaszcza z Wytycznymi Polityki Gospodarczej (*Broad Economic Policy Guidelines*).

Komunikat spowodował żywą dyskusję na wszystkich szczeblach instytucji europejskich, w tym Parlamentu Europejskiego, Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu ds. Polityki Gospodarczej, partnerów społecznych. Debatę potwierdziła istotny wkład ESZ w doskonalenie zatrudnienia i zbliżenie polityki zatrudnienia wewnątrz UE w okresie ostatnich pięciu lat. Wyniki tej debaty stały się podstawą do sformułowania nowych wytycznych w sprawie zatrudnienia.

Propozycja nowych Wytycznych w sprawie Zatrudnienia „Europejska strategia na rzecz pełnego zatrudnienia i lepszych miejsc pracy dla wszystkich”

Zgodnie z propozycją państwa członkowskie (a więc i Polska poczynając od maja 2004 roku) są zobowiązane w swoich politykach zatrudnienia przyjąć trzy podstawowe cele:

- *Pełne zatrudnienie,*
- *Poprawa jakości i produktywności pracy,*
- *Wzmocnienie spójności społecznej i integracji.*

Pełne zatrudnienie osiągać należy poprzez wdrażanie spójnej polityki integrującej działania nastawione zarówno na podażową jak i popytową stronę rynku pracy. Oczekuje się, że średnio w UE stopa zatrudnienia wyniesie w 2005 roku 67%, a w 2010 – 70%, przy czym dla kobiet wyniesie ona odpowiednio 57 i 60%, a dla osób starszych (w wieku 55–64 lata) – 50% w 2010 roku. Wskaźniki krajowe muszą uwzględniać poziom oczekiwany dla całej UE i brać pod uwagę specyficzne warunki krajowe.

Poprawa jakości pracy jest ściśle związana z dążeniem do stworzenia konkurencyjnej i opartej na wiedzy gospodarki. Jakość wiąże się z takimi pojęciami, jak umiejętności, kształcenie ustawiczne, planowanie karier, równość płci, zdrowie i bezpieczeństwo w pracy, elastyczność i bezpieczeństwo

pracy, integracja społeczna i dostęp do rynku pracy, organizacja pracy i równowaga pomiędzy różnymi funkcjami społecznymi (praca – dom – wypoczynek), dialog społeczny. Wzrost zatrudnienia musi iść w parze z ogólnym wzrostem produktywności.

Zatrudnienie stanowi podstawowy instrument *integracji społecznej*, a polityka zatrudnienia powinna sprzyjać zwiększaniu uczestnictwa w zatrudnieniu osób zagrożonych wykluczeniem i wykluczonych, poprzez promocję dostępu do zatrudnienia wszystkich mężczyzn i kobiet zdolnych do pracy, zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy oraz zapobieganie wykluczeniu. Ważnym instrumentem w tym obszarze jest zmniejszanie różnicowań regionalnych i wspieranie restrukturyzacji społecznej i ekonomicznej.

Realizacji trzech wyżej wymienionych celów służyć będzie wdrożenie następujących priorytetów, traktowanych jako wytyczne (wskazówki) do działania. Zaleca się przy tym, aby wszelkie podejmowane działania uwzględniały podejście *gender mainstreaming*.

1. Aktywne i zapobiegawcze działania w stosunku do bezrobotnych i biernych zawodowo

Państwa członkowskie winny poprzez podejmowane działania aktywizujące i prewencyjne zapobiegać napływowi do długookresowego bezrobocia. Powinny zagwarantować, że każdy poszukujący pracy będzie mógł skorzystać z pomocy w zakresie identyfikacji swoich potrzeb i z takich usług, jak informacja i poradnictwo zawodowe, pomoc w poszukiwaniu pracy i indywidualny plan działań – na jak najwcześniejszym etapie bezrobocia. Potrzeby bezrobotnego winny stać się podstawą do stosowania efektywnych i skutecznych instrumentów wzmacniających zdolność do uzyskania zatrudnienia i szanse na pełną integrację. Wszystkie państwa zostały zobligowane, by każdemu bezrobotnemu zaoferować usługę w ramach „nowego startu” zanim upłynie 6-ty miesiąc od dnia rejestracji – w przypadku osób młodych i 12-ty – w przypadku dorosłych. Przez nowy start rozumie się szkolenie, praktykę zawodową, pracę i inne działania zwiększa-

jące zdolność do zatrudnienia, połączone – jeśli to niezbędne – z codzienną pomocą w poszukiwaniu pracy. Do 2010 roku 25% długookresowych bezrobotnych powinno uczestniczyć w aktywnych programach – szkoleniu, praktykach zawodowych itp., przy czym należy dążyć do osiągnięcia wskaźnika na poziomie trzech najbardziej zaawansowanych krajów członkowskich.

Zalecane jest ponadto dokonanie modernizacji i wzmocnienia instytucji rynku pracy, zwłaszcza służb zatrudnienia oraz regularne ocenianie efektywności i skuteczności programów rynku pracy.

2. Tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość

Państwa członkowskie winny wspierać tworzenie coraz większej liczby, coraz lepszych miejsc pracy poprzez rozwijanie przedsiębiorczości, innowacje i stwarzanie środowiska przyjaznego biznesowi. Szczególna uwaga powinna być skupiona na wykorzystaniu potencjału do tworzenia miejsc pracy przez nowe przedsiębiorstwa, sektor usług i sektor badawczo-rozwojowy. Działania należy skoncentrować na:

- upraszczaniu i redukowaniu barier prawno-administracyjnych dla uruchamiających działalność gospodarczą i zatrudniających pracowników, ułatwianiu dostępu do kapitału dla startujących oraz przedsiębiorstw z wysokim potencjałem rozwojowym,
- promocji edukacji i szkolenia w zakresie przedsiębiorczości i umiejętności zarządzania.

3. Promocja adaptacyjności i mobilności na rynku pracy

Państwa członkowskie powinny ułatwiać dostosowywanie się pracowników i firm do zmian, biorąc pod uwagę równocześnie potrzebę elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia oraz gwarantując kluczową rolę partnerów społecznych w tym obszarze. Konieczne jest więc dokonanie przeglądu i – jeśli to niezbędne – stosownych zmian w sferze regulacji dotyczących zatrudnienia, hamujących dynamikę rynku pracy, rozwijanie dialogu społecznego a także podejmowanie odpowiednich działań na rzecz:

- różnicowania form zatrudnienia, uwzględniając rozwój zawodowy, zapewniając lepszą równowagę pomiędzy pracą i życiem prywatnym oraz pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia,
- dostępu pracowników, zwłaszcza słabo wykształconych, do szkolenia,
- poprawy warunków pracy, zmniejszania liczby wypadków i chorób zawodowych,
- kształtowania i upowszechniania innowacyjnych form organizacji pracy,
- antycypacji zmian ekonomicznych i restrukturyzacji.

Zwraca się także uwagę na konieczność zapobiegania „wąskim gardłom” poprzez podejmowanie wszelkich możliwych działań na rzecz mobilności zawodowej pracowników i usuwania barier mobilności przestrzennej, zwłaszcza poprzez wdrażanie Planu Działań na rzecz Umiejętności i Mobilności (*Skills and Mobility Action Plan*), poprawę przejrzystości kwalifikacji, tworzenie zachęt w systemach podatkowych i zasiłkowych oraz zwracając uwagę na te aspekty imigracji, które wiążą się z rynkiem pracy.

Zaleca się, aby do 2005 roku wszyscy poszukujący pracy na obszarze Unii Europejskiej mieli dostęp do informacji o wszystkich miejscach pracy ogłaszanych przez służby zatrudnienia krajów członkowskich.

4. Promocja rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie

Kraje członkowskie będą wdrażać strategię uczenia się przez całe życie (*life long learning*), doskonaląc jakość i skuteczność systemu edukacji i szkoleń tak, aby każdy miał możliwość uzyskać i rozwijać kwalifikacje wymagane w społeczeństwie opartym na wiedzy. Niezbędne jest także redukcjonowanie niedostosowań kwalifikacji i „wąskich gardeł” na rynku pracy. Oczekuje się, że do 2010 roku:

- przynajmniej 85% osób w wieku 22 lat uzyska średnie wykształcenie,
- średni poziom udziału w edukacji ustawicznej wyniesie min. 12,5% ogółu dorosłych osób w wieku produkcyjnym (25– 64 lat).

Zwraca się uwagę na konieczność wspierania skłonności przedsiębiorców i jednostek do inwestowania w kapitał ludzki.

5. *Wzrost podaży pracy i promocja aktywnego starzenia się*

Zwiększaniu udziału osób aktywnie uczestniczących w rynku pracy służyć mają takie działania, jak wykorzystanie potencjału wszystkich grup, wzrost umiejętności, podejmowanie odpowiednich działań wspierających. Promocja aktywnego starzenia się wymaga stwarzania odpowiednich warunków pracy, dostępu do ciągłego szkolenia i elastycznych form organizacji pracy oraz eliminacji zachęt do wczesnego opuszczania rynku pracy. Tam, gdzie jest to niezbędne, podaż pracy powinna być uzupełniana imigracją.

Do 2010 roku oczekiwane jest zwiększenie o 5 lat średniego efektywnego wieku emerytalnego (szacowanego na 59,9 w 2001 roku).

6. *Równość płci*

Państwa członkowskie powinny wzmacniać udział kobiet w rynku pracy i radykalnie zmniejszać różnicę pomiędzy stopą zatrudnienia, stopą bezrobocia oraz poziomami wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Szczególną uwagę należy przykładąć do zwiększania możliwości łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, m.in. poprzez rozwój instytucji opieki nad dziećmi. Do 2010 roku przynajmniej 90% dzieci w wieku od 3 lat do rozpoczęcia obowiązku szkolnego i przynajmniej 33% dzieci w wieku poniżej 3 lat powinno być objęte opieką.

7. *Wspieranie integracji i zwalczanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy*

Niezbędne jest zwracanie uwagi na pełną integrację osób mających szczególne trudności na rynku pracy, takich jak młodzież opuszczająca szkoły (przerywająca naukę), pracownicy z niskimi kwalifikacjami, osoby niepełnosprawne, imigranci, mniejszości narodowe. Konieczne jest rozwijanie ich zdolności do uzyskania zatrudnienia, zwiększanie możliwości podejmowania pracy i zapobieganie wszelkim formom dyskryminacji.

Do 2010 roku należy osiągnąć następujące wskaźniki:

- poniżej 10% – opuszczających (porzucających) szkoły,
- znaczące obniżenie różnicy pomiędzy stopą bezrobocia ogółem a stopą bezrobocia osób niepełnosprawnych (cele szczegółowe określą kraje),

- znaczące obniżenie różnicy pomiędzy stopą bezrobocia obywateli UE i obywateli innych krajów (cele szczegółowe określają kraje).

8. *Uczynienie pracy płatną*

Kraje członkowskie są zobligowane do zreformowania systemu zachęt finansowych (systemów podatkowych i zasiłkowych) w takim kierunku, aby praca stała się atrakcyjna, aby wszyscy byli zainteresowani poszukiwaniem, podejmowaniem i utrzymaniem pracy. Konieczne jest podejmowanie działań na rzecz zmniejszania liczby biednych pracujących. Oczekuje się, że dokonane zostaną przeglądy i oceny stopy zastąpienia (wysokość zasiłku w stosunku do ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia) i okresu wypłacania zasiłku; zapewnione będzie efektywne zarządzanie zasiłkami tak, aby otrzymywanie zasiłku pozostawało w ścisłym związku z aktywnym poszukiwaniem pracy.

Do 2010 roku należy osiągnąć znaczącą redukcję najwyższych stawek podatkowych oraz – jeśli to odpowiednie – obciążeń podatkowych najniżej zarabiających pracowników.

9. *Przekształcanie nielegalnej pracy w regularne zatrudnienie*

Sprzyjać temu będzie upraszczanie warunków prowadzenia działalności gospodarczej, stosowanie zachęt podatkowych i zasiłkowych, poprawa zdolności instytucjonalnej do czuwania nad przestrzeganiem prawa.

10. *Zmniejszanie regionalnych różnicowań w zatrudnieniu*

Zaleca się, aby państwa członkowskie stwarzały korzystne warunki do działalności sektora prywatnego i inwestowania na terenie regionów o szczególnie złej sytuacji oraz zapewniały wsparcie publiczne w tych regionach, skoncentrowane na inwestowaniu w kapitał ludzki, jak też w odpowiednią infrastrukturę. Zwraca się uwagę na wykorzystanie w tym celu potencjału

Funduszu Spójności, funduszy strukturalnych oraz Europejskiego Banku Inwestycyjnego.

Ostatni rozdział nowych wytycznych dotyczy zarządzania i partnerstwa w ich wdrażaniu. Sformułowano trzy zasady zarządzania Europejską Strategią Zatrudnienia:

- włączenie parlamentów, partnerów społecznych i innych odpowiednich aktorów,
- zapewnienie, by usługi były świadczone w sposób efektywny i skuteczny,
- przeznaczenie adekwatnych środków finansowych.

Dalsze działania

W czerwcu ogłoszona zostanie Decyzja Rady o Wytycznych w sprawie Polityk Zatrudnienia w Krajach Członkowskich. Do października kraje członkowskie powinny przygotować narodowe plany działań na rzecz zatrudnienia. Zgodnie z traktatem powinny one zostać przekazane do Komisji Europejskiej, która ma prawo zgłaszania swoich rekomendacji w stosunku do poszczególnych krajów i która corocznie zobligowana jest do przygotowania Wspólnego Raportu o Zatrudnieniu.

Polska, jako kraj kandydujący do członkostwa, nie była dotychczas zobligowana do tworzenia narodowych planów działań. Z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przygotowany został jednak i przyjęty w czerwcu 2000 roku przez Radę Ministrów Narodowy Plan Działań 2000–2001. Rozpoczęcie przez Komisję Europejską procesu przeglądu i oceny polityk zatrudnienia krajów kandydujących w formie dokumentów wspólnej oceny założeń polityki zatrudnienia spowodowało rezygnację z opracowywania kolejnych planów działań. Oznaczałoby to bowiem dublowanie dokumentów o tym samym charakterze i zakresie. Dokument wspólnej oceny określa bowiem podstawowe priorytety dla krajowej polityki – w zgodności z Europejską Strategią Zatrudnienia i warunkami krajowymi, a następnie – poprzez system stałych przeglądów – weryfikuje i aktualizuje je, doprecyzo-

wując katalog niezbędnych do podjęcia działań. W końcu czerwca bieżącego roku odbędzie się ostatnie seminarium przeglądowe, podsumowujące proces przeglądu. Z chwilą przystąpienia do Unii Polska będzie zobowiązana przygotować narodowy plan działań, oparty na omówionych wyżej wytycznych.

W tym kontekście dwie kwestie wymagają szczegółowej, osobnej dyskusji: po pierwsze możliwość osiągnięcia przez Polskę wskazanych w wytycznych celów, po drugie – sposób organizacji procesu przygotowywania narodowego planu działań, angażujący partnerów społecznych i władze lokalne.

Konkurs

– prace magisterskie i doktorskie

Konkurs

= prace magisterskie i doktorskie

Bożena Kołaczek

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

IV edycja konkursu IPiSS na najlepsze prace magisterskie i doktorskie

Celem konkursu jest wzmocnienie zainteresowania absolwentów szkół wyższych – przyszłych specjalistów na rynku pracy w dziedzinie pracy i polityki społecznej – aktualnymi problemami rozwoju społeczno-gospodarczego kraju oraz potrzebami reform ustrojowych i instytucjonalnych, w tym w zakresie ubezpieczeń społecznych, przeprowadzanych od początku lat 90. XX wieku w Polsce.

Dynamika przeobrażeń społecznych wymaga odpowiedniego przygotowania nowych, młodych fachowców i menedżerów dla różnych instytucji życia społecznego i gospodarczego. Wiedza staje się najważniejszym wyznacznikiem uzyskania cenionej posady i osiągnięcia sukcesu zawodowego osób podejmujących pierwszą pracę, stanowi o pozycji firm na coraz bardziej konkurencyjnym rynku, firm zabiegających o najlepszych kandydatów do pracy.

Uczestnicy konkursu to absolwenci szkół wyższych wyłonieni przez kadrę nauczycieli akademickich, zaś laureaci konkursu to przyszli pretendenci do zatrudnienia w miejscu pracy stawiającym coraz wyższe wymagania kwalifikacyjne, w tym w administracji centralnej, w samorządzie terytorialnym i instytucjach ubezpieczeniowych.

W grudniu 2002 r. **rozstrzygnięto wyniki kolejnej czwartej edycji** Konkursu Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych na najlepsze prace magi-

sterskie i doktorskie w dziedzinie problemów pracy i polityki społecznej pod patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Komisja konkursu, składająca się z przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych postanowiła przyznać następujące nagrody i wyróżnienia:

A. Nagrody w kategorii prac doktorskich

I nagroda

Dwie równorzędne nagrody (obie prace uzyskały jednakową liczbę punktów w recenzjach) dla:

- 1/ Bogusławy Puzio-Wacławik za pracę pt. „Skracanie i uelastycznianie czasu pracy jako instrumenty ograniczania bezrobocia na przykładzie Francji”.

Promotor: *prof. dr hab. Zofia Dach*

Wydział Ekonomii – Akademia Ekonomiczna w Krakowie

- 2/ Anny Leszczyńskiej-Rejchert za pracę pt. „Dom pomocy społecznej jako instytucja wspomagająca człowieka starszego”.

Promotor: *prof. dr hab. Józef Górniewicz*

Wydział Nauk o Wychowaniu – Uniwersytet Łódzki

II nagroda – nie przyznano

III nagroda

Piotr Szukalski za pracę pt. „Demograficzne uwarunkowania przepływów międzypokoleniowych”.

Promotor: *prof. dr hab. Jerzy T. Kowaleski*

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny – Uniwersytet Łódzki

Komisja przyznała dwa wyróżnienia w kategorii prac doktorskich następującym osobom:

- 1/ Emilii Jaroszewskiej za pracę pt. „Małżeństwa polsko-niemieckie na tle innych małżeństw binacjonalnych w RFN”.

Promotor: *prof. dr hab. Antoni Rajkiewicz*

Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych – Uniwersytet Warszawski

- 2/ Pawłowi Hut za pracę pt. „Warunki życia i proces adaptacji repatriantów osiedlonych w Polsce w latach 1992–2000”

Promotor: *prof. UW dr hab. Barbara Rysz-Kowalczyk*

Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych – Uniwersytet Warszawski

B. Nagrody w kategorii prac magisterskich

I nagroda:

Anna Kulpa za pracę pt. „Mediacje. Warunki efektywnej regulacji konfliktów w miejscu pracy”.

Promotor: *dr Maria Nawojczyk*

Instytut Socjologii – Uniwersytet im. Mikołaja Kopernika w Toruniu

II nagroda:

Anna Blumsztajn za pracę pt. „Systemy pomocy dla studentów w Stanach Zjednoczonych i we Francji – dwa modele wyrównywania szans edukacyjnych w dostępie do szkolnictwa wyższego”.

Promotor: *prof. dr hab. Kazimierz W. Frieske*

Wydział Socjologii i Filozofii – Uniwersytet Warszawski

III nagroda:

Magdalena Delfina Owsianka za pracę pt. „Zaburzenia dewiacyjne jako konsekwencje bezrobocia na podstawie badań młodzieży w wysokowskim”

Promotor: *prof. dr hab. Jerzy Kwaśniewski*

Centrum Studiów Samorządu Lokalnego i Rozwoju Lokalnego – Uniwersytet Warszawski

Komisja przyznała trzy wyróżnienia w kategorii prac magisterskich następującym osobom:

- 1/ Tomaszowi Wiśniewskiemu za pracę pt. „Program “New Deal for 18–24 year olds” w Wielkiej Brytanii jako przykład realizacji zatrudnieniowej strategii Unii Europejskiej”.

Promotor: *prof. dr hab. Kazimierz W. Frieske*

Wydział Filozofii i Socjologii – Uniwersytet Warszawski

- 2/ Agnieszce Sudolskiej za pracę pt. „Etyka wynagradzania za pracę w warunkach recesji”.

Promotor: *prof. AE dr hab. Anna Lipka*

Wydział Ekonomii – Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego w Katowicach

- 3/ Adamowi Michalakowi za pracę pt. „Problem alkoholowy i próby jego rozwiązywania w mieście Skierniewice”.

Promotor: *prof. dr hab. Antoni Rajkiewicz*

Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych – Uniwersytet Warszawski

Uroczyste wręczenie nagród i wyróżnień odbyło się 20 grudnia 2002 r. w sali konferencyjnej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przy ulicy Tamka 1. Wręczenia dyplomów dokonał Andrzej Zdebski – Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej oraz dr Bożena Balcerzak-Paradowska – Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Wśród licznie zgromadzonych gości – laureatów, promotorów nagrodzonych prac, byli członkowie rodzin osób, których prace nagrodzono i wyróżniono, a także pracownicy IPiSS oraz MPiPS.

Konkurs zyskuje coraz większą popularność, o czym świadczy znaczna liczba nadesłanych w roku 2002 prac dyplomowych: 30 prac magisterskich i 7 doktorskich. Zgłoszenia prac do konkursu dokonało 16 uczelni z całej Polski, w tym: Wyższa Szkoła Handlu i Finansów Międzynarodowych w Warszawie (Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi), Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna w Łowiczu (Wydział Pedagogiczny), Uniwersytet Warszawski (Wydział Socjologii i Filozofii; Wydział

Dziennikarstwa i Nauk Politycznych; Centrum Studiów Samorządu Lokalnego i Rozwoju Lokalnego), Uniwersytet Gdański (Wydział Ekonomiczny; Wydział Prawa i Administracji), Szkoła Główna Handlowa (Instytut Statystyki i Demografii), Uniwersytet Łódzki (Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny), Uniwersytet im. Mikołaja Kopernika w Toruniu (Instytut Socjologii; Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania), Uniwersytet Szczeciński (Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania), Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (Wydział Teologiczny), Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie (Instytut Nauk Politycznych; Wydział Pedagogiki i Wychowania Artystycznego), Politechnika Zielonogórska (Wydział Podstawowych Problemów Techniki), Akademia Ekonomiczna im. K. Adamieckiego w Katowicach (Wydział Ekonomii), Uniwersytet Opolski (Wydział Historyczno-Pedagogiczny), Politechnika Gdańska (Wydział Zarządzania i Ekonomii), Akademia Ekonomiczna w Krakowie (Wydział Ekonomii), Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (Wydział Prawa i Administracji).

Zgłaszane prace magisterskie i doktorskie dotyczą wielu aktualnych kwestii społecznych, takich jak bezrobocie, ubóstwo, alkoholizm; są także nośnikami informacji o rozwiązaniach z zakresu polityki społecznej (zabezpieczenia społecznego i prawa pracy) funkcjonujących w innych krajach, w tym w Unii Europejskiej, zawierają więc szeroko pojęte elementy aplikacyjne, istotne w dochodzeniu Polski do UE.

W bieżącym roku **zgłoszone prace poruszały następujące problemy:** system opieki zdrowotnej i reforma służby zdrowia, polityka rynku pracy, w tym, w kontekście integracji z UE, przeciwdziałanie bezrobociu, zwłaszcza bezrobociu młodzieży, motywacyjna funkcja wynagrodzeń i koszty pracy, procesy aktywności zawodowej ludności, w tym kobiet, procesy starzenia się ludności, instytucja domu pomocy społecznej dla człowieka starszego, pomoc społeczna jako instytucja polityki społecznej, analiza ubóstwa w krajach transformacji, transfery międzypokoleniowe, ewolucja państwa socjalnego w kontekście globalizacji, mediacje a konflikty w miejscu pracy, zjawisko korupcji, społeczna kwestia alkoholizmu, warunki życia i adaptacja repatriantów, małżeństwa polsko-niemieckie, podróże służbowe –

aspekt prawny, sekty i ruchy religijne, działalność organizacji pozarządowych. Problematyka prac była więc różnorodna, przede wszystkim jednak obejmowała problemy pracy i polityki społecznej.

Idea i wyniki konkursu są popularyzowane na łamach czasopism: „Służba Pracownicza”, „Rynek Pracy”, „Polityka Społeczna” i „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”. Na łamach tego pisma laureaci konkursu prezentują swoje prace w formie syntezy, bądź omówienia wybranych zagadnień, zawartych w pracy magisterskiej lub doktorskiej.

dr Bogusława Puzio-Waławik

Wydział Ekonomii – Akademia Ekonomiczna w Krakowie

Skracanie i uelastycznianie czasu pracy we Francji jako metoda zmniejszania bezrobocia

1. Historia procesu skracania czasu we Francji

Od wielu lat w krajach europejskich (w tym i w Polsce) trwają dyskusje na temat zasadności redukcji czasu pracy w celu obniżenia bezrobocia. Warto więc przyjrzeć się reformie francuskiej, która zapoczątkowała w 1998 r. redukcję tygodniowego czasu pracy do 35-ciu godzin. Na pełną ocenę wpływu tego procesu na wielkość zatrudnienia we Francji przyjdzie jeszcze poczekać, ponieważ wprowadzanie reformy wciąż trwa, jednakże obecnie możemy już mówić o jej efektach krótkookresowych. Na koniec marca 2002 r. dzięki reformie przybyło bądź zostało zachowanych ok. 400 tys. miejsc pracy. Jednak dopiero przyszłość pokaże jakie będą rzeczywiste długookresowe rezultaty.

Skracanie czasu pracy we Francji jest procesem mającym wymiar historyczny. Porównując czas pracy i poziom zatrudnienia okazuje się, że ewolucja czasu pracy w długim okresie była bardzo znacząca, czego nie można powiedzieć o ewolucji zatrudnienia (patrz tab. 1). W roku 1896 po raz pierwszy oszacowano we Francji wielkość zatrudnienia i wynosiła ona 19,22 mln osób. Z kolei w 2000 roku zatrudnienie wyniosło 23,973 mln¹. Jeżeli pod-

¹ Zob. D. i M. Fremy, Quid, Edition Robert Laffont, Paris 1999, s. 1374.

sumuje się utworzone miejsca pracy w ciągu tych ponad stu lat, okazuje się, że zatrudnienie wzrosło o 3 mln, co oznacza średnio 30 tys. nowych miejsc pracy rocznie. Tablica 1. prezentuje ewolucję zatrudnienia w obrębie aktualnych granic terytorium Francji, z uwzględnieniem Alzacji, która w 1896 r. nie należała do Francji.

Tablica 1. Ewolucja wielkości zatrudnienia we Francji
w latach 1896–2000 w tys.

Rok	Zatrudnienie
1896	20 620
1913	21 350
1929	20 300
1938	18 760
1949	19 260
1954	19 250
1963	19 730
1968	20 150
1974	21 597
1978	21 818
1982	21 435
1986	21 423
1990	22 113
1995	22 190
1997	22 270
2000	23 973

Źródło: J. Rigaudtiat, *Reduire le temps de travail*, Syros 1993; D. i M. Fremy, *Quid*, Editions Robert Laffont, Paris 1999, s. 1374 oraz *Premiers Informations – le marche du travail en novembre 2001*, Ministère de l'Emploi et de la solidarite, 2000, s. 12.

Jak można zauważyć, w zasadzie dopiero w latach 70-tych poziom zatrudnienia dorównał temu sprzed pierwszej wojny światowej. Okazuje się więc, że wzrost zatrudnienia wyniósł w rzeczywistości 1,6 mln osób w ciągu stu lat, czyli mniej więcej 16 tys. rocznie. Optymizmem napawa jednak

fakt, że gwałtowny wzrost zatrudnienia miał miejsce stosunkowo niedawno, w końcu lat 80-tych i w pierwszej połowie lat 90 tych. W tym czasie nastąpił wzrost gospodarczy, po wcześniejszym okresie stagnacji.

Skracanie czasu pracy we Francji, podobnie jak w innych europejskich państwach, ma długą historię. Od połowy XIX w. nastąpiło tam skrócenie czasu pracy prawie o połowę (z 3 tys. godzin rocznie na osobę do niecałych 1,7 tys.). Proces ten uległ spowolnieniu na przestrzeni ostatnich piętnastu lat. Oto najważniejsze jego etapy²:

- 1848 r. – wprowadzenie 84-godzinnego tygodnia pracy (maksymalnie 12 godzin dziennie);
- 1900 r. – skrócenie czasu pracy w tygodniu do 70 godzin;
- 1906 r. – kolejna redukcja czasu pracy do 60 godzin tygodniowo;
- 1919 r. – wprowadzenie 48-godzinnego tygodnia pracy (8 godzin pracy dziennie);
- 1936 r. – tydzień roboczy trwający 40 godzin i wprowadzenie 2 tygodni urlopu płatnego;
- 1956 r. – wprowadzenie trzech tygodni płatnego urlopu rocznie;
- 1965 r. – dalsze wydłużenie urlopu do 4-ech tygodni;
- 1982 r. – 39 godzin pracy tygodniowo i piąty tydzień płatnego urlopu;
- 1996 r. – Ustawa Robien – zainicjowanie procesu redukcji czasu pracy przy równoczesnym zmniejszeniu obciążeń socjalnych;
- 1998 r. oraz 1999 r. – I i II Ustawy Aubry – wprowadzenie 35-godzinnego tygodnia pracy począwszy od 1 stycznia 2000 r.

Przez długi czas skrócenie czasu pracy pozostawało we Francji tematem mało popularnym. Dopiero w 1996 roku problem ten stał się głównym projektem rządu kierowanego przez Lionela Jospina. Zostało to zapoczątkowane przez grupę parlamentarzystów, którzy chcieli ulepszyć ustawę, tzw. „quinquennale”, dotyczącą zatrudnienia z 1993 roku. Ustawa ta przewidywała zwolnienia z płacenia składek socjalnych dla przedsiębiorstw, które zmniejszyłyby liczbę godzin pracy swoich pracowników po to, żeby zwiększyć zatrudnienie. Niestety, do roku 1996, dwa lata po jej wejściu

² Zob. *Les 35 heures*, „Le Monde”, 28 kwietnia 1998 r.

w życie niewiele przedsiębiorstw ją zaakceptowało. W związku z tym parlamentarzyści zdecydowali, że skrócenie czasu pracy musi stać się bardziej atrakcyjne dla przedsiębiorstw francuskich. Ustawa została uchwalona w 1996 r. i przyjęła nazwę od nazwiska deputowanego (Robien), który był głównym jej inicjatorem.

2. Ustawa Robien – zasada i wdrożenie

Ustawa Robien weszła w życie 16 czerwca 1996 r. Opierała się ona na prostej zasadzie. W ramach strategii ofensywnej³ przedsiębiorstwo, które skracza czas pracy o 10% i zwiększa wielkość swojego zatrudnienia również o 10% korzysta z ulg w obciążeniach socjalnych przez 7 lat. W pierwszym roku ulga ta wynosiła 40%, a w kolejnych 30%. Pomoc państwa zwiększa się, jeżeli redukcja czasu pracy osiąga 15% – wynosi ona 50% w pierwszym roku i 40% w następnych 6-ciu latach. Przedsiębiorstwo ze swej strony zobowiązuje się utrzymać zatrudnienie przez co najmniej 2 lata⁴.

Ustawa Robien otworzyła drogę do wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy we Francji. Ponieważ funkcjonowała ona na bardzo podobnych zasadach jak późniejsza ustawa Aubry⁵, interesujące jest sporządzenie jej bilansu.

Pod koniec roku 1997 francuskie ministerstwo pracy opublikowało podsumowanie pierwszego roku po wejściu w życie Ustawy Robien. Od października 1996 r. do grudnia 1997 podpisano ok. 1,7 tys. konwencji, które dotyczyły 187 tys. pracowników. Zwiększono o 11% zatrudnienie, co odpowiadało 9,6 tys. nowych miejsc pracy. Ponadto w ramach strategii defensywnej miało być zachowanych 7,9 tys. miejsc pracy. Małe i średnie przed-

³ Strategia, która zakładała zatrudnienie nowych pracowników, dzięki skróceniu czasu pracy. Drugą możliwą tu strategią była strategia defensywna, czyli taka, która pozwalała zachować zagrożone likwidacją miejsca pracy, również na skutek skrócenia czasu pracy.

⁴ Zob. *Reduction du temps de travail*, "Journée pluridisciplinaire d'étude du 13 mai 1994", La documentation Française, Paris 1995 r.

⁵ Nazwa pochodzi od nazwiska ministra pracy Martine Aubry – projektodawczyni Ustawy.

siębiorstwa okazały się w tym okresie najbardziej dynamiczne. One podpisywały większość układów i utworzyły większość miejsc pracy. Większe przedsiębiorstwa wykazały się większą ostrożnością 63% układów ofensywnych zostało wynegocjowanych tak, żeby pracownicy utrzymali dotychczasową wielkość wynagrodzenia. Z kolei 60% wprowadziło roczne rozliczenia godzin pracy, co oznacza, że długość tygodnia roboczego ulegała zmianie w skali roku. Jeszcze inne umowy przewidywały dodatkowe płatne urlopy, albo 4-dniowy tydzień pracy.

Informacje te ułatwiły wdrożenie kolejnej ustawy (Aubry), dla której Ustawa Robien była pewnego rodzaju testem, pozwalającym wyeliminować błędy w przyszłości.

3. Założenia i podstawy prawne reformy czasu pracy według I Ustawy Aubry

W maju 1997 roku na czele francuskiego rządu stanął Lionel Jospin, którego głównym elementem programu politycznego było skrócenie tygodnia pracy do 35 godzin. 13 czerwca 1998 roku została uchwalona tzw. I Ustawa Aubry, która ustaliła liczbę godzin pracy w tygodniu na 35 lub mniej i zaproponowała, jako metodę wprowadzania – negocjacje. Głównym założeniem tej ustawy (artykuł I)⁶ było skrócenie legalnego czasu pracy do 35 godzin tygodniowo w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 20 pracowników do 1 stycznia 2000 roku. W mniejszych firmach program ten miał się zakończyć do 1 stycznia. Podobnie jak poprzednia, ustawa ta przewiduje dwie strategie:

- ofensywną (tworzenie miejsc pracy),
- defensywną (ochrona miejsc pracy).

Dodać tu należy, że przedsiębiorstwo, które stosuje strategię defensywną musi utrzymać liczbę zatrudnionych przez co najmniej dwa lata.

⁶ Zob. *LOI no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation relative a la reduction du temps de travail*, Ministere de l'Emploi et de la Solidarite de la France.

Jeśli chodzi o aplikację wytycznych ustawy, zaproponowano nowatorską procedurę tworzenia prawa, mianowicie legislator zdefiniował w ustawie w sposób ogólny podstawowe przepisy prawa umożliwiające skracanie czasu pracy. W przepisach tych przedsiębiorstwom pozostawiono wybór sposobu wdrożenia ustawy. Ustawodawca gwarantuje, że podpisane w okresie objętym przez działanie ustawy umowy nie będą rewidowane w przyszłości. Co więcej, mają być one pomocne przy tworzeniu przepisów szczegółowych, a także II Ustawy Aubry, zapowiedzianej przez rząd na koniec 1999 roku (w rzeczywistości została uchwalona 19 stycznia 2000 r.), precyzującej punkty ominięte w pierwszym tekście, a mianowicie kwestię kadr, pracę w niepełnym wymiarze godzin, problem minimalnej płacy.

Kwestie te zostały odłożone w czasie po to, żeby móc je uregulować już po praktycznych doświadczeniach i po wcześniejszych negocjacjach.

I Ustawa Aubry zniosła Ustawę Robien, ale układy zawarte w jej ramach są nadal ważne. Przede wszystkim przedsiębiorstwa nadal mogą korzystać z ulg w opłatach socjalnych przez 7 lat. Ponadto priorytetem jest także reorganizacja czasu pracy idąca w kierunku zwiększenia elastyczności i płynności. Artykuł 4 przewiduje, że przedsiębiorstwa będą mogły utrzymać 39 godzinny rytm pracy pod warunkiem zaoferowania swoim pracownikom dodatkowych dni, albo tygodni wolnych od pracy w skali roku.

I Ustawa Aubry (II Ustawa również) nie przewidywała obligatoryjnych rozwiązań, jeśli chodzi o formę redukcji czasu pracy. Podmiotom gospodarczym pozostawiono w zasadzie pełną swobodę w zakresie wyboru metody skracania czasu pracy. Ustawa zawiera jedynie propozycje przykładowych rozwiązań. Przedsiębiorstwa mogą zatem wybierać spośród następujących możliwości:

- tydzień roboczy składający się z 4,5 dni,
- praca w jednym tygodniu przez 4 dni, a w drugim przez 5 dni,
- dzień roboczy trwający 7 godzin,
- cykl pracy dostosowany do wielkości popytu (szczególnie przy produkcji o charakterze sezonowym).

4. Pomoc państwa dla przedsiębiorstw skracających czas pracy

Ustawa przewiduje pomoc ze strony rządu dla przedsiębiorstw skracających czas pracy⁷. Pomoc ta ma charakter degresywny, to znaczy jest tym większa, im szybciej to porozumienie zostanie wynegocjowane. Maksymalna wielkość tej pomocy przysługiwała za podpisanie układu przed 30 czerwca 1999 roku (artykuł 3).

Wsparcie ze strony rządu polegać ma na zmniejszeniu obciążeń społecznych, co ma szczególne znaczenie w przypadku płac minimalnych. Ustawa pozwala na udział samych pracowników i związków zawodowych w negocjacjach dotyczących warunków skracania czasu pracy.

Teoretycznie wszystkie przedsiębiorstwa mogą skorzystać z pomocy rządowej. Muszą one jednak spełnić określone wymagania. Pomoc państwa przeznaczona jest dla przedsiębiorstw, które uzyskają redukcję czasu pracy co najmniej o 10% lub 15% (pozwalającą uzyskać maksymalnie 35-godzinny tydzień pracy) i zwiększą zatrudnienie (lub zachowają miejsca pracy przewidziane wcześniej do likwidacji) o co najmniej 6% lub odpowiednio 9%. Jeżeli przedsiębiorstwo spełni te warunki, to obniżenie składek i podatków od płac za każdego pracownika, któremu zostanie skrócony czas pracy i dla każdego nowo zatrudnionego, wyniesie 9000F w pierwszym roku. Pomoc ta, jak stwierdzono wcześniej, ulega stopniowemu zmniejszeniu w okresie 5-ciu lat. W przyszłości po upływie 5-ciu lat pomoc ta zostanie zastąpiona przez późniejsze uzgodnienia prawne i będzie miała charakter strukturalny. W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw (zatrudniających do 500 osób) przewiduje się wsparcie regionalne uzupełnione przez państwo w celu pokrycia wydatków związanych z wynajęciem konsultantów przygotowujących analizę kosztów wstępnej wersji porozumienia.

Oprócz pomocy degresywnej ustawa przewiduje również pomoc dla przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 60% robotników i co najmniej

⁷ Zob. *LOI no 98-461...*, op. cit.

70% pracowników produkcyjnych, których wynagrodzenie nie przekracza 150% płacy minimalnej. Celem tej formy jest pomoc dla przedsiębiorstw zatrudniających dużo niewykwalifikowanej siły roboczej, ponieważ zakłada się, że może im być o wiele trudniej niż innym uzyskać taki wzrost produktywności, który pozwoliłby zrekompensować przejście na 35-godzinny tydzień pracy. Natomiast przedsiębiorstwa, które zrealizują więcej niż wymagane minimum, otrzymują pomoc dodatkową (1000 F rocznie na jednego zatrudnionego – przez 5 lat).

5. II Ustawa Aubry

II Ustawa Aubry nazywana jest ustawą porządkującą w stosunku do I Ustawy Aubry. Bazą do powstania II Ustawy Aubry były doświadczenia i efekty wprowadzenia I Ustawy Aubry. Do 30 czerwca 1999 roku, czyli rok po publikacji pierwszej ustawy zostało podpisanych prawie 8 tys. układów przedsiębiorstw o skróceniu tygodnia roboczego do 35 godzin. Dotyczyły one 1,7 mln pracowników i tworzyły lub zachowywały ok. 8,6 mln miejsc pracy. W tym 7,5 tys. układów było ofensywnych i stworzyły one ponad 70 tys. miejsc pracy⁸. Rząd sporządził bilans pierwszych podpisanych układów, przestudiował jego konsekwencje dla pracowników i na tej podstawie została otwarta dyskusja z partnerami społecznymi, w celu ustalenia treści drugiej ustawy.

Ustawa II określa ustawowy czas pracy, który od tej pory wynosi 35 godzin tygodniowo (1600 godzin rocznie) dla przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Mniejsze firmy musiały przejść na 35 godzinny tydzień pracy do 1 stycznia 2002 roku (artykuł 1)⁹.

⁸ *Bilan d'étape de la loi du 13 juin 1998 – 13 juin – 3 mai 1999*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, s. 11–27.

⁹ *Zob. LOI no 2000–37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail*, Ministère de travail et de la Solidarité de la France.

W celu uniknięcia zbyt radykalnych zmian w okresie przejściowym, rząd ustalił limit godzin nadliczbowych wynoszący 130 godzin rocznie, które mają być wyżej opłacane o dodatkowe 25% (artykuł 4). Zasada ta weszła w życie 1 stycznia 2002 roku, natomiast do końca 2000 roku godziny nadliczbowe, czyli od 36 do 39 godziny, były „droższe” we Francji jeszcze tylko o 10%.

Ustawa ta reguluje również bardzo ważną kwestię płacy minimalnej. Mianowicie jeżeli najniższa płaca zostaje zmniejszona w wyniku przejścia na 35-godzinny tydzień pracy, to pracownik ma zagwarantowane wyrównanie do sumy, jaką otrzymywałby pracując 39 godzin.

Formy skracania czasu pracy są tu – podobnie jak w pierwszej ustawie – dowolne, tzn. ustawodawca pozostawia inicjatywę w rękach przedsiębiorstw (artykuł 11).

Pomoc rządu dla przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 20 pracowników, skracających czas pracy według II ustawy wynosi 4000F rocznie na jednego pracownika. Pomoc ta adresowana jest do przedsiębiorstw, które do tej pory nie skorzystały z formy pomocy przewidzianej I Ustawą Aubry lub Ustawą Robien.

Z kolei firmy zatrudniające 20 lub mniej pracowników otrzymują pomoc rządu w wysokości 7000F rocznie na jednego zatrudnionego, pod warunkiem, że podpisały układ o skróceniu czasu pracy przed końcem 2002 roku. Ta kwota jest wypłacana w pierwszym roku, w drugim wynosi ona 6000F, od trzeciego do piątego roku przedsiębiorstwa te otrzymają 5000F. Po upływie pięciu lat pomoc ta wynosi 4000F rocznie. Jeśli utrzymane są kryteria przewidziane pierwszą ustawą, tzn. redukcja czasu pracy co najmniej o 10% i zwiększenie liczby miejsc pracy bądź ich zachowanie o co najmniej 6%, obowiązują wszystkie ustalenia również przewidziane tą ustawą, a dodatkowo małe przedsiębiorstwa mogą korzystać tu z uproszczonych procedur administracyjnych w celu wprowadzenia i udokumentowania skracania czasu pracy. Jest to ważne przy korzystaniu z pomocy państwa.

6. Francuskie „kadry” w świetle II Ustawy Aubry

Na osobne omówienie zasługuje problem „kadr” we Francji i sposób, w jaki ustawa reguluje skracanie czasu pracy w ramach tej kategorii pracowników.

Kategoria ta została zdefiniowana po II wojnie światowej. Ówczesny minister pracy do kategorii kadr zakwalifikował pracowników posiadających wykształcenie wyższe techniczne, administracyjne, prawne, handlowe lub finansowe, którzy są wydelegowani przez pracodawcę do zarządzania współpracownikami. W latach 70-tych pojęcie „kadr” zostało rozszerzone o cały personel kierowniczy.

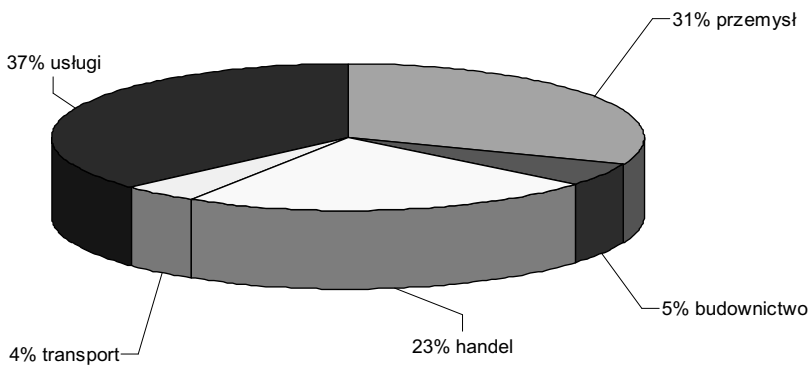
Właściwie nie istnieje prawna definicja ani też status formalny kadr. Francuski Kodeks Pracy nie zawiera żadnego artykułu precyzującego tę kategorię personelu. Natomiast można tam znaleźć szereg kryteriów, które pomagają odróżnić kadry od reszty pracowników. A zatem kadry to pewna kategoria pracowników umysłowych, która:

- posiada wyższe wykształcenie lub potwierdzone doświadczenie w dziedzinie naukowej, technicznej lub administracyjnej,
- wykonuje odpowiedzialne funkcje, wymagające dużej wiedzy, inteligencji i doświadczenia,
- są wydelegowani przez pracodawcę i posiadają kompetencje pozwalające im przewidywać, kierować, kontrolować i koordynować działalność części przedsiębiorstwa lub organizacji.

W ramach kategorii kadr wyróżnić można grupę stanowiącą mniejszą jej część, w skład której wchodzi dyrektorzy i kierownicy wyższego szczebla, posiadający ogromną odpowiedzialność i równie wysokie zarobki. Szacuje się, że populacja kadr we Francji, w przedsiębiorstwach prywatnych i państwowych w roku 1998 (czyli w momencie rozpoczęcia reformy czasu pracy) łącznie wynosiła 2,5 mln osób osób¹⁰.

¹⁰ Zob. APEC, Cadroscope 1998.

Wykres I. Udział kadr w poszczególnych sektorach działalności we Francji w 1998r.



Źródło: *Cadroscope*, APEC, Paris 1998, s. 12.

W przeciwieństwie do robotników i innych pracowników poddanych różnym kontrolom ze strony swych przełożonych, organizacji i systemów technicznych, kadry na ogół umykają wszelkim sposobom pomiaru ich pracy. Na ogół jest to tłumaczone ich statusem, jako pracowników wynagradzanych za „spełnioną misję”, czyli wykonane zadanie. Czas nie jest jednostką miary oddającą jakościowy ciężar pracy kadr. Ponadto kadry często pracują poza miejscem pracy, tzn. w domu, w pociągu, w restauracji, w samochodzie, podczas gdy robotnicy i zwykli pracownicy są w stanie ustalić granicę między życiem w pracy i poza nią.

Wydaje się, że problem skracania czasu pracy jest w przypadku kadr bardzo istotny, gdyż coraz więcej pracowników tej kategorii ocenia przeciążenie pracą jako nadmierne. Obserwując dotychczasowe kształtowanie się czasu pracy kadr we Francji zauważyć można dwa główne trendy:

1. Wydłużenie czasu pracy kadr w ciągu ostatnich lat.
2. Rozbieżność czasu pracy kadr w porównaniu z innymi pracownikami wzrasta – kadry: przeciętnie 46,1 godzin tygodniowo w 1982 r.

i 46,4 godzin tygodniowo w 1997 r.; pozostali pracownicy: 42,4 godzin tygodniowo w 1982 r. i 39,7 godzin w 1997 r.¹¹

Problem kadr w obliczu 35-godzinnego tygodnia pracy jest raczej trudny do rozwiązania. Przez długi czas ta kategoria pracowników była poza nawiasem debat co do czasu pracy. Powód był prosty: tak jak wcześniej zaznaczono, właściciele przedsiębiorstw, a zwłaszcza same kadry uważały, że nie płacono im za liczbę przepracowanych godzin, ale za wykonanie określonych zadań. W tych warunkach nie było konieczne ani też możliwe liczenie godzin spędzonych na wykonywaniu pracy. Aż do wejścia w życie I i II ustawy Aubry, w praktyce tygodniowy czas pracy kadr znacznie przekraczał 39 godzin. II Ustawa Aubry określa sytuację kadr w trzech kategoriach¹²:

1. KADRA KIEROWNICZA, która jest wykluczona z reżimu 35 godzin. Do tej kategorii zalicza się kadry o rozległym polu odpowiedzialności i swobodzie organizacji swojego czasu pracy. Ta kategoria należy do najlepiej wynagradzanych w przedsiębiorstwie.
2. KADRA PRODUKCYJNA, której czas pracy jest uzależniony od pracy zespołu lub działu i może być z góry przewidziany. Pracownicy ci powinni być traktowani na równi z innymi osobami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie i powinni być wynagradzani za godziny nadliczbowe, wykonywane powyżej 35 godzin.
3. KADRA AUTONOMICZNA, tzn. handlowcy, urzędnicy (pracownicy poczty, kolei) oraz specjaliści. Dla tej kategorii trudno jest określić czas pracy, ponieważ jej członkowie często są zmuszeni do wyjazdów. Wielu z nich nie liczy czasu, ponieważ czują się oni odpowiedzialni za wykonywaną misję. Dla nich ustawa również przewiduje redukcję czasu pracy lub dodatkowe dni wolne. Ich czas pracy nie może przekroczyć 217 dni pracy w ciągu roku. Oznacza to, że mają 10 dni wolnych oprócz 5 tygodni płatnego urlopu.

¹¹ Na podstawie wyników badań opublikowanych w "L'Expansion Magazine", 18 lutego 1998 roku, nr 446 przedstawiających faktyczny czas pracy kadr.

¹² Zob. *LOI no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative a la reduction negociée du temps de travail*, Ministère de travail et de la Solidarité de la France.

Konieczność skrócenia i choć częściowej kontroli czasu pracy kadr dobrze rozumiały przedsiębiorstwa, które już podpisały układy o redukcji czasu pracy. W zasadzie 80% z nich przewidywało specjalne dyspozycje dla swoich kierowników. Według badań Centrum do Spraw Kształcenia „Cegos” prawie wszystkie przedsiębiorstwa przewidują przestawienie swoich kadr na rytm pracy pozostałych pracowników. Natomiast, aby zrekompenzować to skrócenie czasu pracy kadr, ponad połowa z nich przewiduje dodatkowe zatrudnienie pracowników w poczet kadr.

Podsumowując trzeba stwierdzić, że reforma czasu pracy we Francji oznacza właściwie pewną rewolucję społeczno-gospodarczą. Na przykładzie tak szeroko zakrojonych działań można ocenić faktyczny wpływ takiej reformy na życie obywateli, jak i gospodarkę kraju. Po zakończeniu reformy będzie możliwa ocena skutków redukcji czasu pracy i jej wpływ na rynek pracy, zarówno w krótkim, jak i długim okresie. Niemniej jednak, po zmianie ekipy rządzącej Francją w połowie 2002 r., coraz głośniej odzywiają się głosy krytykujące skracanie czasu pracy. Krytyka ta odnosi się głównie do spadku konkurencyjności przedsiębiorstw francuskich, zaniechania inwestycji zagranicznych we Francji oraz generalnie zbyt wysokich kosztów reformy, które nadmiernie obciążają budżet państwa. Jedynie pracownicy i związki zawodowe niezmiennie są zadowoleni ze skrócenia tygodnia roboczego, natomiast niezadowolenie pracodawców wzrasta. Aktualnie trwa dyskusja w parlamencie francuskim na temat zwiększenia liczby godzin nadliczbowych w skali roku ze 130 do 180 godzin. A to oznacza w efekcie powrót do dłuższego tygodnia pracy.

Anna Kulpa

Katedra Socjologii SGH

Szkoła Nauk Społecznych przy IFiS PAN

Wylanianie się porządku instytucjonalnego w procedurze mediacji w sporach zbiorowych pracy

Wprowadzenie

Celem niniejszego artykułu jest próba ustalenia warunków efektywnej regulacji sporów na drodze mediacji. Opierać się będę na założeniu, że niezależnie od przeciwieństwa interesów i asymetrii pozycji społecznych podmiotów zaangażowanych w konflikt, możliwa jest taka jego instytucjonalizacja, dzięki której konflikt utrzymuje się na poziomie wzbudzenia, który nie zagraża sprawności przedsiębiorstwa. Zatem za efektywną będę uznawała taką regulację konfliktu, która sprawia, że nie jest on ani gwałtowny, ani długotrwały, nie ma dużego natężenia, choć niekoniecznie rozwiązuje konflikt, to znaczy doprowadza do sytuacji, w której cele stron nie wykluczają się. Podstawowa hipoteza niniejszego artykułu odnosi się do tego, że efektywna regulacja konfliktu opiera się na uznaniu przez aktorów wagi kooperacji i podzieleniu wiary w możliwość prowadzenia skutecznych negocjacji. Takie postawy uwarunkowane są przez specyficzne doświadczenia wyniesione z relacji pracodawcy i pracowników, które służą jako ramy

interpretacyjne dla przebiegu procedury mediacji, choć strony sporu podejmują próby modyfikacji swoich strategii na bazie samego doświadczenia rokowań z udziałem rozjemcy.

Zasadnicza część artykułu opierać się będzie na samodzielnym projekcie badawczym, na który składały się wywiady pogłębione z mediatorami w sporach zbiorowych pracy¹. „Z racji swojego usytuowania poza walczącymi stronami, ale w centrum toczących się wydarzeń, trzecia strona konfliktu może być bogatym źródłem informacji o najważniejszych sprawach konfliktu”². Zatem wiedzę zgromadzoną przez te osoby traktować będę jako źródło danych o konflikcie pracy. Dla potrzeb analiz połączę współczesne modele racjonalnego wyboru z analizami świata znaczeń i interpretacji jednostek, by wykazać, że tłem konfliktów jest nie tylko obrona interesów, wolności i praw, ale także próba ustanowienia pewnej wizji stosunków między stronami. Interesować mnie będzie, w jaki sposób strony próbują narzucić sobie nawzajem określone role i tożsamości społeczne, uprawomocnić własne postępowanie – modyfikować zasady gry społecznej tak, by przystosować je do swoich potrzeb i aspiracji. Pozwoli mi to uchwycić sposób, w jaki transformacja wyznaczona przez zmianę na poziomie ustawodawczym przenosi się na poziom aktywności aktorów społecznych. Dopiero to przejście stanowi o dynamicznym procesie wyłaniania się porządku instytucjonalnego w procedurze sporów zbiorowych pracy. Prowadzone w ten sposób analizy zmierzać będą do wstępnego określenia, czy polskie przedsiębiorstwa w sposób efektywny regulują konflikt w miejscu pracy i na ile instytucja mediacji jest w stanie im w tym pomóc.

¹ Moimi interlokutorami byli: Andrzej Budzyk, Małgorzata Calińska, Leszek Cichobłaziński, Kazimierz Kloc, Alfred Konowrocki, Andrzej Kowalczyk, Anna Majchrzak, Tomasz Peszke, Jan Piątkowski, Zofia Rychłowska, Zbigniew Wilczyński. Numery porządkowe wywiadów, do których będę odwoływała się przywołując cytaty są przyporządkowane losowo. Dodatkowo przeprowadziłam półgodzinną rozmowę telefoniczną z dyrektorem Departamentu Dialogu Społecznego MGPIPS p. Barbarą Skulimowską i półtorgodzinną rozmowę z pracownikiem departamentu głównym specjalistą p. Markiem Winičenko.

² Królikowska, Jadwiga. 1993. „Trzecia strona” konfliktu społecznego – inspiracje teoretyczne i praktyczne. „Studia Socjologiczne” nr 2, s. 102.

Określanie reguł gry społecznej o status w stosunkach pracy

Reformy społeczne wprowadzają nowe zasady instytucjonalnej organizacji życia społecznego, jednak nie sterują one w sposób bezpośredni zachowaniami społecznymi. System stosunków pracy jest takim obszarem rzeczywistości społecznej, w obrębie którego możliwe są daleko idące przeformułowania zasad działania³. Relacje między pracodawcą a pracownikami są bowiem nie tylko przedmiotem regulacji prawnych, ale również przedmiotem „interpretacji i społecznego definiowania, odzwierciedlają się w nich zarówno dopiero powstające, jak i obowiązujące w przeszłości układy norm i wartości”⁴. Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy wprowadza tylko ogólne ramy dla przebiegu konfliktów między pracodawcami a reprezentacją pracowników. Jeśli przyjąć, że jedną z miar skuteczności regulacji prawnej jest pozostawienie aktorom pewnego marginesu swobody, tak, by mogli sami określić reguły gry społecznej, to ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych spełnia to kryterium. Cechuje się ona elastycznością regulacji, co ma odpowiadać zmieniającym się warunkom oraz umożliwiać jej szeroką interpretację⁵.

Ustawa nie doczekała się wiążącej wykładni Sądu Najwyższego, która wskazywałaby na kierunek interpretacji zapisów. MGPiPS nie dysponuje takimi uprawnieniami, jednak wpływa na ugruntowanie w praktyce pewnych rozstrzygnięć, opierając się na prawie do informowania i składania wyjaśnień w odpowiedzi na wnioski i pytania. Z kolei komentatorzy instytucji prawnych tej ustawy odwołują się do praktyki i tradycji międzynarodowej oraz unormowań i rekomendacji zawartych w dokumentach Między-

³ Por. Giza-Poleszczuk, Anna, Mirosława Marody i Andrzej Rychard. 2000. *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, s. 22.

⁴ Marcinkowski, Aleksander. 1996. *Konflikty pracownik – pracodawca w świetle archiwów sądowych*. W: *Kapitalizm po polsku. Przedsiębiorca, organizacja, kultura*, Aleksander Marcinkowski (red.), Kraków: Księgarnia Akademicka, s. 221.

⁵ Skulimowska, Barbara. 2002. *Ocena funkcjonowania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*. Dokument wewnętrzny MPiPS.

narodowej Organizacji Pracy⁶. Niedookreślone reguły przebiegu samych rokowań z udziałem mediatora nie są w stanie wyznaczyć, jakie podstawowe zasady powinny w nich obowiązywać, ani tym bardziej, jaki sens ma instytucja mediacji z punktu widzenia uczestniczących w niej stron. Za teoriami działania strategicznego⁷ można powiedzieć, że reguły instytucji mediacji stają się obiektem strategicznych gier uczestników sporu, jak i indywidualnych rozgrywek aktorów, zatem reguły te tworzone są dopiero w trakcie rokowań. Strony sporu zbiorowego „testują”, jakie zachowania są dopuszczalne i jakie przyniosą pożądany przez nie skutek. Tak więc równoległe do negocjowania poszczególnych postulatów pracowniczych i konkretnych rozwiązań odbywa się proces negocjowania samych reguł społecznego funkcjonowania instytucji mediacji.

Negocjowanie społecznych ram dla przebiegu mediacji jest odbiciem szerszego procesu ciągłego definiowania relacji między pracodawcami a pracownikami w Polsce. Z tej perspektywy rokowania z udziałem rozjemcy służą ustanowieniu struktury władzy. Uczestnicy podejmują próby ustalenia korzystnych dla siebie zasad działania nie tylko w ramach mediacji, ale także w całym mikroświecie przedsiębiorstwa. W toku mediacji strony próbują narzuć sobie nawzajem określone role i tożsamości społeczne, jak również uprawomocnić swoje postępowanie. Słowem – modyfikować zasady gry społecznej tak, by przystosować je do własnych potrzeb i aspiracji. Zakres przedmiotowy rokowań, poza sprawami merytorycznymi, obejmuje także wzajemne relacje między stronami, kształtowanie procedur i egzekucję przyjętych ustaleń. Konflikty przebiegają więc nie tylko na tle obrony interesów, wolności i praw, ale stanowią również próbę ustanowienia pewnej wizji stosunków między stronami. Chodzi nie tylko o określenie reguł dla sporów zbiorowych pracy, ale o ustalenie całego porządku instytucjonalnego, który pozwala aktorom na lepsze skapitalizowanie ich zasobów.

⁶ Por. Masewicz, Walery. 1993. *Rokowania oraz spory zbiorowe pracy*. Warszawa: Wydawnictwo „Biblioteczka Pracownicza”.

⁷ Crozier, Michel i Erhard Friedberg. 1982. *Człowiek i system. Ograniczenia działania zespołowego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.

W toku mediacji będziemy mieć do czynienia z różnymi grami społecznymi, których stawką jest status w stosunkach pracy. Z jednej strony związki zawodowe w toku rokowań mogą zabiegać o zagwarantowanie sobie większego wpływu na kształtowanie zinstytucjonalizowanych stosunków pracy, ale także wpływu na decyzje dotyczące działalności przedsiębiorstwa. Z drugiej zarząd lub właściciel może podejmować próby osłabienia bądź wyeliminowania organizacji pracowniczych z zakładu. Gra może się także toczyć między związkami oraz między działaczami związkowymi o zwiększenie wpływów wśród załogi. Wiele opisów mediacji dotyczy także takiego wzoru mediacji, gdzie związki i zarząd występują w nieformalnej koalicji wobec właściciela.

Rokowania reprezentacji pracowniczej z zarządzającymi to wydarzenie, które ogniskuje uwagę całej załogi. Nic dziwnego, że mogą być one wykorzystane jako okazja do zaprezentowania się na forum zakładowej społeczności. Spór zbiorowy służyć będzie wtedy umocnieniu prestiżu i ustanowieniu stosunków między związkami działającymi na terenie zakładu. Związek może prowadzić politykę zwiększenia popularności w swoim zakładzie za pomocą *utrzymania twardego stanowiska, wynegocjowania czegoś więcej niż zarząd proponuje* (V). Inny związek w tym samym celu może próbować dążyć do porozumienia. *Gdy mediacje używane są przez związki do budowania prestiżu* (ogromną rolę odgrywa – dop. AK) *sprawa pierwszeństwa, sprawa autorstwa uzgodnienia. (...) Związek chce prezentować się przed załogą, jako autor osiągnięć i główny wykonawca porozumienia* (I). W toku mediacji może się okazać, że organizacja związkowa, która nie jest w sporze, a próbuje zawrzeć inne porozumienie albo już je zawarła, może używać nieformalnych nacisków, by nie doszło do porozumienia między zarządem a innym związkiem. Mediatorzy zastrzegają zresztą, że *jeśli jest tych związków kilka to zawsze jeden, dwa, które są, w jakimś stopniu wykorzystywane lub chcą być wykorzystywane przez pracodawcę* (...). *Odbywa się swoista gra – pracodawca stara się jedne związki faworyzować* (III), inne odsuwać od decyzji.

W toku mediacji strony kwestionują swoje role, czy też próbują narzucić sobie nawzajem określone tożsamości. O tym, że nie ma zgody co do tego,

że rolą związków zawodowych jest reprezentowanie interesów załogi, świadczą wypowiedzi, w których zarządzający próbują wykazać, że *związek zawodowy a załoga to zupełnie dwie różne sprawy. Dyrektor wie, czego chce załoga, tylko on nie wie, czego chcą ci związkowcy, (...) bo oni z załogą nie mają prawie nic wspólnego. Padają dosyć często takie argumenty: „Kogo Państwo reprezentują? Należy 15% tylko, a 80 nie”, więc możecie mówić tylko o tym, czego chcą te 15%, a nie, czego chce reszta, bo my lepiej wiemy, czego chce reszta”* (VII).

Możemy także dostrzec identyfikowaną w polskim dyskursie publicznym strategię „wyłączania” strony sporu przez prywatyzację problemu⁸. Pracodawcy próbują narzuć taką definicję sporu zbiorowego, która źródło konfliktu umieszcza w „nieodpowiednich” postawach i działaniach konkretnych związkowców, a nie w interesach załogi. Część pracodawców za pomocą argumentów ad personam stara się wyznaczyć taki status związków zawodowych w stosunkach pracy, który nie gwarantuje prawa do reprezentowania pracowników i debaty nad ich problemami. W tej wizji nie ma miejsca na dyskusję nad kształtem relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikami.

Zebrany przeze mnie materiał empiryczny zawiera również opisy sytuacji, wskazujących, że ostry przebieg sporu i rokowań wyznaczany jest przez dążenie do *pokazania, kto tutaj właściwie ma racje i rządzi* (III). Mediatorzy ukazują, że czasem reprezentacja pracowników wchodzi w spór zbiorowy, który jest pretekstem do prowadzenia sporu personalnego. Taki spór może być prowadzony z zamysłem wykazania, że partner nie posiada odpowiednich kompetencji do prowadzenia rozmów, czy zarządzania w ogóle. *Prowadziłem mediacje w dobrej wierze, a związkowcom chodziło tylko o to, żeby wykazać, że dyrektor w ogóle się nie nadaje, że nie można z nim negocjować* (IV). Aby ukryć prawdziwe intencje *artykułuje się jakiś problem z przepisów prawa pracy (...), a za tym często kryją się spory personalne. Chodzi o wymianę kadry kierowniczej, dyrektora czy członka zarządu* (VIII).

⁸ Por. Jerzy Hausner, Mirosława Marody, Jan Rutkowski, Jerzy Witlin, Andrzej Wojtyna, Marek Zirk-Sadowski. 2001. *Polski talk show: Dialog społeczny a integracja europejska*. Kraków: Małopolska Szkoła Administracji Publicznej.

Jeśli próby wpływania na decyzje kadrowe za pomocą procedury sporu zbiorowego powiodłyby się, zapewniałoby to reprezentacji pracowniczej względnie wysoką pozycję w strukturze władzy przedsiębiorstwa. Część mediatorów dowodzi jednak, że takie próby są najczęściej narażone na fiasco. *Nie ma zarzutów żadnych o niegospodarności. (...) To się takich nie stawia, broń boże, zarzutów w czasie rozmów. To są niedopuszczalne słowa. Bo wtedy koniec. Następuje kłapa. „Jakim prawem Wy oceniacie...”* (II). Z jednej strony to mediator dba o to, by dyskusja nie przenosiła się na taki poziom, ale również część przedstawicieli związków zawodowych ma świadomość, że w toku dyskusji nie należy używać argumentów, które strona pracodawcy mogłaby zinterpretować jako próbę podważania ich uprawnień do zarządzania przedsiębiorstwem.

Próby wynegocjowania prawa do oceny i kontroli działań zarządzających występują, gdy oprócz zarządzających i reprezentacji pracowników, znaczące decyzje dla przebiegu konfliktu mogą podejmować aktorzy działający poza przedsiębiorstwem. Możemy mieć do czynienia z dwojakiego rodzaju wpływami zewnętrznymi. Pierwszy z nich będzie sprowadzał się do sytuacji, gdy zarządzający muszą liczyć się z decyzjami organu założycielskiego, na który naciskać mogą związki. Z taką strukturą władzy mamy do czynienia w przedsiębiorstwach z udziałem skarbu państwa i w przedsiębiorstwach, będących w posiadaniu organów samorządowych. Kolejnym warunkiem uruchomienia przez związki nacisków na organ założycielski czy nadzorczy jest duże znaczenie danego zakładu dla regionu, kraju lub sektora gospodarki. W tej sytuacji można przyciągnąć zainteresowanie mediów.

W sytuacji, w której można skapitalizować zainteresowanie opinii publicznej dla rozwiązania konfliktu mediatorzy obserwują czasem koalicje pracodawcy i związków, opierające się na zgodzie co do tego, że *czasem pozostawienie sporu w zawieszeniu może być (...) korzystniejsze (od zakończenia go na drodze mediacji – dop. AK). (...) W sytuacji na przykład takiej, że od istnienia sporu zależy interwencja rządu czy samorządu. Jeśli spór się skończy, to zainteresowanie różnego rodzaju władz jest mniejsze* (III). W tych zatargach chodzi zatem o to, *żeby od decydenta, czyli na przykład ministerstwa, wymusić jakieś koncesje* (V). Bardzo często taki wzór poja-

wia się w relacjach dotyczących sporów w służbie zdrowia. Podobne opisy zawarte są również w relacjach ze sporów w sekcji górnictwa i kopalnictwa.

Istnienie ośrodka decyzyjnego poza zakładem pracy bardzo komplikuje przebieg mediacji. Rozjemcy relacjonują spory, gdzie zakres kompetencji zawężony jest przez kontrakt menedżerski i status przedsiębiorstwa, a zarządzający traktują istnienie związków jako kolejne ograniczenie swobody działań. Część z nich przystępuje do mediacji z intencją wykluczenia partnera z gry. Mediatorzy opisują „wojny” wydawane przez zarządy związkom zawodowym. Okazuje się, że gdy pracodawca dąży do osłabienia pozycji związków lub wręcz do usunięcia związkowców z zakładu pracy, może użyć procedury sporu zbiorowego. *Jeżeli zarządy są zmęczone, sfrustrowane ciągłymi negocjacjami ze związkami zawodowymi, to zaczynają przyjmować taką twardą politykę wobec związków (V).* Mogą również eskalować konflikt w ten sposób, by zakończył się on strajkiem. *Wtedy, pod pretekstem nielegalnych działań albo przekroczeń dopuszczalnych prawem procedur, wyrzuca się ludzi. To się stosuje zamiast lokautu (III).* I nawet jeśli związkowcy będą odwoływać się od tych decyzji, struktura związkowa w zakładzie może zostać nieodwracalnie rozbita.

Kapitał społeczny a wymogi procedury rozwiązywania sporów zbiorowych pracy

Departament Dialogu Społecznego stoi na stanowisku, że ustawa wyłącza spod swojego działania część konfliktów rozgrywających się w miejscu pracy. Sporów wokół roszczeń indywidualnych, zagadnień prywatyzacji, restrukturyzacji organizacyjnej i prawnej przedsiębiorstwa, restrukturyzacji zatrudnienia, w tym zwolnień grupowych, MGPIPS zasadniczo nie traktuje jako sporów zbiorowych pracy w rozumieniu ustawy⁹. Taka polityka

⁹ Niezależnie od tego w opracowaniach Departamentu Dialogu Społecznego przyznaje się, że są to kwestie stanowiące największe zagrożenie dla pokoju społecznego w Polsce. Por. *Spory zbiorowe pracy w latach 1994–1996 (statystyczna analiza porównawcza) rozwiązywane przy udziale i za pośrednictwem mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Socjalnej*. 1997. Dokument wewnętrzny Departamentu Zbiorowych Stosunków Pracy MPiPS.

pozostaje w dużym kontraście z rozumieniem roli rozjemcy, jakie cechuje dużą grupę mediatorów. Wielu mediatorów przystaje na próby rozwiązania w toku postępowania mediacyjnego bardzo wielu spraw, nie mieszczących się w art. nr 1 ustawy. Uzasadniając takie stanowisko argumentują, że *mediator nigdy nie wnioskuje czegoś, co może utrudnić zawarcie porozumienia* (II). Większości rozjemców nie dziwi sam fakt, że w toku mediacji próbuje się rozstrzygać takie kwestie. *Strony nauczyły się tłumaczyć język przedmiotu sporu na język ustawowy* lub spory, których istotą są kwestie wyjęte spod działania ustawy *obudować w jakieś żądania w języku ustawy* (V).

Relacje mediatorów dowodzą kreatywności stron w zamianie rzeczywistego źródła sporu na taki, który odpowiada definicji ustawowej. Jeden z rozjemców zauważa, że to, czy stronie związkowej uda się sformułować postulat w języku ustawy zależy od tego, czy doradzał jej prawnik czy nie. Zatem jeśli związek zawodowy potrafi uprawomocniać swoje roszczenia w języku ustawy lub jest w stanie zmobilizować w tym celu zaplecze eksperckie, zwiększa swoje szanse na uznanie prawa do wejścia w spór w kwestiach niezdefiniowanych przez ustawę. Prawo to może być bowiem kwestionowane przez Departament Dialogu Społecznego, przez odmowę desygnowania mediatora, ale przede wszystkim przez pracodawcę. W przekazach mediatorów można odnaleźć opisy takich właśnie wstępnych sporów, w których strony próbują nie tylko ustalić, co może być przedmiotem sporu – próbują wynegocjować definicję roli związków zawodowych w zakładzie. Spór toczy się o prawo związków do reprezentowania załogi i prawo do systematycznej dyskusji nad zbiorowymi interesami społeczności danego zakładu.

Wynik takiej konfrontacji w dużej mierze zależy od tego, czy związek dysponuje określonym kapitałem społecznym, którego częścią jest umiejętność używania prawa do legitymizowania swoich roszczeń. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na proces opisywany w następujący sposób przez jednego z mediatorów. *W miarę nabywania wiedzy przez związki zawodowe (...) zaczęła się precyzyjność żądań. I pracodawcy już nie mogli w takiej liczbie podważać przedmiotu żądań i ich zgodności z ustawą. (...) Strona związkowa jest teraz doskonale zorientowana, bo już się w toku mediacji*

operuje konkretami, artykułami ustaw, cytuje przepisy, a pracodawca nie-stety się gubi. Tu widać ogromne przeobrażenia związkowe (II).

Prowadzona w latach 1994–1996 statystyczna analiza porównawcza sporów zbiorowych pracy rozwiązywanych przy udziale i pośrednictwie mediatorów z listy MGPIPS, potwierdza tezę o zależności między występowaniem sporu a poziomem industrializacji¹⁰. Na obszarach o przewadze rolnictwa oraz w regionach zagrożonych strukturalnym bezrobociem zarejestrowano wówczas znikomą liczbę sporów. Mobilizacja załogi na takich terenach jest trudna, gdy weźmie się pod uwagę prawidłowość wyprowadzoną z analizy stosunków pracy w małych i średnich firmach – osobiste doświadczenie bezrobocia skłania do postrzegania przełożonych, a nie związki zawodowe, jako wyrazicieli interesów pracowników¹¹.

Warto także zwrócić uwagę, że w większości firm prywatnych związków zawodowych nie ma. Funkcjonować one miałyby tylko w 5% firm prywatnych¹². Te 5% rekrutuje się głównie z tych przedsiębiorstw, w których w porozumieniu prywatyzacyjnym zagwarantowano pozycję reprezentacji pracowniczej, a zatem będą to, przede wszystkim duże przedsiębiorstwa. Jednak w tych zakładach, podobnie jak w większości przedsiębiorstw sektora prywatnego, możemy zaobserwować względną marginalizację członków związku. Związkowcy zarabiają mniej niż nie związkowcy, jest wśród nich również mniejszy odsetek pracowników nadzoru¹³. Niższy status przekłada się na mniejszy autorytet wśród załogi, co nie sprzyja mobilizacji poparcia w czasie sporu z pracodawcą.

W firmach od początku swojego istnienia, prywatnych, jeśli związki zawodowe w ogóle istnieją, marginalizacja związków jest jeszcze wyraźniej-

¹⁰ *Spory zbiorowe...* op. cit.

¹¹ Nawojczyk, Maria. 1998. *Wyjątek czy egzemplifikacja? Stosunki pracy w średniej firmie prywatnej*. W: *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian*, Wiesława Kozek i Jolanta Kułpińska (red.), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 115.

¹² Gardawski, Juliusz. 2001. *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, s. 212.

¹³ Gardawski, Juliusz, Barbara Gąciaż, Andrzej Mokrzyzewski, Włodzimierz Pańków. 1999. *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, s. 113.

sza. Świadectwem marginalizacji organizacji pracobiorców w tym sektorze rynku pracy jest niewielka liczba sporów zbiorowych i mediacji. *Nie spotyka się, żeby miały miejsce spory zbiorowe u takich pracodawców, którzy działają jako osoby fizyczne prowadzące działalność w formie, np. indywidualnej działalności czy w formie spółek prawa handlowego czy z o.o.* (II). Tylko jeden mediator deklarował, że ma doświadczenie w prowadzeniu kilku sporów w przedsiębiorstwach prywatnych, których status własnościowy nie jest wynikiem procesu prywatyzacji. Kolejny mediator wspominał o jednej mediacji w zakładzie, który powstał w wyniku inwestycji zachodniego przedsiębiorcy.

Mało prawdopodobne jest również, że w małej firmie związek zawodowy zawiąże się i przystąpi do sporu zbiorowego. Mediatorzy odnotowują, iż najmniejsze przedsiębiorstwa, w jakich prowadzili mediacje zatrudniały około 200 osób. Nie udało mi się dotrzeć do danych określających, jaka część aktywnych zawodowo Polaków znajduje zatrudnienie w firmach o liczbie pracowników mniejszej niż 200 osób. Należy jednak przypuszczać, że przedsiębiorstwa te odnajdziemy głównie w sektorze prywatnym, który na koniec roku 2000 obejmował 73,3% rynku pracy. Taki wniosek można wysnuć z porównania przeciętnego zatrudnienia w tych sektorach do liczby podmiotów działających w sektorze. W roku 2000 sektor prywatny w 3 mln przedsiębiorstw¹⁴ zatrudniał około 11 mln pracowników. Natomiast 4 mln osób zatrudnionych było w 100 tys. podmiotów sektora publicznego¹⁵. Warto także wziąć pod uwagę, że sektor publiczny reprezentowany jest głównie przez takie dziedziny jak: górnictwo węgla kamiennego i brunatnego, hutnictwo żelaza i stali, energetyka, przemysł chemiczny oraz zbrojeniowy, transport kolejowy, a więc dziedziny, w których dominują duże

¹⁴ Należy jednak pamiętać, że system rejestracji podmiotów gospodarczych nie odnotowuje w takich statystykach zawieszenia działalności przez firmę. W liczbie 3 mln przedsiębiorstw mogą znajdować się także podmioty, które jako 1-osobowa działalność gospodarcza, prowadzi jedna i ta sama osoba.

¹⁵ *Sektor prywatny i sektor państwowy w gospodarce w latach 1992–2000*. 2002. Opracowanie Departamentu Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki dostępne na stronach www.mg.gov.pl, korzystałam 29.02.2002.

przedsiębiorstwa¹⁶. Zatem znaczący sektor rynku pracy, wyznaczony z jednej strony przez liczbę zatrudnionych (poniżej 200 osób) i przez status własnościowy (sektor prywatny), jest de facto wyłączony spod działania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Z jednej strony odpowiada to obserwowanej w wielu krajach prawidłowości, że w małych niezależnych firmach udział w sporach zbiorowych jest mniejszy niż w dużych firmach, szeroko powiązanych z innymi przedsiębiorstwami w danej branży. Podobnie – prawdopodobieństwo rozpoczęcia przez pracowników negocjacji zbiorowych jest większe w firmach o dłuższym stażu na rynku niż w zakładach młodych¹⁷. Z drugiej strony relacje mediatorów wskazują, że pracownicy w tych przedsiębiorstwach czy też ich reprezentacje nie posiadają odpowiedniego kapitału społecznego do wchodzenia w spór zbiorowy z pracodawcą, zatem ich siła przetargowa jest niewielka.

W dużych przedsiębiorstwach z kolei problemem może być pewien wymiar organizowania działania zbiorowego, a mianowicie mobilizowanie do wspólnych działań kilku związków. Jeśli przyjąć, że stopień zorganizowania decyduje o sile przetargowej reprezentacji pracowniczej w sporach z pracodawcą, to siła przetargowa związków zawodowych jest osłabiona przez stosunkowo silne narażenie na wahania nastrojów i zmiany poziomu poparcia ze strony własnych członków i załogi¹⁸. Zdolność do mobilizacji poparcia załogi może być krytycznym zasobem, koniecznym dla skutecznego przeprowadzenia sporu zbiorowego. Nawet jeśli koalicja związków potrafi legitymizować roszczenia pracownicze językiem prawnym i posiada umiejętności negocjacyjne, próba wypracowania porozumienia może być zablokowana, jeśli nie jest ono w stanie zyskać uznania załogi.

Rozjemcy podają szereg warunków powstania wspólnej reprezentacji związkowej, która razem wkracza w spór zbiorowy z pracodawcą. *Wspólna*

¹⁶ Tamże.

¹⁷ Scheuer, Samuel. 1997. *Collective Bargaining Coverage Under Trade Unionism: Sociological Investigation*. "British Journal of Industrial Relations" nr 1, s. 80–97.

¹⁸ Gardawski i inni, op. cit., s. 7.

reprezentacja związkowa nie powstanie wtedy, kiedy związki zawodowe są wyraźnie wyprofilowane na określone grupy pracowników w zakładzie; (...) jeżeli podziały między związkami są silnie nasycone elementami politycznymi, wydarzeniami historycznymi; (...) jeżeli jakiś działacz związkowy, przywódca związkowy chcąc zbić (...) jakiś kapitał polityczny, stara się przeformować swoją linię (V). Zatem problemy mogą dotyczyć rozbieżności interesów grup zawodowych, które reprezentują związki, zaszczości historycznych i podziałów politycznych między związkami.

Tam, gdzie siła przetargowa związków jest większa, decyduje ona także o dostępie do innego zasobu, jakim są informacje o kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Należy rozumieć to dwojako. Po pierwsze, silne kadrowo związki są w stanie merytorycznie dyskutować w oparciu o dokumenty dostarczone przez pracodawcę. *W miarę zdobywania wiedzy w kwestiach prawnych uregulowań i uprawnień, związki zawodowe zaczęły egzekwować od pracodawcy przekazywanie informacji w sferach działalności pracodawcy – w sprawach placowo-socjalnych i zatrudnienia (II).* Po drugie, w układach zbiorowych pracy i innych porozumieniach, które istnieją głównie w zakładach o własności instytucjonalnej, zagwarantowano dostęp do tych informacji – *uregulowano czasami w różnych odrębnych porozumieniach, a czasami w układzie zbiorowym pracy kwestie przepływu informacji (V). Związki zawodowe stają się trudniejszym dla pracodawcy partnerem, bo dysponowały już informacjami, sprawozdaniami i dodatkowymi zestawieniami i korzystali już z ekonomicznych ekspertów central związkowych (II).*

Dostęp do informacji jest kluczowym zasobem związków zawodowych, gdyż w oparciu o informacje mogą one zmienić taktykę negocjowania – wycofywać się z części żądań, negocjować rozłożenie ich w czasie lub uzależnić je od sytuacji przedsiębiorstwa. Zwrotnie wzmacnia to ten rodzaj kapitału, jakim jest umiejętność negocjowania. Z kolei brak wiedzy o kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa może osłabiać skuteczność zabiegów o uzyskanie poparcia załogi. Mediatorzy wspominają bowiem, że uruchamianie na początku sporu zbiorowego poparcie załogi jest warunkowe – zostaje ono wycofywane w momencie, gdy okazuje się, że żądania pracowni-

cze mogą zagrozić przedsiębiorstwu. Rozjemcy relacjonują, że bardzo wiele konfliktów odbywa się w warunkach bardzo ograniczonego dostępu do informacji. Stąd częste są spory, które kończą się wycofaniem przez związki części lub wszystkich żądań, ponieważ okazuje się, że nie odpowiadają one możliwościom przedsiębiorstwa.

W sytuacji, gdy związki nie dysponują odpowiednim kapitałem społecznym, dzięki któremu mogłyby uruchomić poparcie aktorów działających na zewnątrz firmy, mediator może otwierać przed nimi takie możliwości. Rozjemca może działać w kierunku zagwarantowania związkom możliwości realizacji interesów zagrożonych przez brak pewnych zasobów społecznych. Ma to miejsce również w sytuacji, gdy mediator występuje w roli doradcy. Przykładem takiego działania jest następująca wypowiedź. *Mówię im o możliwości złożenia skargi do Inspekcji Pracy, która ma pewne umocowania prawne do zbadania (nieprawidłowości – dop. AK). I bywa tak, że w trakcie mediacji zasugeruję im to, kiedy są ewidentne przykłady (łamania prawa – dop. AK) (IX). Mediator może interweniować także w sytuacji, gdy pozycja związków zawodowych jest zagrożona przez brak dostępu do informacji o działalności pracodawcy. Gdy związki mniej znają swoje możliwości czy kompetencje, (...) jak jest jakaś mała firma, mają słabego prawnika albo do tej pory było to nieuregulowane, (...) po prostu udowadniam pracodawcy, co jest jego obowiązkiem. (...) Przytaczam mu prawo, co mu nakazuje, co powinien dać związkom, co powinni uzgadniać, co powinni opiniować (IX).*

Rozjemcom przyświeca wizja „dobrych relacji” zasadzająca się na kooperacji między pracodawcą a pracownikami. Mediatorzy chcą promować takie stosunki pracy, być ich nauczycielami. W sytuacji, gdy brak pewnych rodzajów kapitału społecznego decyduje o słabej pozycji przetargowej związków, część mediatorów działa w kierunku wzmocnienia tej pozycji. Wydaje się, że taka postawa wynika z pewnej wizji pożądanego przebiegu mediacji, z jaką mediatorzy przystępują do rokowań. Zakładają oni, że mediacje mają sens tylko wtedy, gdy strony traktują się jak partnerzy. Starają się zatem działać na rzecz ustanowienia takiej relacji między stronami, a więc na rzecz wypracowania pewnej równowagi, czy umiarkowania

w relacjach. Jeden z mediatorów próbując zdefiniować swoją rolę argumentował, że *mediacje w naszych warunkach to często koło ratunkowe rzucone stronie słabszej (V)*. Zastrzega on, że w niektórych przedsiębiorstwach to strona pracodawcy, a nie związkowa jest tą słabszą. Z tej perspektywy mediator nie jest neutralnym pomocnikiem stron. Jego działania sprawiają, że ład instytucjonalny, jaki wyłania się w procedurze mediacyjnej nie jest prostym odbiciem stosunków pracy w przedsiębiorstwie.

Konkluzje

Z relacji mediatorów wynika, że w rejonach zagrożonych strukturalnym bezrobociem, w firmach prywatnych, nie powstałych na bazie przekształceń własnościowych oraz w warunkach recesji, strategie oparte o wykorzystywanie procedury sporów zbiorowych stają się ryzykowne. Aktorzy nie mają tam bowiem odpowiedniego kapitału społecznego do skutecznego – z punktu widzenia własnych interesów – używania procedury sporów zbiorowych. Jak wykazuję w niniejszym artykule, siła przetargowa związków opiera się bowiem w dużej mierze na umiejętności posługiwania się językiem uregulowań prawnych w celu uprawomocnienia i egzekwowania roszczeń, na sprawności w zyskiwaniu poparcia załogi i poparcia zewnętrznego, a także dostępie do informacji dotyczących przedsiębiorstwa.

Wydaje się, że sytuacja zagrożenia podstawowych interesów pracowników jest jedyną, w której pracownicy przedsiębiorstw z rejonów zagrożonych strukturalnym bezrobociem, w firmach prywatnych nie powstałych na bazie przekształceń własnościowych oraz w warunkach recesji, są w stanie zmobilizować takie zasoby w celu obrony swojej pozycji w stosunkach pracy. Zgromadzony przeze mnie materiał empiryczny nie daje jednak podstaw do rozstrzygnięć, w jakim stopniu zabiegi te kończą się sukcesem.

Mechanizmy, które miały w założeniu działać sprawnie, działają wybiórczo i zawodzą w kanalizowaniu napięć i konfliktów w przeważającej części rynku pracy. Brakuje tam bowiem aktora, który byłby w stanie skutecznie uruchomić procedury zmierzające do efektywnej regulacji konfliktów.

tów. Związki zawodowe przeżywają kryzys legitymizacji, a duża grupa pracodawców nie jest zainteresowana włączaniem pracowników czy ich przedstawicieli w proces kształtowania zinstytucjonalizowanych stosunków pracy. Przedsiębiorcy i zarządzający starają się być niezależnymi twórcami i egzekutorami standardów działania przedsiębiorstwa. Sytuacja sporu zbiorowego jest często jedyną okazją do dyskusji nad tymi standardami. Warto jednak pamiętać, że większość rokowań zbiorowych¹⁹ nie jest prowadzona w ramach rozwiązywania sporów zbiorowych, a zatem odbywa się bez udziału mediatora. Pozycja reprezentanta pracowników w tych rokowaniach jest słabsza, również dlatego, że nie istnieje aktor, który wspierałby kreowanie równowagi i umiarkowania między stronami stosunków pracy.

Odnosząc się zatem do głównego celu niniejszego artykułu, tj. próby ustalenia, na ile instytucjonalizacja konfliktu pracy w Polsce sprzyja wykształcaniu postaw, w których akcentuje się wagę kooperacji między stronami sporu i podziela wiarę w możliwość prowadzenia skutecznych negocjacji, należy zaznaczyć, że prowadzone przeze mnie analizy nie dają podstaw do definitywnych rozstrzygnięć. Jednak istnieje wystarczająco dużo przesłanek, aby stwierdzić, że stosunki pracy w Polsce mimo wewnętrznego zróżnicowania zasadniczo nie sprzyjają wykształceniu mechanizmów regulacji konfliktu w miejscu pracy. Działają one raczej w kierunku tłumienia konfliktu niż jego ujawniania i regulowania. Uruchamiana w takich warunkach procedura mediacyjna często nie jest w stanie trwale rozwiązać sprzeczności, nie jest bowiem w stanie zmienić całego mikrokosmosu przedsiębiorstwa wyznaczającego takie mechanizmy. Udział mediatora w rokowaniach, może jednak sprzyjać refleksji nad kształtem relacji między pracodawcą a pracownikami, a także do pewnego stopnia zmieniać stosunki pracy. Ład instytucjonalny przedsiębiorstwa zostaje na moment zawieszony i nawet jeśli ta zmiana ma charakter nietrwały, może ona stać się doświadczeniem kształtującym kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa, w tym sensie, że staje się kolejną ramą do interpretacji dalszych interakcji.

¹⁹ Np. rokowania w celu zawarcia regulaminu wynagradzania, porozumienia w sprawie zasad i trybu przeprowadzania zwolnień grupowych, porozumienia w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Tomasz Wiśniewski

Uniwersytet Warszawski, Instytut Socjologii

”New deal for 18–24 year olds” element brytyjskiego narodowego planu działania w zakresie walki z bezrobociem ludzi młodych*

1. New Deal

New Deal jest zbiorem programów służących szeroko rozumianej pomocy ludziom bezrobotnym z grup tzw. podwyższonego ryzyka. Kluczowymi elementami tego zbioru są: program walki z bezrobociem ludzi młodych *”New Deal for Young People”* i program walki z bezrobociem długookresowym *”New Deal for Long Term Unemployed”*. Poza tym New Deal obejmuje szereg podejść zogniskowanych na specyficznych problemach grup określanych mianem „wyłączeni z rynku pracy” (*”excluded from the labour market”*¹), takich jak osoby samotnie wychowujące dzieci, niepełnosprawni, współmałżonkowie bezrobotnych, osoby starsze. Niniejszy rozdział dotyczy głównie systemu pomocy młodym bezrobotnym.

* Fragment pracy magisterskiej pt. Program “New Deal for 18–24 year olds” w Wielkiej Brytanii jako przykład realizacji zatrudnieniowej strategii Unii Europejskiej.

¹ Walters W., *Unemployment and government*, Cambridge University Press, 2000.

2. New Deal for Young People

Program *"New Deal for Young People"* (NDYP) jest adresowany do ludzi młodych w wieku od 18 do 24 lat. Obejmuje wszystkich młodych bezrobotnych, którzy pozostawali bez pracy przez sześć miesięcy i pobierali zasiłek „dla poszukujących pracy” (*Jobseekers Allowance – JSA*). Za jego realizację odpowiedzialny jest *Department of Work and Pensions (DWP)*² – odpowiednik polskiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Organem wykonawczym, podwładnym ministerstwu jest *Employment Service* – instytucja odpowiadająca dawnemu polskiemu Krajowemu Urzędowi Pracy, na którą składa się ponad tysiąc biur pracy (*Job Centres*) stanowiących ogólnokrajową sieć.

NDYP rozpoczyna się czteromiesięcznym okresem „intensywnego” poszukiwania pracy, zwanym *"New Deal Gateway"* (*Gateway* – ang. wrota, wejście). Poszukiwanie pracy odbywa się przy pomocy i pod nadzorem osoby prowadzącej (*tutor, personal advisor*), przydzielonej przez *Employment Service*. W przypadku gdy intensywne poszukiwanie pracy nie przyniesie rezultatów, bezrobotny musi wybrać jedną z opcji *New Deal*. *"Gateway"* ma dopomóc w tym wyborze. W trakcie okresu *"Gateway"* recypienti programu (osoby objęte programem) muszą pozostawać w stałym kontakcie z urzędem pracy³. W przeciwnym razie grozi im utrata zasiłku dla osób aktywnie poszukujących pracy (*JSA*). W trakcie tego okresu bezrobotny wraz ze swoim prowadzącym ma obowiązek nakreślić swój indywidualny plan działania w celu zdobycia pracy (*New Deal Action Plan*). W planie konieczne jest uwzględnienie osobistych cech jednostki oraz scharakteryzowanie otoczenia w którym będzie szukać pracy. Wybór jednej z opcji *New Deal* może się dokonać po przejściu przez tak zwany „tester” (*taster*). Bezrobotny może skorzystać z trzy- lub więcej dniowego okresu próbnego w danej opcji. Ma

² W lipcu 2001 roku struktura Ministerstw w Wielkiej Brytanii uległa zmianie. Przedtem realizacją *New Deal* kierował Department for Education and Employment (DfEE). DWP utworzono z połączenia części DfEE i dawnego Department for Social Security (DSS).

³ Obowiązują tu zasady *"availability rules"*, *"Jobseeker's Allowance"* i *"Jobseeker's agreement"*.

to pomóc w dokonaniu rozważnego wyboru wariantu *New Deal*. Przewidziane są także wywiady z potencjalnymi pracodawcami oraz wizyty w firmach lub instytucjach realizujących poszczególne opcje programu. Spotkania z pracodawcami oraz okresy próbnego dopomagają także pracodawcy w ocenie ewentualnej przydatności pracownika. W trakcie trwania „*Gateway*” szczególną opieką objęte zostają osoby z problemami alkoholowymi, narkotykowymi i bezdomni. W przypadku nie podjęcia samodzielnej decyzji o wyborze jednej z opcji, decyzję taką podejmie osoba prowadząca (*personal advisor*).

Osobom, w których przypadku okres początkowy nie przyniósł oczekiwanego efektu w postaci znalezienia pracy, oferowane są do wyboru cztery warianty *New Deal* właściwego:

Zatrudnienie

- **Sześciomiesięczne zatrudnienie subsydiowane.** Pracodawca otrzymuje dopłatę do każdej osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze godzin (przynajmniej 30 godz./tydz.), w wysokości £ 60 (funtów brytyjskich) tygodniowo i £ 40 do każdej osoby zatrudnionej w niepełnym wymiarze godzin (powyżej 24 godz./tydz.). Pieniądze są przekazywane w ratach tygodniowych lub miesięcznych, tak długo jak pracownik pozostaje zatrudniony, przez cały czas trwania programu. Pracodawca jest zobowiązany do wypłaty pensji w wysokości przekraczającej sumę subsydium. Pracodawca otrzymuje także kwotę £ 750, tytułem pokrycia kosztów szkolenia zatrudnionej osoby. Szkolenie w obu przypadkach powinno być realizowane tak, by jego czas odpowiadał jednemu pełnemu dniu pracy tygodniowo. Organizacją szkolenia może zająć się specjalistyczna organizacja lub sam pracodawca. Wypłata kwoty £ 750 odbywa się w trzech ratach. W momencie opracowania planu szkolenia, w 14 tygodniu pracy i na koniec trwania programu. Dwie ostatnie wypłaty są uzależnione od jakości szkolenia oraz uczestnictwa w nim pracownika. Zatrudnienie subsydiowane musi stać się przedmiotem odrębnej umowy pomiędzy urzędem pracy (*Employment Service*) lub organizacją partnerską i pracodawcą. W umowie tej poza standardowymi zapisami umowy o pracę (dotyczącymi na przykład bezpieczeństwa) musi się znaleźć zobowiązanie do

organizacji odpowiednich szkoleń zawodowych oraz w większości przypadków do przedłużenia okresu pracy pracownika poza okres wypłacania subsydium. Pracę subsydiowaną podjąć można już po upływie dwóch miesięcy pozostawania w systemie „Gateway”.

Postępy pracownika, jak również wywiązywanie się z nałożonych przez pracodawcę obowiązków są przedmiotem stałej kontroli.

Niedopuszczalne jest by pracodawca bezpośrednio zastępował dotychczasowego pracownika na danym stanowisku pracownikiem subsydiowanym. Nie powinno mieć miejsca także zastępowanie pracownika objętego Programem, a któremu skończył się okres subsydium, nowym subsydiowanym pracownikiem. Taka sytuacja jest jednak dopuszczalna za zgodą *Employment Service*.

- **Sześciomiesięczna pomoc w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej** (*self employment*). Osoby, które wybrały ścieżkę samodzielnego zatrudnienia otrzymują grant w wysokości £ 400, wypłacany w ratach. Są uprawnione do prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej na specjalnych warunkach. Nie są traktowane jako osoby zatrudnione, a uzyskane dochody z tej działalności są wpłacane na specjalne konto, z którego wypłat mogą dokonać tylko w uzgodnieniu z osobą prowadzącą i tylko w celu dalszego rozwoju działalności. Wypłaty z konta nie mogą pokrywać osobistych wydatków osoby objętej programem. Swobodne korzystanie ze zgromadzonych środków dozwolone jest dopiero po pełnym uniezależnieniu się od urzędu pracy.

Sześciomiesięczna praca w Służbach Środowiskowych ***(Environment Task Force)***

W tym wariantcie dostępne są dwie możliwości: praca odpłatna i nieodpłatna. Pracodawca oferujący klientom programu pracę odpłatną otrzymuje tygodniowo £ 43 oraz jednorazowy grant w wysokości £ 400 od każdej zatrudnionej osoby. Pieniądze w całości muszą być przekazane zatrudnionemu jako wynagrodzenie. Zysk pracodawcy zatem polega na uzyskaniu niemalże bezpłatnej, z jego punktu widzenia, siły roboczej. Nie określono bowiem minimalnych zarobków pracownika objętego programem ponad kwotę subsy-

dium. Osoby, którym zaproponowana została druga możliwość – praca nieodpłatna – otrzymują „zapomogę na doksztalcanie” (*training allowance*), w wysokości dotychczas otrzymywanego zasiłku JSA oraz dodatkowo £ 400 grantu (*New Deal Grant*). Pieniądze te są wypłacane w ratach. Niezależnie od tego, którą formę rozliczeń wybierze pracodawca, recypient powinien „zrobić” kwotę większą od tej, którą otrzymywał przed przystąpieniem do programu w formie zasiłku JSA. Dodatkowo może liczyć na zwrot kosztów transportu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy. Osoby korzystające z pierwszej możliwości w świetle prawa są traktowane jako „pracujące”. Głównym celem tej opcji jest poprawa „zatrudnialności” młodych ludzi poprzez wyposażenie ich w nawyki i umiejętności potrzebne w pracy, takie jak umiejętność pracy w grupie, organizacja czasu pracy i tym podobne. Umiejętności te mają być zdobywane przy okazji pracy na rzecz poprawy stanu środowiska naturalnego. Realizowane projekty ochrony środowiska powinny być zgodne z aktualną polityką rządu w tej materii. Oceną projektów pod tym kątem zajmuje się pomysłodawca tej opcji Departament ds. Środowiska, Transportu i Regionów (*Department for the Environment, Transport and the Regions – DETR*). Podczas trwania tej opcji poza obowiązkowym szkoleniem, którego celem jest poprawa kwalifikacji zawodowych bezrobotnego, oferuje się pomoc w znalezieniu pracy, którą miałby podjąć potem. Reguły przeprowadzenia szkoleń zawodowych oraz dostępne środki pieniężne na ten cel są takie same jak w wariantcie zatrudnienia subsydiowanego.

Sześciomiesięczna praca w sektorze non-profit (voluntary sector)

Wariant ten jest regulowany tymi samymi zasadami, co praca w Służbach Środowiskowych. Użyteczne w pracy umiejętności zdobywa się tu przy okazji pracy nad realizacją celów, do których powołano daną organizację *non-profit*.

Edukacja, szkolenia, treningi i staże w pełnym wymiarze godzin

Ich celem jest uzyskanie wiedzy i umiejętności koniecznych do zdobycia pracy. Opcja ta przeznaczona jest dla osób nie posiadających wykształcenia na poziomie *N/SVQ 2* (najwyższy poziom wykształcenia to *NVQ4*) lub jego

ekwiwalentu. Edukacja odbywa się wedle standardów *"Training Standards Council"* – odpowiednika polskiego Kuratorium Oświaty. Absolwenci mają osiągnąć powszechnie uznawane kwalifikacje zawodowe w wybranej dziedzinie. Lista możliwych do zdobycia kwalifikacji jest zamieszczona w *"Further and Higher Education Act 1992"*. Organizacją szkoleń zajmują się wyspecjalizowane instytucje, takie jak *"Training and Enterprise Councils"*, *"Local Enterprise Companies"*, *"FE Colleges"*, *"National Industry Training Organisation (ITO)"*. Istnieje również możliwość organizacji szkoleń zawodowych przez pracodawcę, muszą one jednak spełniać określone normy. Kontrolą jakości szkoleń zajmuje się inspekcja *"Training Inspectorate"*, a w niektórych przypadkach *"FE Inspectorate"*. Kluczową rolę w tym względzie pełni jednak opiekun (*personal advisor*). Ma on za zadanie odpowiednio często wizytować szkolonego i sprawdzać jego postępy. Szkolenia mogą trwać od sześciu do dwunastu miesięcy. W niektórych przypadkach możliwe jest odbycie krótszego szkolenia. Dotyczy to osób, które docelowo wybrały inną opcję *New Deal*. Ponieważ zasadniczo każdemu bezrobotnego przysługuje wybór tylko jednej opcji, zgodę na takie rozwiązanie musi wyrazić jego opiekun (*personal advisor*). Szkolenia dla uczestników programu są w pełni bezpłatne. Obowiązują zasady *"FEFC funding model"* i *"fee funding for Youth Training and Training for Work"*. Dodatkowo otrzymują oni zasiłek równy temu, który pobierali przed przystąpieniem do programu. Prowadzący szkolenie ma obowiązek dostarczyć wszelkie materiały edukacyjne, ubrania ochronne i inne rzeczy niezbędne do odbycia szkolenia. Powinien także pokryć koszty transportu z miejsca zamieszkania. Nie przysługuje natomiast, dostępne w wariancie 2 i 3, świadczenie w wysokości £ 400 (*New Deal Grant*). W zamian można liczyć na dodatkowe fundusze, tzw. dyskrecyjne na zakup pomocy naukowych, sprzętu, ubrań i na pokrycie kosztów podróży związanych z poszukiwaniem pracy bądź dojazdem na kursy.

Osoby, które odmówią przyjęcia jednego z dostępnych wariantów tracą prawo do zasiłków dla aktywnie poszukujących pracy (*Jobseeker's Allowance*). W myśl definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy przestają być bezrobotnymi. Jednocześnie stają się osobami „biernymi zawodowo”⁴. Można zatem powiedzieć, że Program *New Deal* to nie tylko szansa na znalezienie

nie pracy, ale również obowiązek jej podjęcia. Osoba, która po raz pierwszy odmówi przyjęcia złożonej jej propozycji w ramach jednej z opcji i nie uzasadni tej decyzji w odpowiedni sposób (*good cause*), zostanie ukarana dwutygodniowym wstrzymaniem wypłacania zasiłku dla poszukujących pracy. Druga nieuzasadniona odmowa jest równoznaczna z zawieszeniem zasiłku na cztery tygodnie, zaś trzecia aż na pół roku⁴. W tej ostatniej sytuacji oznacza to faktyczną utratę możliwości pobierania zasiłku JSA w ogóle, gdyż okres jego wypłacania trwa właśnie pół roku. Zasada ta jest wynikiem zaostrenia przepisów wprowadzonych w marcu 2000 r. Poprzednie rozwiązania były znacznie bardziej łagodne. Prawdopodobnie nie wystarczająco silnie motywowały młodych ludzi do partycypacji w programie.

Istnieje również możliwość wcześniejszego przystąpienia do programu, to jest przed końcem sześciomiesięcznego okresu pobierania zasiłku JSA. Obejmuje ona młodych ludzi, znajdujących się z rozmaitych powodów w grupach podwyższonego ryzyka. Dotyczy to byłych żołnierzy, byłych więźniów, osób samotnie wychowujących dzieci, osób których językiem ojczystym nie jest język angielski, osób nie posiadających podstawowych umiejętności takich jak czytanie, pisanie i liczenie oraz tych, którzy utracili pracę w wyniku zwolnień grupowych. Wcześniejsze zakwalifikowanie się do programu musi odbyć się za zgodą zainteresowanego.

Identyfikacja osób kwalifikujących się do programu odbywa się przy użyciu ogólnokrajowego systemu komputerowego. Dane pochodzą z rejestracji, która jest wymagana przy pierwszym zgłoszeniu chęci pobierania zasiłku JSA.

3. "Follow-through strategy", czyli co potem?

Wszyscy uczestnicy w ostatnim miesiącu korzystania z programu mają obowiązek spotkać się ze swoim opiekunem. Podczas tego spotkania iden-

⁴ Osoba bierna zawodowo, to osoba, która nie spełnia któregoś z warunków zapisanych w definicji bezrobotnego i jednocześnie nie pracująca. Osoba, która nie jest zdolna, bądź nie jest gotowa do podjęcia pracy.

⁵ *New Deal for 18–24 year olds: changes to sanction periods and harsh rules*, Memo DMG Vol. 3, 1/2000.

tyfikowane są szanse danej osoby na pozostanie w danej pracy bez subsydium. Jeśli nie jest to możliwe oraz, gdy nie rysuje się możliwość znalezienia alternatywnego zatrudnienia na normalnym rynku pracy, osoba ma prawo ubiegać się o zasiłek JSA ponownie. Jeśli odpowiednio wywiązała się ze swej umowy, to jest: nie opuściła swego stanowiska pracy przed czasem, ma przed sobą kolejne sześć miesięcy zasiłku. Jeśli w tym czasie nie uda jej się znaleźć zatrudnienia, procedura się powtórzy. Powtórnie przejdzie przez okres "Gateway" i zostanie jej zaproponowana jedna z opcji. Ważne jest by w tym drugim podejściu wykorzystywać doświadczenia i umiejętności uzyskane w pierwszym. W miarę możliwości ma w tym dopomóc stały kontakt z tym samym opiekunem.

Osoby, które nie wywiążą się należycie z nałożonych na nie obowiązków, czyli opuszczają miejsce pracy lub szkolenie przed upłynięciem wyznaczonego terminu bez powodu (*good cause*), zostaną ukarane odebraniem prawa do zasiłku JSA. W niektórych przypadkach będą miały możliwość zrehabilitowania się w postaci ponownego przystąpienia do jednej z opcji. Podobnie się stanie ze wszystkimi tymi, którzy opuścili swe opcje wcześniej posiadając usprawiedliwienie. Osobom, które opuściły program po odbyciu większości okresu umownego pomaga się w znalezieniu pracy nie subsydiowanej.

4. Świadczenia dla bezrobotnych nie związane z uczestnictwem w programie

Prezentacja poniższych danych ma na celu umożliwienie porównania sytuacji finansowej bezrobotnego przed przystąpieniem do programu *New Deal* i uczestnika programu.

„Świadczenia dla bezrobotnych wypłacane są z systemu ubezpieczenia społecznego i z systemu pomocy społecznej”⁶. Pierwszy system finansowany jest ze składek ludzi pracujących (*contributory system*). Płacą je osoby zarabiające powyżej £ 62 tygodniowo. Do pobierania zasiłku ISA w tym

⁶ Kłos B., Świadczenia dla bezrobotnych w krajach UE, Biuro Studiów i Ekspertyz (Informacja 669), 1999.

systemie uprawnia opłacanie składek przez okres 25 tygodni w ciągu roku podatkowego poprzedzającego rok, w którym nastąpiło zwolnienie.

Istotne jest słowo „zwolnienie”: „jeśli ktoś przestaje pracować na swoje własne życzenie, traci prawo do zasiłku w pierwszym systemie, nawet jeśli prawidłowo opłacał składki”⁷ Jeśli zatem bezrobocie jest wynikiem rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego, nie ma on podstaw do ubiegania się o zasiłek z systemu ubezpieczenia społecznego. Może liczyć tylko na zasiłek socjalny. Pozostałymi warunkami otrzymania świadczeń są: zdolność i gotowość do podjęcia pracy oraz aktywne jej poszukiwanie. Konieczna jest także rejestracja w urzędzie pracy i podpisanie tzw. „umowy o poszukiwaniu pracy” (*Jobseeker's Agreement*). Wszelkie wątpliwości związane z wypełnianiem kryteriów rozstrzygane są przez specjalnych urzędników sądowych (*specialist adjudication officers*).

Bezrobotny w wieku 18–24 z tego systemu może uzyskać kwotę £ 38,90 tygodniowo. Starszym przysługuje kwota £ 49,15. Zasiłek ten pobiera się maksymalnie przez sześć miesięcy.

Zasiłek socjalny (*non – contributory*) przysługuje osobom spełniającym kryterium dochodowe. Nie mogły one osiągać dochodów wyższych niż £ 8000 rocznie i pracować więcej niż 16 godzin tygodniowo. Jednocześnie nie mogą być uprawnione do zasiłku z systemu ubezpieczeń społecznych. Wysokość świadczenia uzależniona jest od wieku, dochodów rodziny i sytuacji rodzinnej.

Jak widać kwoty otrzymywane z tytułu zasiłków są niższe od zarobków, które zapewnia się uczestnikom programu *New Deal*. Minimalna płaca w opcji „Zatrudnienie” wynosi bowiem £ 60 tygodniowo. Różnica ma być zachętą do podjęcia pracy w ramach *New Deal*. Niestety sytuacja nie jest już tak korzystna w przypadku uczestnictwa w opcjach 2 i 3 programu. Tu różnica jest bardzo niewielka.

⁷ Mike Capener – w wywiadzie z dnia 10 lipca 2001.

5. Jak wyglądał system pomocy dla bezrobotnych zanim wprowadzono New Deal?

Istniała sieć „*job club'ów*”. Bezrobotni zbierali się w nich, pomagali sobie wzajemnie, na przykład pisząc wspólnie CV. „System zasiłków istniał od bardzo dawna. Od wielu lat na różne sposoby pomagaliśmy bezrobotnym znaleźć pracę, na przykład kontaktując ich z pracodawcami”⁸. Zanim wprowadzono *New Deal* działał program *New Start* (od 1986 r.) – dość szeroko zakrojony program pomagania w znajdowaniu pracy, jednakże na znacznie mniejszą skalę niż *New Deal*. Każdy bezrobotny powyżej sześciu miesięcy był zapraszany na wywiad z doradcą zawodowym „*Restart advisor*”. „Jeśli nie udawało się znaleźć pracy na tym etapie kierowaliśmy bezrobotnego do instytucji, takiej jak „*job club*”, której celem było zaangażowanie bezrobotnych we wspólne poszukiwanie pracy. Bezrobotni byli zobowiązani do cyklicznych spotkań z doradcami. Częstotliwość różniła się w zależności od regionu. Minimalnie było to co sześć miesięcy. System doradztwa zawodowego istniał zatem już od dawna, ale na znacznie mniejszą skalę”⁹.

Można jednak powiedzieć, że wprowadzenie *New Deal* było bardzo istotną zmianą w zakresie pomocy dla bezrobotnych. Spowodował ją rząd Partii Pracy (*Labour Party*), która doszła do władzy w 1997 r. *New Deal* rozpoczął się właśnie w 1997 r. Plany reformy, w postaci „Białej Księgi” (*White Paper*) opracowano wcześniej – około roku przed wyborami. Laburzyści postanowili wprowadzić je w życie zaraz po dojściu do władzy.

6. Kto za to płaci?

Źródłem finansowania *New Deal* stał się podatek od przedsiębiorstw użyteczności publicznej (*Public Utility Companies*), zajmujących się na przykład dostarczaniem wody, gazu czy elektryczności. Przez wiele lat były

⁸ Linn Cooper – w wywiadzie z dnia 10 lipca 2001.

⁹ Ibidem.

to przedsiębiorstwa państwowe. Potem zadecydowano o ich sprzedaży w prywatne ręce. W wielu przypadkach przedsiębiorstwa te okazały się bardzo dochodowe. Nowy rząd (Partii Pracy) zadecydował o nałożeniu podatku na zyski tych przedsiębiorstw, a dodatkowe pieniądze skierował na finansowanie New Deal. **Na pierwsze cztery lata** funkcjonowania programu przeznaczono kwotę **3.5 miliarda funtów**.

7. Analiza danych statystycznych

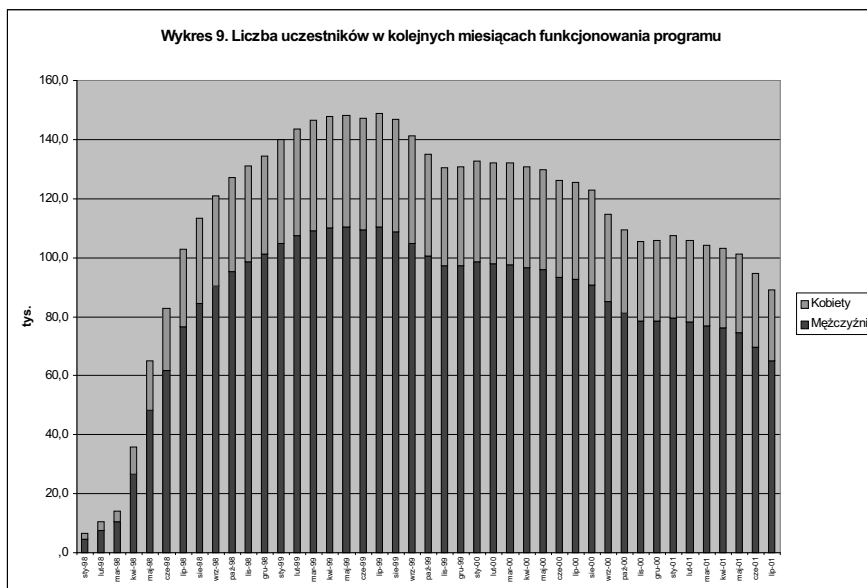
Źródłem przedstawionej tu analizy są dane sondażu siły roboczej (*Labour Force Survey*) prowadzonego przez odpowiednik polskiego Głównego Urzędu Statystycznego – *Office for National Statistics (ONS)*. Są to uśrednione dane porównawcze zebrane wiosną 1999 r. i na przełomie lat 2000/2001. Udostępnił je na potrzeby niniejszej pracy urzędnik *Department of Work and Pensions (DWP)* Mike Capener, zaświadczaając o ich wiarygodności.

Na tym etapie pracy analizie poddałem dane dotyczące ludzi młodych (18–24 lata), celem ukazania rzeczywistego wpływu funkcjonowania programu *New Deal for Young People*. Oczywiście całościowy wpływ istnienia programu najlepiej byłoby zbadać porównując dane sprzed jego powstania ze stanem obecnym, ale prezentowane tutaj dane wydały mi się zbyt interesujące, by je całkowicie pominąć. Poza tym w 1999 r. z programu skorzystało jak dotąd najwięcej osób. W lipcu 1999 r. uczestników było 160 tys. Z uwagi na potencjalny dziesięcio- lub szesnastomiesięczny okres pozostawania danego recypienta w obrębie działania programu, ponad półtoraroczny odstęp w pobraniu danych do analizy statystycznej wydaje się jak najbardziej uzasadniony.

Bezrobocie młodych liczone wedle definicji *ILO* (gotowych i chętnych do podjęcia pracy) spadło w badanym okresie o 20 tys. Liczba zatrudnionych wzrosła o 23 tys. osób. Jest to z pewnością w dużej części zasługa funkcjonowania programu *NDYP*. To bardzo optymistyczne dane, udowadniające jasno, że pieniądze podatników się nie marnują.

Dalsza analiza ujawnia jednak element dodatkowy, a mianowicie, że populacja ludzi w interesującej nas kategorii wiekowej wzrosła w tym czasie o 33 tys. Na rynku pojawiło się zatem, przynajmniej teoretycznie, 33 tys. nowych rąk do pracy (w zasadzie par rąk). Jednakże liczba młodych osób aktywnych zawodowo wzrosła jedynie o 3 tys. Zatem pozostałe trzydzieści tysięcy zostało ekonomicznie nieaktywnych. Osoba nieaktywna zawodowo z definicji nie szuka pracy, albo nie jest w stanie jej podjąć. Oczywiście nie zalicza się jej do grona bezrobotnych.

Nastąpiło tutaj przesunięcie ludzi z kategorii bezrobotnych do kategorii biernych zawodowo. Osoby, które do tej pory uznawano za bezrobotne, postawiono przed koniecznością zapracowania na ten korzystny status. Jak wynika z informacji przedstawionych w poprzednich podrozdziałach nie jest to łatwe i często nie bardzo opłacalne. Wszyscy ci, którzy nie zdecydowali się na kooperację w ramach programu, stali się biernymi zawodowo. W ten oto sposób zmniejszono w Wielkiej Brytanii bezrobocie młodzieży z 11.2% do 10.6%, mimo iż procent zatrudnionych pozostał na tym samym poziomie 67.4%.



Źródło: 18–24 New Deal Statistical First Release, National Statistics, wrzesień 2001.

Kolejnym elementem, który ujawniły dane statystyczne jest większy udział kobiet niż mężczyzn we wzroście zatrudnienia w badanym okresie (15 tys. kobiet w stosunku do 8 tys. mężczyzn). Biorąc pod uwagę fakt, że z programu głównie korzystają mężczyźni – populacja kobiet uczestniczących w programie nigdy nie przekroczyła 30% ogółu – pojawia się pytanie czy przypadkiem uczestnictwo nie zmniejsza szans na zatrudnienie. Oczywiście nie byłbym skłonny do odpowiedzi twierdzącej, gdyż podważyłoby to sens istnienia całego NDYP.

Głównym czynnikiem ogólnego wzrostu zatrudnienia był wzrost zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze godzin. Ich zatrudnienie na pełny etat nawet spadło. Wydaje się, że wzrost ten można przypisywać funkcjonowaniu programu.

Prawdopodobnie dla mężczyzn praca na niepełny etat jest mało wartościowa, ponieważ wiąże się często z niższymi dochodami oraz oczywiście z mniejszą stabilnością zatrudnienia. Dlatego też mężczyźni nie są skłonni do jej podejmowania. Inaczej pracę *part-time* postrzegają kobiety – jest to dla nich wygodny sposób na łączenie obowiązków domowych i pracy zawodowej.

Zatem nawet jeśli mniej kobiet niż mężczyzn uczestniczy w programie, mogą odnosić one większą korzyść, gdyż inaczej postrzegają przedstawiane im oferty pracy.

8. Nieco inne spojrzenie

Zdecydowanie inny obraz rzeczywistości ukazują dane publikowane na stronach internetowych *Department of Work and Pensions* – departamentu prowadzącego program – pod hasłem "*National Statistics – NDYP – Statistics to July 2001*". Wynika z nich, że od początku funkcjonowania programu, czyli od kwietnia 1998 r. – wtedy *ND* objął zasięgiem całą Wielką Brytanię – do lipca 2001 r., pracę dzięki niemu znalazło 319 670 osób, z czego 250 070 otrzymało pracę stałą.

Naturalnie zaintrygowała mnie pewna niekonsekwencja: skoro w ciągu niewiele ponad trzech lat stałą pracę otrzymało dwieście pięćdziesiąt tysięcy ludzi, to dlaczego zatrudnienie na przestrzeni ponad półtora roku wzrosło jedynie o 20 tys. Czyżby któreś z prezentowanych danych były nieprawdziwe? To jest raczej niemożliwe. Przecież jedno i drugie otrzymałem w tym samym departamencie. A może wybrane przeze mnie półtora roku było dla uczestników programu wyjątkowo niefortunne? Postanowiłem sprawę zbadać dokładnie.

Na podstawie tabel dołączanych do *"National Statistics"* wyliczyłem, że od maja 1999 do grudnia 2000 r. stałą pracę znalazło 137 860 osób. To wyliczenie wykluczyło hipotezę o okresowym niepowodzeniu programu. Wręcz przeciwnie – był to czas wyjątkowo obfity w nowych młodych pracowników. Aby uzgodnić ze sobą jedno i drugie dane, trzeba by przyjąć, że wszyscy poza owymi dwudziestoma tysiącami swoją pracę stracili. Ale przecież pisano o „pracy stałej”. Kluczem do rozwiązania zagadki jest definicja „stałej pracy”. Otóż wedle *DWP* jest to praca trwająca nie krócej niż trzynaście tygodni.

Czy automatycznie nasuwająca się konkluzja, że większość absolwentów programu nie jest w stanie utrzymać się na rynku pracy dłużej niż rok jest całkowicie prawdziwa? Można mieć jedynie nadzieję, że pierwsze dane – pochodzące z sondaży są nie całkiem trafne. Jednak *"National Statistics"* to dane zbierane przez urzędy pracy. Każdy bezrobotny zgłaszający się po zasiłek jest wpisywany do centralnej bazy komputerowej – *Labour Market System*. Rejestruje się jego poczynania aż do momentu, kiedy współpraca z urzędem zostanie przerwana. Ludzie nie mają obowiązku zgłaszania utraty pracy w urzędzie pracy. Robią to dopiero wtedy, gdy postanowią się ubiegać o zasiłek *"Jobseekers Allowance"* ponownie. Wszyscy, którzy tego nie uczynią są przez system kodowani jako posiadający pracę. Zazwyczaj dane urzędowe na temat bezrobocia różnią się nieco od danych z sondaży. W tym wypadku zdecydowanie przychyłalbym się do stwierdzenia, że to sondaże są bliższe prawdy.

Mimo to nie można zignorować *"National Statistics"*. Stanowią one kompleksowy obraz programu. Zawsze jednak należy pamiętać, że „stała praca” wedle *DWP* może trwać na przykład czternaście tygodni.

9. Najbardziej istotne liczby

Od początku funkcjonowania programu wzięło w nim udział 683 600 osób. Z tego 594 300 już go opuściło. Reszta znajduje się w programie obecnie. 40% absolwentów znalazło niesubsydiowane zatrudnienie. 11% przeszło do innego systemu zasiłków. 20% opuściło program podając urzędowi powód swojej decyzji. Aż 28% system zanotował jako *"have left for unknown reasons"* – są to osoby, które całkowicie zerwały kontakt z urzędem. Prawdopodobnie część z nich otrzymała pracę i nie uznała za stosowne podzielić się tą informacją z urzędem. Tak przynajmniej utrzymują statystycy pracujący dla DWP. Ile w tym prawdy – nie wiadomo.

Kwestia przechodzenia do innego systemu zasiłków również wymaga specjalnego komentarza. Stanowić go będzie fragment wywiadu z Lynn Cooper, pracownikiem DWP:

T.W. – *Czy macie dane na temat stałości zatrudnienia znalezionej przez New Deal?*

L.C. – Nie ma dobrych danych na ten temat. To bardzo często zadawane pytanie. Zwłaszcza na forum parlamentu.

– *Ale są na pewno dane dotyczące osób, które utraciwszy pracę otrzymując po przejściu jednej z opcji New Deal, wracają do biura pracy i zgłaszają się повторно po zasiłek.*

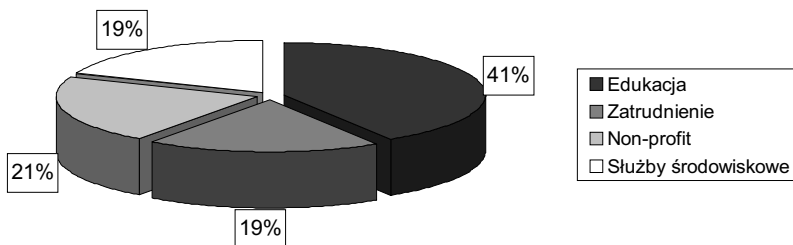
– Owszem liczymy to, ale problem polega na tym, że ludzie nie wracają bezpośrednio do biura pracy. Starają się o inny rodzaj zasiłku tak zwany: *sickness benefit*. Otrzymują zaświadczenie lekarskie o uszczerbku na zdrowiu i dostają ten zasiłek. Korzystając z tej możliwości niektórzy ludzie przechodzą przez jedną z opcji *New Deal*, otrzymują pracę, a po jej straceniu starają się o inny rodzaj zasiłku. To powszechna praktyka¹⁰.

Najczęściej wybieraną opcją jest „Edukacja w pełnym wymiarze godzin” – 41%. W opcji „Zatrudnienie” brało udział 19% ogółu, w sektorze

¹⁰ Lynn Cooper – w wywiadzie z dnia 10 lipca 2001.

non-profit – 21% i 19% w Służbach Środowiskowych. Należy pamiętać, że rozkład korzystania z poszczególnych opcji jest uzależniony zarówno od indywidualnych wyborów klientów, jak i możliwości samego programu. Zaskakująco niski udział opcji „Zatrudnienie” – moim zdaniem najciekawszej i najbardziej innowacyjnej w całym programie – można tłumaczyć wieloma czynnikami. Być może po prostu klienci programu nie mają ochoty lub obawiają się podjąć zatrudnienia w normalnym zakładzie pracy. Być może ich kwalifikacje zawodowe i umiejętności są zbyt niskie by być przydatnym pracodawcy, nawet po uwzględnieniu subwencji. Możliwe też, że same urzędy pracy nie są chętne do podejmowania współpracy z prywatnymi przedsiębiorcami w tak dużym stopniu jak to deklarują. Albo też pracodawcy nie uznają za stosowne skorzystać z możliwości takiej współpracy, zawężając tym samym ofertę dostępną dla klientów *ND*. Nie da się wykluczyć żadnego z tych czynników, jednak na szczególną wagę drugiego z nich wskazuje duży udział opcji edukacyjnej.

Wykres 10. Rozkład korzystania z opcji NDYP



Źródło: 18–24 *New Deal Statistical First Release*, National Statistics, wrzesień 2001.

Potwierdza to także fakt, że prawie jedna trzecia wszystkich uczestników, którzy podali urzędnikom informacje na temat swojego wykształcenia zadeklarowała, że nie posiada żadnych kwalifikacji "no qualifications".

10. Co w tym programie jest szczególnego?

Hasło "*New Deal for Young People*" w ostatnich latach w literaturze dotyczącej bezrobocia pojawia się dosyć często. Najczęściej podawane jest jako przykład zmiany podejścia do polityki zatrudnienia. Jako przykład zamiany starej, nieskutecznej metody, na nową rokującą duże nadzieje. Warto zatem podjąć próbę odpowiedzi na pytanie: co odróżnia ten program od programów stosowanych wcześniej, które umownie nazwę „standardowym” podejściem do problemu bezrobocia”.

Niewątpliwie najistotniejszą cechą wyróżniającą *NDYP* jest jego **kompleksowość**. Program jest w istocie zbiorem połączonych w jedną całość aktywnych i pasywnych polityk rynku pracy. Elementy tych polityk są znane dosyć powszechnie, lecz stosuje się je zazwyczaj odrębnie, bądź w mniej skomplikowanych konfiguracjach. *NDYP* łączy w jedną całość system zasiłków dla bezrobotnych – element w teorii zaliczany do pasywnych programów rynku pracy¹¹ – oraz programy aktywne – szkolenie i przekwalifikowanie bezrobotnych, subsydiowanie regularnego zatrudnienia w sektorze prywatnym, pomoc dla bezrobotnych tworzących własne firmy i programy dla bezrobotnych niepełnosprawnych. Po dokładnym przyjrzeniu się opcjom „zatrudnienia w sektorze *non-profit*” i „zatrudnienia w Służbach Środowiskowych” odnosi się wrażenie, że są to w gruncie rzeczy inaczej nazwane „prace interwencyjne” i „roboty publiczne”, z tą tylko różnicą, że za ich organizację nie jest bezpośrednio odpowiedzialne państwo lecz „trzeci sektor”, to jest sektor *non-profit*. Jednak w obu przypadkach fundatorem tych prac jest budżet państwa. Program wykorzystuje zatem niemalże wszystkie możliwe środki walki z bezrobociem. Skoordynowanie tych środków w jedną całość stanowi jego cechą szczególną.

¹¹ Kabaj M., *Rynek pracy w Unii Europejskiej i w Polsce...*

Celem autorów programu jest całkowite „**uszczelnienie**” systemu pomocy dla bezrobotnych. Oznacza to, że młoda osoba ma być wspomagana od momentu zgłoszenia faktu utraty pracy w urzędzie pracy, aż do momentu znalezienia nowej pracy. W tym czasie opieka nad nią, bądź używając innej terminologii – kontrola, ma być sprawowana nieustannie. **Stały, dobrze znający podopiecznego „tutor”** nie tylko potrafi najlepiej doradzić, która opcja NDYP jest najkorzystniejsza, ale także nie da się „naciągnąć” na niezasłużony zasiłek, czy nabrać na mało prawdopodobne usprawiedliwienie nie stawienia się na spotkanie z pracodawcą. Ideą przyświecającą tym rozwiązaniom jest uniemożliwienie, znanego z doświadczeń różnych krajów, „lawirowania” pomiędzy poszczególnymi instytucjami państwa opiekuńczego. Jak jednak wynika z cytowanej powyżej wypowiedzi Lynn Cooper dotyczącej przechodzenia z zasiłku dla bezrobotnych na zasiłek dla chorych (*sickness benefit*), w dalszym ciągu system jest daleki od szczelności.

Kolejną cechą programu – o której wspominałem już przy okazji opisywania strategii UE w zakresie walki z bezrobociem, konkretnie wytycznej dotyczącej *New Start* – jest **powszechność**. Z założenia każdy młody bezrobotny, po upływie sześciu miesięcy ma prawo i obowiązek uczestnictwa w programie. Oznacza, to że system jest powszechny. Istotność tej cechy polega na tym, że zazwyczaj możliwości organizacyjno-finansowe decydują o objęciu danym programem rynku pracy, jakiejś wybranej grupy osób. Tu, tak jak w przypadku, dajmy na to prawa do głosowania, pomoc należy się wszystkim. Pomoc nabiera zatem statusu uprawnienia socjalnego. Oczywiście pisząc o osobie bezrobotnej mam na myśli osobę uznaną za taką przez urząd pracy. Absolutnie nie należy mylić tego pojęcia, z pojęciem szerszym – „osób niezatrudnionych”, który występuje na przykład w książce *“Youth unemployment and employment policy”* N. O’Higgins’a¹². To drugie sformułowanie zawiera w sobie poza bezrobotnymi, także grupę osób niepracujących, którzy nie poszukują aktywnie pracy.

¹² O’Higgins N., *Youth unemployment and employment policy*, International Labour Office, Geneva, 2001.

Niezmiernie ważną funkcję w realizacji całego programu pełni wykorzystanie **systemu informatycznego**. Sprawnie działająca komputerowa baza danych o bezrobotnych sprawia, że udający się do urzędu pracy człowiek nie jest dla obsługującego go urzędnika osobą anonimową. Poza danymi osobowymi urzędnik ma do dyspozycji całą historię kontaktów z urzędem takiej osoby. Tak szeroki zasób informacji umożliwia nie tylko dopasowanie odpowiedniej strategii działania do potrzeb bezrobotnego, ale także i może przede wszystkim **jest instrumentem kontroli** jego zachowań.

11. NDYP na tle wcześniejszych rozwiązań

Wyżej wymienione cechy odróżniają nowe podejście do polityki zatrudnienia, reprezentowane przez program *NDYP* od rozwiązań stosowanych w innych krajach, które nie są objęte wspólnotową polityką zatrudnienia, bądź nie zdążyły jej wprowadzić w życie. Niezmiernie ważne jest także wskazanie na różnice pomiędzy nowym podejściem, a uprzednio stosowanymi programami przeciwdziałania bezrobociu młodzieży w Wielkiej Brytanii.

Kraj ten ma dosyć bogatą tradycję walki z bezrobociem ludzi młodych. Pierwszy program w tym zakresie – *Work Experience Programme*” wprowadzono już w 1975 r. Od tego czasu co roku proponowano młodym ludziom rozmaite programy nakierowane na zapewnianie doświadczenia zawodowego oraz szkolenia zawodowe (*WEP*, 1975–78; *Youth Opportunities Programme*, 1978–83; *Youth Training Scheme*, 1983–88; *Youth Training*, 1988–98; *National Traineeships*, od 1998 r.; oraz wdrożony w 1995 r. *Modern Apprenticeships*).

Pierwszym elementem odróżniającym obecne podejście jest **rozszerzenie rozpiętości wiekowej osób kwalifikujących się do specjalnego traktowania w ramach polityki zatrudnienia**. Większość z wymienionych programów ogniskowała się na poprawianiu perspektyw zatrudnieniowych szesnastolatków i siedemnastolatków. Obecnie program *NDYP*, który jest przeznaczony dla osób pomiędzy osiemnastym i dwudziestym czwartym rokiem życia włącznie, poszerza grono osób objętych pomocą. Dotychczas

osoby z tego przedziału wiekowego objęte były standardową pomocą dostępną dla wszystkich bezrobotnych.

Istotną różnicą jest także, wspomniana już przy okazji różnic względem innych krajów **powszechność** *New Deal*. Prawo do uczestnictwa w żadnym z wymienionych powyżej programów nie było powszechne.

W moim przekonaniu **kluczową różnicą w dawnym i obecnym podejściu jest sposób definiowania problemu przez brytyjskie władze. Do roku 1997, to jest do przejęcia władzy przez Partię Pracy, bezrobocie ludzi młodych postrzegano jako wynik ich nieodpowiednich kwalifikacji zawodowych, połączony ze zbyt wysokimi oczekiwaniami płacowymi**. Jak pisze N. O'Higgins „odwracano uwagę od warunków panujących na rynku pracy, zaś odpowiedzialnością za bezrobocie obarczano samą jednostkę”¹³. Taki sposób myślenia zastał odzwierciedlony w wymienionych programach rynku pracy dla młodzieży. Uznano, że rozwiązaniem problemu będzie poprawa kwalifikacji zawodowych ludzi młodych połączona z obniżeniem ich oczekiwań płacowych. Zaproponowano zatem młodym bezrobotnym okresy zatrudnienia subsydiowanego w prywatnym sektorze oraz szkolenia zawodowe. W zamian za uczestnictwo w programie zaoferowano wynagrodzenie niższe od przeciętnego. Jak wynika z przytoczonych przez N. O'Higgins'a ewaluacji, **programy te przyniosły bardzo mizerny efekt na płaszczyźnie zwiększania szans na zatrudnienie uczestników programu oraz znacznie obniżyły zarobki absolwentów, którym udało się znaleźć niesubsydiowaną pracę**. Co więcej owa poprawa szans uczestników tych programów na znalezienie pracy była w dużym stopniu efektem obniżenia szans tych, którzy w nich nie uczestniczyli, nie zaś wynikiem wzrostu ogólnego popytu na pracę ludzi młodych.

Opracowanie nowej strategii walki z bezrobociem, w postaci rodziny programów *New Deal*, jest efektem nałożenia się na siebie trzech kluczowych elementów:

- powstania wspólnotowej polityki zatrudnienia, zwłaszcza wytycznej obligującej do tworzenia przez kraje członkowskie programów *New Start*,

¹³ Ibidem.

- skumulowania się **negatywnych doświadczeń** związanych z dotychczas stosowanymi programami pomocy młodym bezrobotnym,
- zmiany opcji politycznej w Wielkiej Brytanii – dojście do władzy **Partii Pracy** (*Labour Party*).

Zapewnienie „powszechności” oraz rozszerzenie grupy docelowej objętej programem związane jest przede wszystkim z koniecznością wdrożenia uniijnych wytycznych. Zmiana ta prawdopodobnie **zapobiegnie efektowi poprawiania sytuacji uczestników programu, kosztem tych, którzy nie zostali nim objęci**. Powszechność ma zapobiec sytuacji, w której stworzenie miejsca pracy dla osoby korzystającej z programu okupione jest utratą pracy osoby spoza niego.

Wobec negatywnych doświadczeń z dotychczasowymi programami, które obniżały potencjalne zarobki swoich absolwentów, **zmieniono system wynagradzania uczestników**. Jest on zdecydowanie bardziej „motywacyjny”. Państwo określa jedynie dolne granice zarobków uczestników poszczególnych opcji, wprowadzając zasadę, że nie mogą być one niższe niż kwota subsydium. Wysokość wynagrodzenia ponad minimum określa pracodawca, w zależności od tego jak wysoko ceni sobie pracownika. W rzeczywistości i ten system nie jest idealny. Pozycja negocjacyjna uczestnika programu jest bardzo niska, gdyż w zasadzie musi on przyjąć warunki podyktowane przez pracodawcę. Trzy nieuzasadnione odmowy kolejnym pracodawcom oznaczają bowiem koniec uczestnictwa w programie, a zbyt niskie wynagrodzenie nie jest z reguły uzasadnieniem wystarczającym. To rozwiązanie raczej nie motywuje pracodawców do wypłacania wynagrodzeń dużo wyższych od kwoty subsydium. Mimo to, system ten wydaje się lepszy od poprzednich, których celem było obniżenie aspiracji finansowych młodych ludzi.

Zmiana opcji politycznej oznacza **odejście od konserwatywnego sposobu myślenia o problemie bezrobocia młodzieży**. Nowe podejście w literaturze określa się terminem *”social governance”*¹⁴. Oznacza on przyjęcie socjalnej perspektywy w patrzeniu na problem bezrobocia. Nowa władza jest także zdecydowanie bardziej przychylna koncepcji integracji euro-

¹⁴ Walters W., *Unemployment and government*, Cambridge University Press, 2000.

pejskiej, co się przekłada na zdecydowaną zmianę stanowiska wobec idei uwspólnotowienia polityki zatrudnienia. Wielka Brytania obecnie przyjmuje te dyrektywy, które pod rządami konserwatystów odrzuciła¹⁵. Jest w pełni zaangażowana we wdrażanie rozwiązań będących elementami procesu luksemburskiego.

Zacytowany powyżej pogląd N. O'Higgins'a, jakoby za rządów konserwatystów odwracano uwagę od makroekonomicznego aspektu bezrobocia młodzieży, a tym samym zaniedbywano kwestię zwiększania podaży miejsc pracy, wydaje się dyskusyjny. Rzeczywiście do takiego wniosku można dojść analizując samą strategię programów dla młodych bezrobotnych. Nie kładło się w nich nacisku na tworzenie miejsc pracy. Jednakże o wzrost zatrudnienia dbano w inny sposób – przede wszystkim ograniczając skalę interwencji państwa w gospodarce. Wychodzono bowiem z założenia, że właśnie takie postępowanie będzie najlepszym lekiem na bezrobocie i to nie tylko wśród młodzieży. Nie chciałbym w tym miejscu zagłębiać się w dyskusję na temat optymalnej proporcji uczestnictwa państwa w gospodarce. Przytoczę jednak wypowiedź, która rzuci pewien cień na zarysowany przeze mnie dosyć pozytywny obraz programu – „*trudno powiedzieć, czy obecne pozytywne tendencje [na rynku pracy – T.W.] są efektem działania New Deal. Nie wiadomo bowiem jak rynek pracy wyglądałby bez programu. Być może wcale nie gorzej*”¹⁶. Dodatkowej wagi tej opinii nadaje fakt, że nie pochodzi ona z ust przypadkowo napotkanego sympatyka konserwatystów, lecz pracownika *Department of Work and Pensions* – projektanta i wykonawcy programu. Warto wspomnieć przy okazji, że w momencie przejęcia władzy przez Partię Pracy, państwo było w świetnej kondycji finansowej. Nie trzeba było na siłę poszukiwać dodatkowych środków na obsługę już istniejących zobowiązań. Dodatkowe pieniądze z prywatyzacji (*windfall tax*) można było spożytkować w tak „ekstrawagancki” sposób. Trudno sobie wy-

¹⁵ Golinowska S., Kompetencje Unii Europejskiej w dziedzinie polityki społecznej oraz polityki rynku pracy, w „Polityka Społeczna”, 2000.

¹⁶ Lynn Cooper – w wywiadzie z dnia 10 lipca 2001.

obrazić wprowadzenie tak kosztownego programu w sytuacji dużego deficytu budżetowego. W ten sposób doszedłem do kolejnej, niezmiennie istotnej cechy odróżniającej *New Deal* zarówno od programów w innych krajach, jak i dawnych podejść w samej Wielkiej Brytanii, mianowicie jego **bezprecedensowej skali i ogromnej kosztowności**. Partia Pracy przedstawia program jako „największy atak na bezrobocie strukturalne w historii kraju” (*“the largest assault on structural unemployment ever undertaken in this country”*)¹⁷.

12. Ocena z punktu widzenia realizacji celów programu

Niestety, jak do tej pory, nie opracowano jeszcze niezależnej, kompleksowej ewaluacji programu, co utrudnia, albo wręcz uniemożliwia jednoznaczną jego ocenę w kategoriach: sukces, porażka.

Warto jednak przyrzeć się konkretnym celom, które program realizuje. W tym miejscu konieczne jest wprowadzenie dystynkcji na „**jawne**” i „**ukryte**” funkcje programu. Dystynkcja ta, wprowadzona do teorii socjologicznej przez Roberta Mertona¹⁸ umożliwia ocenę programu nie tylko z punktu widzenia celów, dla których realizacji został on pomyślany (funkcje jawne), ale również pod kątem skutków nie zamierzonych, bądź nie uświadamianych (funkcje ukryte).

Jawną, oficjalnie podawaną, **funkcją NDYP** jest **pomoc** młodym ludziom, którzy pozostawali bez pracy przez okres sześciu miesięcy, **w znalezieniu pracy oraz poprawieniu ich perspektyw zawodowych**. Miarą sukcesu w wypełnianiu tego zadania jest stopa bezrobocia długoterminowego wśród ludzi młodych oraz tzw. „**zatrudnialność**” (*employability*). Obiektywną miarą „zatrudnialności” może być na przykład procentowy przyrost posiadaczy powszechnie w Wielkiej Brytanii uznawanego certyfikatu od-

¹⁷ Blair T., *New Ambitions for our country: A new Contract for welfare*, przemówienie w Dep. For Social Security, Londyn, 1998.

¹⁸ Merton R.K., *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Warszawa, 1982.

bycia szkoleń zawodowych *NVQ2*. W terminie „zatrudnialność” mieszczą się poza kwalifikacjami zawodowymi także inne elementy, takie jak na przykład obowiązkowość, umiejętność pracy w zespole, czy choćby nawyk wczesnego wstawania. Zmiany tych elementów są niezmiernie trudno uchwytnie, gdyż dotyczą cech osobowości i stylów życia. Mimo to kompleksowa ewaluacja powinna podjąć choć próbę opisanie tego aspektu. Określenie maksymalnego czasu pozostawania bez pracy i pomocy państwa należącej osobom, którym nie udało się przez ten czas znaleźć nowej pracy, wynika z przekonania, że po dłuższym okresie „zatrudnialność” spada tak nisko, że nie da się tego procesu odwrócić. Celem programu jest zatem utrzymywanie tych ludzi w stałej gotowości do pracy, na wypadek gdyby kiedyś byli potrzebni.

Funkcją ukrytą programu jest szeroko rozumiana **kontrola społeczna**. Wiadomo bowiem, że ze zjawiskiem bezrobocia wiążą się rozmaite problemy społeczne, takie jak marginalizacja, ubóstwo, alkoholizm, narkomania i przestępczość. Sposobu ich ograniczenia upatruje się właśnie w programach aktywizacji zawodowej, jakim jest *New Deal*. Uczestnicy programu, nawet jeśli nie znajdują satysfakcjonującej ich pracy, a ich umiejętności zawodowe zmieniają się w niewielkim stopniu, bądź wcale, zobowiązani są przez okres jego trwania do wykonywania pewnych określonych czynności. Dzięki temu nie mają czasu na działania społecznie nie akceptowane. Pieniądze otrzymywane w zamian za zaangażowanie pozwalają na egzystencję powyżej progu ubóstwa.

Do **funkcji ukrytych** należy zaliczyć także fakt, że **program jest „elementem gry wyborczej”**¹⁹ na scenie politycznej. Od sukcesu *New Deal* w dużym stopniu uzależniony jest wynik wyborczy Partii Pracy. Wszak jest to sztandarowy projekt tej partii. Między innymi dlatego z nieufnością odnoszą się do ewaluacji „wewnętrznych” przeprowadzanych przez Departament Pracy. W ich wypadku zachodzi obawa niespełniania warunku obiektywności oraz, co ważniejsze, ewaluacje te odnoszą się głównie do funkcji jawnych programu.

¹⁹ Mike Capener, wywiad z dnia 10 lipca 2001.

Ponieważ często jedynym źródłem danych są analizy i statystyki rządowe, bardzo trudno jest rzetelnie odpowiedzieć na pytanie o sukces bądź porażkę programu. Formułując taką odpowiedź trzeba mieć cały czas na uwadze fakt, że program służy rozmaitym celom, czasami bardzo dalekim od pomocy w znajdowaniu pracy.

Agnieszka Sudolska

Akademia Ekonomiczna w Katowicach

Etyczny wymiar zasad i jakości wynagradzania pracowników

Zgodnie z powszechnie znaną zasadą racjonalności gospodarowania należy dążyć do maksymalizacji zysków przy minimalizacji kosztów.

Czym dla potencjalnego pracodawcy jest dziś wynagrodzenie, jak nie jednym z największych kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Słaby wzrost gospodarczy, wysoki koszt pracy i co się z tym wiąże; mający tendencje zwyżkowe wskaźnik bezrobocia sprzyjają różnego rodzaju manipulacjom i nadużyciom ze strony pracodawcy również, a może przede wszystkim w sferze płac.

Etyczność wszelkich decyzji nie jest pojęciem jednoznacznym i można ją oceniać jedynie ze względu na ich skutek. Zasady moralne oparte przede wszystkim na sprawiedliwości powinny być podstawą wszelkiej działalności, szczególnie zaś działalności gospodarczej, gdyż naruszenia jej dotyczące zbyt często tłumaczone są relatywizmem etycznym.

Prawo do wynagrodzenia – uznaniowe czy gwarantowane

Etyka wynagradzania i stosunku pracy łączy się z pojęciem płacy godziwej i sprawiedliwej. Należy przyjąć, iż płaca godziwa pozwala żyć na poziomie gwarantującym godność człowieka, natomiast płaca sprawiedliwa

jest odpowiednikiem wkładu pracy. Jak można zauważyć terminy te zawierają w sobie pewne moralne prawa należne każdemu człowiekowi, bez względu na jego pochodzenie, stan posiadania czy status społeczny.

Prawo do godziwego wynagrodzenia należy realizować zgodnie z zasadą, która traktuje pracę w kategoriach praw i wolności, jakie powinny być zapewnione pracownikowi przez rządy. Praca jest to nic innego jak osiąganie dobrobytu na miarę możliwości stwarzanych przez daną gospodarkę właśnie w ramach praw wolności, równości i sprawiedliwości. Inaczej – praca jest dobrem samym w sobie, przynależnym każdemu pracownikowi¹. Ma on prawo do wynagrodzenia za wykonaną przez siebie pracę, a jej wysokość powinna zapewniać co najmniej minimum egzystencji. Dlatego w określaniu wysokości płacy należy przestrzegać dwóch zasad:

- zasady finalnej: działalność gospodarcza musi zaspokajać podstawowe i rozwojowe potrzeby pracownika, podtrzymujące ludzką egzystencję i decydujące o rozwoju jednostki (potrzeby duchowe; doskonalenie, rozwój osobowości), liczy się także dobro rodziny i społeczeństwa – wyższa jakość życia rodzinnego i ogólnospołecznego, temu właśnie powinno służyć życie gospodarcze,
- zasady kauzalnej: musi istnieć związek pomiędzy płacą a wydajnością pracownika – praca daje uprawnienia do owoców i jest ekwiwalentem uzdolnień, umiejętności, wysiłku oraz czasu a płaca jest zachętą do dalszej pracy².

Płaca sprawiedliwa powinna odpowiadać ilości i jakości świadczonej pracy. niesprawiedliwość i niesłusność przejawia się w dwojaki sposób: 1) przy opłacaniu pracy poniżej poziomu wynikającego z jej trudności i efektów oraz 2) z powodu przeplacania, które podobnie jak w pierwszym przypadku zawiera w sobie pierwiastki nieetyczne. Nie sprzyja to z pewnością motywowaniu, a co gorsza rodzi napięcia, poczucie krzywdy, niezadowolone, a także konflikty.

¹ Z. Studniarek, *Doktryna godziwego wynagrodzenia w ujęciu Europejskiej Karty Społecznej*, W: *Humanizacja pracy* 1–2, (169–170), Warszawa 1996, s. 14.

² L. Dyczewski, *Płaca sprawiedliwa i słuszna*, W: *Ethos*, nr 4/95, s. 115–116.

Niepoprawne jest również aprobowanie nierówności niewynikających z oceny samej pracy, a związanych z cechami poszczególnych pracowników (np. dotyczących grupy społecznej, etnicznej, płci, wyznania, etc.). Dlatego istotne jest unikanie wszelkich form dyskryminacji płacowej i zapewnienie sprawiedliwego podziału płacy za podobną pracę.

Obecnie sprawiedliwa płaca przestaje być ujmowana wyłącznie w perspektywie indywidualnej relacji między pracodawcą a pracobiorcą. Coraz wyraźniej postrzega się ją jako kwestię sprawiedliwych struktur ekonomicznych, odpowiedniej polityki państwa oraz stosunków międzynarodowych, a więc jako przedmiot zainteresowania etyki społecznej.

Rozpatrując kwestie etycznego wynagradzania przez pryzmat płacy godziwej i sprawiedliwej nie sposób pominąć rozwiązań kodeksowych.

Dla omówienia norm prawnych dotyczących wynagrodzenia najwłaściwszy wydaje się

Kodeks pracy, jako podstawowe źródło norm prawa pracy. Jego wartość jest tym większa, iż stanowi on minimum praw pracowniczych gwarantowanych prawem. Jednym z założeń leżących u podstaw k.p było zapewnienie wzmożonej ochrony pracownikowi, jako podmiotowi słabszemu ekonomicznie względem pracodawcy. Przenosi się to także na przepisy dotyczące wynagradzania.

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem należnym pracownikowi jako ekwiwalent jego aktywności i wysiłku, jaki został zaangażowany w procesie pracy. Pracobiorca jest zatem uprawniony do tego, aby zgodnie z umową, przy spełnieniu określonych warunków i w określonym czasie otrzymać wynagrodzenie należne i adekwatne do wkładu pracy. Pracodawca natomiast ma obowiązek terminowego i prawidłowego spełnienia owej należności. Do pozostałych obowiązków zgodnie z art. 94 kodeksu, które mają poniekąd znaczenie motywacyjne i zwiększające poczucie bezpieczeństwa należy m.in. ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz zaspakajanie, w miarę możliwości i posiadanych środków, potrzeb socjalnych pracowników³.

³ T. Fijałkowski, *Kodeks pracy*, nakład własny Autora, Warszawa 2002, s. 94–95.

Świadome, a co za tym idzie nieetyczne naruszenia, powodują celowe, obok złamania prawa stanowionego, ugodzenie w prawo ludzkiej sprawiedliwości. Nawet jeśli pracodawca próbuje tłumaczyć swoje postępowanie i decyzje np. dobrem firmy lub potrzebą zaistniałego kryzysu, jest to jednak wciąż działanie sprzeczne z prawami pracownika. Wewnętrzne zabezpieczenia w postaci kodeksu zakładowego, wspólnie wyznawane zasady, czy własne sumienie często nie wystarcza. Istnieje zatem potrzeba ochrony prawnej zdarzeń, które mogą powodować naruszenie podstawowego prawa, jakie przysługuje każdemu pracownikowi, a mianowicie prawa do wynagrodzenia.

Kodeks pracy podaje, iż „wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy” (art. 78.1.). Dla ustalenia wysokości wynagrodzenia zgodnie z przepisami k.p (art. 78.2.) pracodawca ma obowiązek określenia zasad przyznawania oraz wysokości przysługujących pracownikom stawek wynagrodzenia i innych jego dodatkowych składników.⁴ Określenie wspomnianych warunków następuje przede wszystkim w układzie zbiorowym pracy, a w razie jego braku pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników ma obowiązek wydania regulaminu zatrudnienia (art. 77)⁵.

Przepisy prawa pracy regulują również prawo do premii, które powstaje w razie wystąpienia okoliczności przewidzianych w tzw. regulaminach premiowania. Konkretyzują one postanowienia odpowiednich aktów płacowych będących źródłem prawa dla premii określonego rodzaju. Warunkami nabycia uprawnień premiowych są tzw. przesłanki pozytywne, czyli zdarzenia, od których zależy uzyskanie przez konkretnego pracownika premii za dany okres w określonej wysokości. Przesłanką negatywną jest brak prawa do premii lub uzyskanie jej w ograniczonej wysokości pomimo spełnienia przesłanek pozytywnych.

⁴ T. Fijałkowski..., op.cit., s. 86–87.

⁵ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, C. H. Beck, Warszawa 2000, s. 185.

W związku z potrzebą ochrony i zabezpieczenia ekonomicznie słabszej strony stosunku pracy, kodeks pracy przewiduje ochronę prawną wynagrodzenia, która obejmuje trzy płaszczyzny:

- zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia,
- częstotliwość i sposób jego wypłaty, oraz
- tryb w zakresie dokonywania potrąceń.⁶

I tak, zgodnie z art. 84 kodeksu pracy pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani nie może przenieść tego prawa na inną osobę.⁷ Z pojęciem stosunku pracy łączy się podstawowa zasada odpłatności za pracę, dlatego bezpłatne świadczenie, bądź zwolnienie pracodawcy z obowiązku wypłaty należnego mu wynagrodzenia jest aktem bezprawnym. Odejście od tego zakazu mogłoby spowodować ryzyko nieetycznych zachowań w postaci wymuszania rezygnacji drogą obietnic, czy nawet szantażu. Zabezpieczenie prawne w tej postaci chroni pracownika, a zarazem nie dopuszcza do nadużyć ze strony pracodawcy, który w nieuczciwy sposób może wykorzystywać swoją przewagę pozycyjną.

Sposób wypłaty wynagrodzenia jako obowiązek pracodawcy powinien być ustalony dla właściwego miejsca i terminu płatności (art. 86 kp) zgodnie z regulaminem pracy lub z innymi przepisami prawa pracy.⁸ Dokładne ustalenie miejsca wypłaty stanowi dla pracownika jasność i przejrzystość działania jego pracodawcy, co z kolei przyczynia się do wzrostu zaufania i odwzajemniania uczciwych zachowań. Nawet, gdy droga zapłaty prowadzi przez przelew na konto bankowe pracownika, pracodawca musi regulować to z odpowiednim wyprzedzeniem.

W przypadku opóźnienia wypłaty pracownik może żądać od zakładu pracy ustawowych odsetek (art. 481 k.c.). Problem tkwi w dochodzeniu swoich praw. Dzisiejsza sytuacja na rynku pracy powoduje, iż pracownik obawiając się nie utrzymania stanowiska pracy, czy zwykłego narażenia się pracodawcy (szczególnie na początku swojej pracy) często zgadza się na pewne

⁶ D. Klucz, *Ochrona wynagrodzenia za pracę*, W: *Służba pracownicza*, 10/2001, s. 20.

⁷ T. Fijałkowski..., op.cit., s. 74.

⁸ D. Klucz..., op.cit., s. 21.

naruszenia jego praw. Warto podkreślić, że nieetyczna, oprócz celowego działania, jest sama świadomość, która towarzyszy sumieniu pracodawcy i pozwala mu na takie, a nie inne zachowanie.

W prawie pracy występuje również zastrzeżenie co do formy wypłacanego wynagrodzenia. Z zasady obowiązuje forma pieniężna, jednak dopuszczalne jest zastąpienie części przez inny rodzaj, jeśli jest to zgodne z ustawowymi przepisami prawa pracy lub znajduje się w postanowieniach układu zbiorowego pracy. Niedozwolone jest natomiast stosowanie takiego zastrzeżenia w umowie o pracę lub w regulaminie wynagrodzenia.

Regulacje zawarte w kodeksie pracy wydają się być słuszne i zgodne z pewnymi elementarnymi założeniami etycznymi. Jednak pracodawcy mogą oprócz rozwiązań kodeksowych, stosować własne prawa nie spełniające wymogów moralnych. Przykładem może być zbyt zróżnicowana struktura wynagrodzeń, nadto duże dysproporcje między poszczególnymi stanowiskami pracy, przy jednoczesnym zagwarantowaniu wymaganego przepisami minimum. Regulamin wynagradzania nie musi zawierać konkretnych kwot, dlatego w niektórych firmach stosuje się zasadę tajności wynagrodzeń.

Można zatem dostrzec, iż ustawodawca chciał zabezpieczyć dobro pracownika zgodnie z zasadami, które można określić jako etyczne. Sprawiedliwość społeczna powinna być chroniona prawem egzekwującym jej naruszenie (sankcjonowanie), ale przede wszystkim regulacje ją chroniące powinny mieć charakter prewencyjny.

System wynagradzania i jego etyczna ocena

Prawidłowy system powinien zakładać racjonalne proporcje płac między pracownikami, stwarzać warunki do zdrowej konkurencji, być zachętą do poprawy jakości, innowacyjności oraz rozwoju własnych kwalifikacji.

Tworzenie systemu płac wymaga dokonania oceny istniejących wartości, norm, sposobów zachowania pracowników oraz ich oczekiwań, czyli elementów składających się na kulturę organizacyjną. Oznacza to, iż owa

kultura wymusza dopasowanie systemu do wyznawanych wartości, tradycji, czy stylu kierowania. Istnienie etycznych norm pociąga za sobą ich uwzględnienie w podejściu do motywowania za pomocą wynagradzania.

Bywa często, że wartości, na których opiera się system wynagradzania są niejasne, źle sprecyzowane. Stosowane w tym przypadku wzmocnienia działają „na oślep”, nie przewidując skutków w postaci określonych nieetycznych konsekwencji.

a) Formy płac odnoszące się do wynagrodzenia zasadniczego lub akordowego (elementarne) oraz formy płac uzupełniających dotyczące odrębnych premii, dodatków za wydajność, ustalanych bez względu na płacę podstawową.

Z punktu widzenia etyki motywowania **formy akordowe** nastawione na wyniki ilościowe nie pobudzają do zwiększania jakości pracy i rozwoju pracowników. Wyzwalają one zachowania, gdzie pracownik za bardzo skupiony na pomnażaniu dochodu zapomina o podstawowych wartościach i relacjach międzyludzkich. Zdarza się często, że niewykonanie normy zadaniowej wpływa negatywnie na wysokość wynagrodzenia. Naruszenia mogą występować także w przypadku podziału robót; lepsze przydzielane są na drodze nieformalnych kontaktów.

Biorąc pod uwagę klasyfikację form według kryterium podmiotów oddziaływania nieetyczna może wydać się **forma zbiorowa i zespołowa**. Z jednej strony skłania to do współpracy i niweluje jednostkową konkurencję, z drugiej zaś prowadzi do ujednolicenia potencjału poszczególnych pracowników. W zespole nie wykluczone są konflikty o podłożu rywalizacji dotyczące podziału wewnętrznego i efektów realizacyjnych czy wnoszonego wkładu.

Jeśli zaś chodzi o sposób przyznawania płacy – na podstawie z góry ustalonych kryteriów, czy też na podstawie uznania – ocena etyczna wyrażnie wskazuje, iż subiektywizm uznaniowej formy nie jest dobrym i sprawiedliwym rozwiązaniem.

Gospodarka rynkowa wymusza zmiany w dziedzinie stosowania niektórych form płac, co wiąże się z odejściem od nieefektywnych, pozbawionych

funkcji bodźcowej rozwiązań i pojawieniem się – z drugiej strony – nowych zagrożeń. Ogranicza się stosowanie akordu poprzez formy zawierające w sobie mechanizm kontroli wzrostu płac, np. formy zadaniowe. Wprowadza się formy prowizyjne (szczególnie wśród pracowników handlu), zespołowe oraz ryczałtowe (gdzie ma miejsce utrudniona ewidencja czasu pracy).⁹ Ważne jest by w prawidłowym doborze form, oprócz bezpośredniego związku wyników pracy z poziomem płacy, ich zgodności z celami przedsiębiorstwa, charakteryzowały się one prostotą określania poziomu wynagrodzeń.

Kolejnym rodzajem form, jakie mogą mieć zastosowanie w praktyce przedsiębiorstw są formy dniówkowo-zadaniowe z tzw. premią ujemną. W tym przypadku grupa otrzymuje do wykonania ściśle określone zadanie z ustalonym czasem i wynagrodzeniem. Tylko i wyłącznie 100% planu daje możliwość otrzymania 100% wynagrodzenia. Nieetyczne wydaje się założenie, że skrócenie terminu (często dowolnie tłumaczone) nie jest premiovane, a przy nie spełnieniu wszystkich warunków może nastąpić obniżanie wynagrodzenia. Ustalanie warunków umowy powinno zatem bazować na rzetelnej i wymiernej ocenie warunków pracy i wymagań jakie mają być spełnione.

Ostatnią formą, o której warto wspomnieć jest prowizyjna forma wynagradzania stosowana najczęściej wśród przedstawicieli handlowych i sprzedawców. Zasada udziału pracowników w efektach pracy (np. zysku czy sprzedaży) mimo, iż przyczynia się do wzrostu efektywności pracy może także wносить aspekty nieetyczne. Ustalenie zbyt dużego udziału lub całkowita prowizja zależna np. od sprzedanego produktu nierzadko wymusza zachowania, których jedynym celem jest zdobycie pożądanego rezultatu kosztem często samego klienta. Znane są typowe chwytły socjotechniczne zwabiające konsumentów i właścicieli sklepów atrakcyjną ofertą, za pomocą których ukrywa się faktyczne koszty.

b) Struktura płac, którą tworzą składniki wynagrodzenia, ze względu na funkcję motywacyjną powinna być prosta, przejrzysta, a przede wszystkim związana z charakterem pracy i celami organizacji.

⁹ M.W. Kopertyńska, *Systemy wynagradzania*, s. 54–55.

Wśród składników stosowanych w polskich przedsiębiorstwach wymienia się najczęściej: płacę zasadniczą, premię, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, nagrody finansowe i rzeczowe, dodatki za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych, dodatek za pracę w godzinach nocnych, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za posiadanie specjalizacji zawodowej.

Wydaje się, że **płaca zasadnicza** nie jest istotnym składnikiem motywacyjnym z uwagi na jej względnie stałą wartość. Jednak jej wysokość, która powinna zapewniać co najmniej minimum socjalne, gwarantuje poczucie bezpieczeństwa. Relacja wynagrodzenia podstawowego do jego form uzupełniających powinna przeważać na korzyść tej pierwszej, jeżeli stosowany jest system obcinania lub likwidacji premii z powodu np. absencji chorobowej.

Dla zapewnienia adekwatności wysokości płacy zasadniczej w stosunku do wykonanej pracy istnieje potrzeba przeprowadzania wartościowania pracy. Wartościowanie pracy jest to proces analizy i oceny treści w celu umiejscowienia poszczególnych prac w ustalonej hierarchii. Wykorzystuje się do tego metody syntetyczne (całościowa ocena stopnia trudności pracy) lub analityczno-punktowe (np. UMEWAP–95), gdzie stosuje się wieloaspektową ocenę wynikającą ze szczegółowego poznania wymagań oraz warunków pracy, zakończoną punktowym wartościowaniem.¹⁰

Metoda rankingowa (należąca do grupy syntetycznych) porównuje poszczególne stanowiska pracy z punktu widzenia organizacji – od najważniejszych – do najmniej ważnych. Mimo niskich kosztów, daje się zastosować tylko w małych firmach (mała różnorodność stanowisk pracy). Istnieje w tym przypadku ryzyko subiektywizmu oceny oraz uprzedmiotowienia czynnika ludzkiego w procesie pracy. Każdy pracownik jest na swój sposób ważny, różnica często polega na dywersyfikacji odpowiedzialności.

Bardziej obiektywna jest metoda klasyfikacji, która grupuje poszczególne stanowiska według zakresu zadań i wymaganych umiejętności. Ustala

¹⁰ A. Smolbik-Jęczyński, *Place jako instrument oddziaływania motywacyjnego*, W: *Motywowanie w przedsiębiorstwie*, pod redakcją Z. Jasińskiego, Placet, Warszawa 2001, s. 31.

się liczbę klas, charakteryzuje stopień ich trudności, odpowiedzialności i uciążliwości oraz kwalifikuje stanowiska do poszczególnych klas.¹¹

W metodach analitycznych ustala się kryteria wartościowania pracy m.in. dotyczące złożoności pracy, zakresu odpowiedzialności, uciążliwości pracy, warunków pracy oraz wycenę punktową. Dla skuteczności motywowania i właściwego kształtowania płac, każda firma powinna mieć ustaloną swoją własną wycenę pracy. Wyniki wartościowania pracy wykorzystywane są do opracowania taryfikatora kwalifikacyjnego oraz tabel płac. Tendencje ostatnich lat ich kształtowania umożliwiają zróżnicowanie wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku a różniących się wynikami w pracy. Pozwalają również na możliwość płacowego awansu poziomego pracownika. Nie zawsze awans płacowy oddziałuje motywacyjnie. Pracownik pozostający wciąż na tym samym stanowisku, dla którego liczy się uznanie, prestiż społeczny, nie tylko nie będzie skutecznie motywowany, ale i pozbawi się go nadziei na awans społeczny, często bardziej potrzebny i ważniejszy od wartości materialnych.

Przy łatwo i obiektywnie mierzalnych wynikach, zależnych od pracownika można stosować zasadę niższej płacy zasadniczej a wyższej premii. Premia jako element główny tzw. ruchomej części wynagrodzenia ma silniejszy bodziec motywacyjny niż płaca zasadnicza, ponieważ jest związana z bieżącą efektywnością pracy. **Premiowanie zespołowe** jest stosowane dla integracji pracy w zespole, zarówno w małych zespołach roboczych, jak i w skali całych wydziałów czy pionów organizacyjnych. Jest to sposób motywowania do wzrostu zysku, obniżenia kosztów, zwiększenia sprzedaży, który na pewno sprawdza się z punktu widzenia całego przedsiębiorstwa, jednak biorąc pod uwagę wkład indywidualny poszczególnych pracowników ocena nie zawsze się sprawiedliwie rozkłada. Problem etyczny pojawia się również w przypadku **premii uznaniowej**, o której wysokości i częstotliwości decyduje subiektywna ocena przełożonego obowiązującego kierować się przy tym ustalonym regulaminem premiowania. Przy stosowaniu tej formy premiowania

¹¹ Ibidem..., s. 31–32.

istnieje ryzyko konfliktu między przełożonymi i podwładnymi, a dla samego pracownika pojawia się brak pewności jej uzyskania, mimo wykonania określonego zadania.

Natomiast dla **premiowania sformalizowanego** (prowizyjnego lub roz dzielczego), które przyjmuje postać formuł matematycznych lub tabel¹² istnieje niebezpieczeństwo niemożności wywiązania się z zobowiązań płacowych wobec zespołów. Sytuacja ta może być wywołana trudnościami finansowymi, ale też złym oszacowaniem parametrów zadań i należnej premii, co daje początek nieuzasadnionym i niesprawiedliwym zróżnicowaniem jej wysokości.

Zarówno dodatek za specjalizację jak i dodatek funkcyjny powinny być uwzględniane przy kształtowaniu płacy zasadniczej za pomocą wartościowania pracy. Określona specjalizacja, wymagana umiejętność niezbędna przy wykonywaniu danego rodzaju pracy, czy wzmożona odpowiedzialność za funkcje są ważnym elementem wpływającym na wynagrodzenie. Bezpodstawna jest jednak dodatkowa forma zapłaty za coś, co winno, przy dobrze opracowanym wartościowaniu stanowisk pracy, zwiększać płacę zasadniczą. Dodatek powinien spełniać raczej funkcję wynagradzania nadobowiązkowego.

Podstawowym powodem nieetycznego zarządzania wynagrodzeniami jest chęć minimalizowania kosztów działalności, z drugiej zaś strony wypracowanie pożądanego efektów niezależnie od środków ich osiągania. Wynagradzany pracownik musi wiedzieć słuszność i zasadność otrzymywanych dochodów. Właściwa i sprawiedliwa ocena pomoże mu wyciągnąć wnioski i odnieść je do swoich przyszłych zachowań.

Etyka w nowych trendach sposobu wynagradzania pracowników

a) Wynagrodzenie kafeteryjne jest jedną z nowych form wynagradzania, polegającą na stworzeniu pracownikowi możliwości wyboru, w ramach

¹² A. Smolbik-Jęczmień..., op.cit., s. 41–42.

określonej z góry kwoty, formy zapłaty: pieniężnej lub rzeczowej. Wychodzi ono naprzeciw zindywidualizowanym potrzebom i oczekiwaniom pracownika (niski koszt sposobu motywowania). Forma ta jest skierowana ku coraz lepiej wykształconej kadrze, czyli innemu preferowanemu przez nią systemowi wartości, który dotyczy zarówno uczestnictwa w pracy, jak i spędzania czasu wolnego. Oferta przewidzianych świadczeń zaspokaja oczekiwania, kształtuje nowe potrzeby, integruje z pracą, stanowi też interesującą ofertę przetargową dla kandydatów do pracy.¹³ Propozycje kierowane do pracowników mogą mieć postać ubezpieczeń zdrowotnych, emerytalnych, różnych form opieki medycznej, zakresu usług finansowych i socjalno-rekreacyjnych, zróżnicowanych form czasu wolnego.¹⁴ Alternatywa takiego projektu systemu płac, zapewniająca indywidualizację potrzeb poszczególnych pracowników, z etycznego punktu widzenia powinna być akceptowalna.

W realiach polskich przedsiębiorstw wysokość płacy często nie pozwala na stosowanie tej formy. Pracownicy boją się zamiany części wynagrodzenia na nagrody w różnej postaci. Nie da się stworzyć kompletnego i dostosowanego do potrzeb każdego, zestawu oferowanych substytutów płacowych. Mogą pojawiać się pewne ograniczenia i sugestie w wyborze dóbr, co nie stanowi z pewnością przejawu wolnej ręki. Nieunikniona jest również presja współpracowników, czy odrzucenie przez społeczność zawodową. Wśród samych zainteresowanych liczy się przede wszystkim potrzeba zabezpieczenia bytu. Dlatego system ten sprawdza się i jest sprawiedliwy w przypadku wysokich zarobków. Jeśli pracodawca korzysta z tego systemu dla zminimalizowania kosztów, sugerując zbędne oferty często nie potrzebne dla niego, natomiast wygodne i oszczędne, angażując przy tym zbyt dużą część wynagrodzenia, jest to niewątpliwie przejaw zachowania nieetycznego.

b) Wynagrodzenie pakietowe to kolejna forma zapewniająca pracownikowi korzystanie z szerszej oferty zapłaty za pracę. Może mieć dwójaki

¹³ Z. Janowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002, s. 133.

¹⁴ W. Kopertyńska, *Systemy...*, op.cit., s. 20–21.

charakter: 1) jako określony pakiet wynagrodzeń zapisany w indywidualnej umowie kontraktowej (np. samochód służbowy średniej klasy, telefon komórkowy, szkolenia językowe, dochody odroczone) lub 2) zestaw korzyści, tzw. „pakiet wynagrodzeń” (w postaci nisko oprocentowanych kredytów, ryczałtów samochodowych, telefonów komórkowych, wycieczek, wczasów na koszt firmy, ubezpieczeń na życie czy ubezpieczeń emerytalnych). Z określonego pakietu wybiera się elementy, którymi nagradza się poszczególnych pracowników, głównie tych którzy mieli szczególny wkład w realizację celów firmy. Należy uwzględnić, przy rozdziale świadczeń rzeczowych, które w istotny sposób powiększają różnice poziomów wynagrodzeń, zastosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (staż pracy, status pracownika oraz rodzaj zatrudnienia).

Opisana wyżej forma stwarza okazję wyboru spośród następujących opcji:

- 1) wyższej płacy lub środków na szkolenia zapewniające większe szanse utrzymania pracy i uzyskania większych dochodów w przyszłości,
- 2) większa ochrona pracy (większe odprawy) lub więcej miejsc pracy,
- 3) więcej świadczeń socjalnych niezależnych od efektów pracy lub zachowań pracowników lub też więcej wynagrodzeń powiązanych z wynikami,
- 4) więcej wynagrodzeń bieżących lub odroczonech, a zatem więcej dziś czy jutro,
- 5) więcej świadczeń jednolitych dla wszystkich lub też więcej indywidualnych.¹⁵

Wybór powinien być poparty charakterem pracy, odpowiedzialnością za wykonywane zadania, warunkami zatrudnienia (np. pełny/cały etat), oceną szans i miejsca na przyszłość w danej firmie oraz indywidualnymi potrzebami.

¹⁵ M. W. Kopertyńska, *Współczesne formy wynagradzania oraz ich wykorzystanie w praktyce polskich przedsiębiorstw*, W: *Zarządzanie kadrami*, pod redakcją T. Listwana, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2000, s. 130–131.

Wśród pakietowych wynagrodzeń wyróżnić można następujący ich podział na: powszechne, grupowe i indywidualne. Brak powszechności może rodzić konflikty, bardzo często nie z powodów np. braku jednolitych świadczeń odroczonych (których stosowanie nie zawsze jest wskazane), ale ze względu na złą lub zerową informację kierownictwa o stosowanych systemach wynagrodzeń. Dlatego programy grupowe nakierowane na kadre menedżerską mogą być przyczyną zawiści i konfliktów wewnątrz organizacyjnych. Zagrożeniem jest więc wspomniany niedokładny system komunikacyjny w firmie – zła informacja, brak wiedzy o intencjach pracodawcy oraz brak przejrzystości programu. Problem dotyczy też uprzywilejowania pewnych grup w ramach programu – związane jest to z poszukiwaniem równowagi między wysiłkiem a nagrodą w odniesieniu do siebie, jak i innych.

Na uwagę zasługują wynagrodzenia długoterminowe, bazujące na papierach wartościowych (akcje, obligacje np. emitowane po cenie niższej niż rynkowa czy w postaci wirtualnej), proponowane pracownikom w pakiecie. Powiązane są z efektami długookresowymi, skuteczne przede wszystkim dla kadry kierowniczej odpowiedzialnej za przetrwanie i długofalowy rozwój. Zasadność i atrakcyjność tego typu wynagrodzeń jest znaczna w tych sektorach i firmach, na wyniki których rynek wywiera istotny wpływ oraz które mają perspektywy dynamicznego rozwoju np. w IT, w sektorze budowlanym i poradnictwa finansowego. Świadczenia te charakteryzują się odroczonym, najczęściej na kilka lat, momentem realizacji, czyli uzyskania dochodu przez pracownika. Pojawia się tu pojęcie tzw. „złotych kajdanów”, a z nim pytanie: „Czy właściwe jest czekanie na wynagrodzenie należne za bieżącą pracę kilka lat?”. Sytuacja taka rodzi przymus związania pracownika z firmą, gdyż w przypadku nie dotrzymania warunków następuje wygaśnięcie należnych przywilejów. Ma to miejsce wówczas, gdy menedżer rozwiąże umowę o pracę z jego winy, przedwcześnie wypowie stosunek prac, bądź nie otrzyma absolutorium podczas walnego zgromadzenia. Wtedy właśnie uprawnienia wygasają lub uprawniony otrzymuje tylko część wartości nominalnej akcji (obligacji) wirtualnych.

Do istotnych wad tego systemu należy ograniczona płynność akcji, ryzyko związane z okresem ich wykupu i sprzedaży, oraz ryzyko spadku ich wartości niezależnie od osiągnięć firmy. Dla pracownika obdarowanego akcjami podobna sytuacja może powodować, oprócz zmiany poziomu bieżących dochodów, frustrację i poczucie krzywdy. Dla pracodawcy jest to często przesunięcie własnej odpowiedzialności i ryzyka na zatrudnionych. Wiadomo, że wartość nagrody maleje wprost proporcjonalnie do długości okresu odroczenia prawa do jej zrealizowania. Dlatego zabarwienie nietetyczne widoczne jest w samym celu nagradzania; czy pracownik otrzymuje np. pakiet udziałów za to co zrobił, czy za wkład w dalszy rozwój firmy. Plan opcji powinien z założenia kreować u pewnej grupy pracowników poczucie większego bezpieczeństwa, zachęcać ich do przedsiębiorczości, innowacyjności i oszczędności. Jednak w przypadku relatywnie niskich dochodów, „niedoszacowania” kosztów pracy, czy przy konsumpcyjnym nastawieniu pracobiorców, trzeba brać pod uwagę, iż brak faktycznej kontroli nad otrzymywanym wynagrodzeniem może prowadzić do konfliktów i zaburzeń wewnątrzorganizacyjnych.

c) Wynagradzanie za kompetencje – ostatnia zaprezentowana forma nowoczesnych wynagrodzeń, która jest wynikiem stopniowego wycofywania się z wynagradzania za efekty przeszłe do wynagradzania za pracę na rzecz efektów przyszłych. Formy te adresowane są typowo do wybranych grup pracowniczych; kierowników, czy wysokiej klasy fachowców.

W tym przypadku zrywa się z zasadą płacenia za kompetencje wymagane i wykorzystywane w pracy na rzecz kompetencji posiadanych i ważnych z punktu widzenia strategii konkurencyjnych organizacji. Trudno jest jednak jednoznacznie podać zakres kompetencji, powinny być one konkretyzowane w stosunku do sytuacji danego przedsiębiorstwa.

Wyróżnia się trzy sposoby uzależnienia płac od kompetencji.¹⁶ W pierwszym z nich (z orientacją na stanowisko pracy) kompetencje zastępują tradycyjne czynniki wartościowania prac. Liczą się tzw. twarde kompetencje,

¹⁶ M.W. Kopertyńska, *Współczesne formy wynagradzania...*, op.cit., s. 132.

czyli standardy jakie powinien spełniać wykonawca, nie zaś zachowania i cechy osobowościowe. Z jednej strony jest to potrzebne dla sprawiedliwej oceny (obiektywizacji), ale z drugiej pozbawia procesu pracy czynnika ludzkiego, dobrej komunikacji, współpracy.

W drugim sposobie występuje orientacja na pełnione role – profilom ról przypisywane są poszczególne kompetencje. Następuje także zwiększenie części ruchomej wynagrodzenia.

Trzeci rodzaj wynagrodzenia powiązanego z kompetencjami, który ma zastosowanie głównie w organizacjach sieciowych jest w zupełności zorientowany na osobę. Ważną rzeczą jest tu uzależnienie nieraz całości wynagrodzenia od kompetencji.

Kompetencje wykorzystuje się w procesie wartościowania pracy poprzez dobór kryteriów wyceny pracy, określających kompetencje, takie jak wiedza, czy umiejętności. Stosuje się je również w ramach kompleksowej oceny pracowników (kształtowanie poziomu płacy zasadniczej), która obejmuje efekty pracy, podnoszenie kwalifikacji oraz w ramach kompetencji, które tworzą tło zachowań.

Wydaje się prawidłowe, iż kompetencje stanowią podstawę kształtowania wynagrodzeń całkowitych kadry kierowniczej, fachowców, bądź pracowników z indywidualną ścieżką kariery (obok wartości rynkowej pracy i jej wyników). Na przykład, jeśli chodzi o wynagradzanie kadry kierowniczej mogą być stosowane dwa modele płac: model płac stałych lub mieszanych.¹⁷ Pierwszy z nich, obecny głównie przy umowach kontraktowych, zakłada wynagrodzenia jednoskładnikowe, będące określoną, stałą kwotą. Jest ono ustalane na podstawie analizy poziomu płac na lokalnym rynku pracy lub jako krotność średniego wynagrodzenia (przedsiębiorstwa, działu, grupy kadry kierowniczej). Sposób ten daje poczucie stabilizacji, pewności zatrudnienia (utrzymanie stanowiska) i motywuje tym samym do odpowiedzialnej i efektywnej pracy. Z drugiej strony model płacy stałej może budzić lęk przed konsekwencjami niedotrzymania umowy. Brak odpowiednich wyników grozi nie odnowieniem umowy kontraktowej, co gorsza jej przerwaniem z winy

¹⁷ M.W. Kopertyńska, *Współczesne formy wynagradzania...*, op. ci t., s. 133–134.

pracownika. Mimo, iż jest to forma pewnego zabezpieczenia i sposób kontroli poprawnego i dochodowego funkcjonowania organizacji, ma ona zabarwienie nieetyczne, gdyż jest przejawem negatywnego motywowania.

W wynagrodzeniach mieszanych współlistnieje płaca zasadnicza i część ruchoma. Stała część ustalana jest w oparciu o wartościowanie pracy. Ważne by była odpowiednia do stopnia trudności, złożoności i odpowiedzialności za wykonywaną pracę. Ruchoma część kształtowana jest w zależności od charakteru pracy i samej organizacji.

Także odrębność w kształtowaniu płac specjalistów i osób skierowanych na indywidualną ścieżkę kariery budzi wiele kontrowersji. Problem polega na zaszeregowaniu pełnionego przez nich stanowiska w ustalonych taryfikatorach płac, które nie wyróżniają w sposób szczególny takich pracowników. Etycznym rozwiązaniem może być stosowanie, obok porównywalnej z innymi płacy zasadniczej, specjalnej premii za realizację ponadprzeciętnych celów firmy.

Stosownie wszelkiego rodzaju **bonusów** (korzyści pozapłacowych), które zostały wspomniane przy okazji prezentacji nowych trendów w wynagradzaniu (takie jak: polisa emerytalna, opieka medyczna, pożyczki, samochód, aż po bodźce odroczone, czyli akcje firmy, czy udział w zyskach) nie zawsze spotyka się z pozytywnym oddźwiękiem u pracowników. Z samego założenia przeznaczenie bonusów nie musi kryć w sobie złej, czy krzywdzącej intencji, jednak brak kompetencji i słusznego przydziału, może naruszać podstawowe zasady etyczne. Partycypacja w zyskach wydaje się sprawiedliwą formą wynagradzania ze względu na łączący kadrę kierowniczą i zatrudnionych interes. Podział zysków jest z reguły uwarunkowany konkretnymi wynikami w pracy np. wdrożeniem nowych rozwiązań, czy obniżką kosztów. Zaletą dla pracownika jest korzystanie bezpośrednio w wymiarze finansowym z rozwoju przedsiębiorstwa oraz ze wzrostu efektywności swojej własnej pracy.

Nie bez przyczyny zatem zwraca się uwagę na negocjacyjną formę wdrażania nowych form świadczeń, gdzie głównymi podmiotami są pracodawcy i pracownicy. Pracodawcy powinni brać pod uwagę m.in. cele, czyli właściwe przeznaczenie środków, zgodność z prawem (przy rozwiązaniach podatko-

wych), koszty/korzyści wprowadzenia świadczeń (przy uwzględnieniu nie tylko sytuacji, w jakiej znajduje się firma, ale również potrzeb i oczekiwań pracowników) oraz prawidłowe ustalenie udziału tych świadczeń w całkowitym wynagrodzeniu. Dla pracowników z kolei ważna jest 1) sprawiedliwość płacy oceniana na bazie porównań z innymi, oraz 2) ich indywidualne potrzeby.

Podstawowe zasady kształtowania systemu wynagrodzeń, takie jak dążenie do sprawiedliwego wynagradzania, a także jego wysokość proporcjonalna do wartości pracy, są wciąż aktualne i obecne również we współczesnych formach wynagrodzeń. Dziś słusznie zwraca się większą uwagę na indywidualne osiągnięcia, płace kształtowane są w oparciu o rynkowe kryteria pozwalające na ich konkurencyjność. Uelastycznienie form wynagradzania ma pomóc specyficznym grupom pracowniczym (przede wszystkim kierownikom, czy specjalistom) w poprawie niewystarczających lub często nieudolnych sposobów gratyfikacji ich odpowiedzialnej pracy. Rzekome wprowadzanie dopuszczenia wszystkich pracowników do partycypacji finansowej ma wciąż ograniczony charakter.

Widać zatem, że wraz z nowymi trendami pojawiają się również wspomniane już wcześniej elementy naruszające kanon podstawowych wskazań etycznych.

Zasady i warunki, na jakich pracownik może otrzymać świadczenie powinny być określone w regulaminie wynagradzania. Ponadto powinny być czytelne, zrozumiałe, a przede wszystkim powinny zaspokajać najważniejsze potrzeby. Właśnie wtedy, można się pokusić o stwierdzenie, iż spełniony jest warunek etycznej motywacji.

Wynagrodzenie nie tylko dostarcza niezbędnych środków do życia ale jest jednocześnie czynnikiem silnie motywującym do efektywniejszej pracy i wzmagającym rozwój każdego pracownika. Dlatego zasady związane z ustalaniem płacy i ich wpływ na jej jakość powinny opierać się na kluczowych regułach rządzących się sprawiedliwością i zdrowym obiektywizmem. Pracownik nadal występuje jako słabsza strona stosunku pracy, skazana na sumienie etyczne pracodawcy. Ważne jest zatem by pracodawca był świadomy własnej odpowiedzialności moralnej przed zatrudnianymi, a przede wszystkim przed samym sobą.

Inicjatywy lokalne na rzecz bezrobotnej młodzieży

Inicjatywy lokalne na rzecz bezrobotnej młodzieży

Kazimierz Kisiel

Dyrektor Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości
z siedzibą w Dobiegniewie

Stowarzyszenie Wspierania Małej Przedsiębiorczości w Dobiegniewie – Program „Wiejski biznes”

Podjęte w Polsce w ostatnich latach działania, zmierzające do zmiany systemu z centralnie sterowanego do rynkowego, zbliżyły nasz wizerunek do funkcjonującego w krajach wysokorozwiniętych. Powstające w owym okresie nowe warunki pracy i własność, znacząco wpłynęły na rozwój poszczególnych dziedzin życia gospodarczego, jednakże rozwój ten nie rozłożył się równomiernie pomiędzy miasto i wieś.

Najpowolniejszym w reformowaniu okazał się sektor rolny. Po pierwsze likwidowane państwowe gospodarstwa rolne przyniosły ogromną rzeszę bezrobotnych, którzy w czasie intensywnej prywatyzacji przedsiębiorstw i unowocześniania gospodarki, nie miały większych szans na uzyskanie zatrudnienia. Problemem stało się niewystarczające wykształcenie i uświadomienie konieczności przemian. To, co było zaletą w miastach – rozwój drobnej przedsiębiorczości, nie zostało wykorzystane na obszarach wiejskich w takiej skali jak byśmy sobie tego życzyli. Duża liczba gospodarstw rolnych, często kilkuhektarowych, musiała przeciwstawić się napływającemu kapitałowi zagranicznemu i dotowanej żywności z zachodu, co doprowadziło do

upadku części tych gospodarstw, zaś duża część do dnia dzisiejszego egzystuje na krawędzi bankructwa. Jedną z szans na zmianę tego stanu rzeczy jest odchodzenie z typowej produkcji rolnej poprzez rozpoczynanie działalności gospodarczej pozarolniczej, oscylującej w obszarze rolnictwa. Umiejętne wykorzystanie dóbr i walorów lokalnego rynku, może wpłynąć na skuteczne zarobkowanie i utrzymanie wysokiego tempa rozwoju obszarów wiejskich.

Oferta podejmowania takich kroków powinna być kierowana przede wszystkim do młodzieży, rozumiejącej idee przedsiębiorczości, akceptującej chęć pozostania w rodzinnych gospodarstwach oraz mającej pomysł na kierowanie swoją karierą zawodową.

Do spełnienia powyższych zależności potrzebna jest intensywna nauka rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz praktyczna nauka pracy w konkretnych branżach np. praca w lesie, przetwórstwo produktów rolnych i runa leśnego, jak również możliwości eksportu tych towarów do różnych krajów Unii Europejskich. Jest to bardzo istotne ze względu na przygraniczne położenie naszego województwa i występujące walory turystyczne środowiska naturalnego. Następnym działaniem, które od pewnego czasu jest priorytetem środowisk lokalnych, wpisanym w strategię rozwoju gmin wiejskich jest turystyka. Niewątpliwie jest ona szansą na dodatkowe zarobkowanie rolników, jednakże przed jej podjęciem należy wskazać warunki, w których będzie ona opłacalna oraz znaleźć środki finansowe na jej sprawne uruchomienie. Opierając się na analizie lokalnych i wiejskich rynków pracy, oraz biorąc pod uwagę wnioski wypływające z diagnozy województwa lubuskiego zawartej w strategii województwa podjęliśmy się realizacji projektu „Przedsiębiorczość II”.

Projekt zakładał, poprzez swoje działania, doprowadzenie w niedługim okresie czasu, do zaktywizowania zawodowego grupy młodych osób uczestniczących w pracach programowych. Chcieliśmy przekazać praktyczne narzędzia młodzieży powracającej ze szkół do rodzinnych wsi, aby przy ich pomocy stała się bardziej aktywna, a tym samym nie pogłębiała problemu bezrobocia. Równocześnie poprzez nabyte umiejętności i przekonanie do postaw przedsiębiorczych, stała się w lokalnym środowisku swego rodzaju liderem, dającym dobry przykład innym młodym osobom.

Liczyliśmy, że przekazana przez nas wiedza w dziedzinie przedsiębiorczości wpłynie na rozwój obszarów wiejskich, a osoby biorące udział w tym projekcie, spożytkują swoją wiedzę poprzez wykorzystanie jej w prowadzeniu własnych lub rodzinnych firm.

Celami projektu „wiejski biznes” było wybranie i przeszkolenie 60 osobowej grupy aktywnej młodzieży w dziedzinie przedsiębiorczości, z ukierunkowaniem na świadczenie w przyszłości usług w otoczeniu rolnictwa i leśnictwa. Projekt zakładał przekazanie umiejętności praktycznych, w zakresie koordynowania działań usługowych pomiędzy produkcją towarów a ich zbytem w kraju i zagranicą, jak również wykorzystanie posiadanych dóbr rodzinnych w turystyce i agroturystyce. Cele powyższe były wzbogacone o przekazanie wiedzy i umiejętności komunikacji interpersonalnej, potrzebnej w kontaktach przedsiębiorstw, a także zasad budowy oferty marketingowej, z jej aktywnym wykorzystaniem w promocji oferowanych towarów i usług.

Dzięki podjętym działaniom szkoleniowo – doradczym, zaplanowaliśmy utworzenie indywidualnych działalności gospodarczych usługowych i gospodarstw agroturystycznych, w których znajdą zatrudnienie absolwenci projektu i ich rodziny.

Metodyka projektu polegała na wykorzystaniu opracowanych przez specjalistów modułów i bloków tematycznych, z przekazaniem na jej realizację odpowiedniej liczby godzin.

Projektem postanowiliśmy objąć 60 młodych osób zamieszkałych na terenach wiejskich powiatu strzelecko-drezdeneckiego, zagrożonych strukturalnym bezrobociem, a w tym: 40 uczniów ostatnich klas szkół średnich powiatu i 20 bezrobotnych absolwentów szkół, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Strzelcach Krajeńskich. Do projektu zakwalifikowano osoby, które spełniają następujące kryteria:

- są uczniami ostatnich klas szkół średnich, ze szczególnym uwzględnieniem szkół rolniczych,
- są absolwentami szkół średnich, zarejestrowanymi w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne,
- mieszkają na terenach wiejskich i małych miast (gmin miejsko-wiejskich do 15 000 mieszkańców),

- są to osoby przejawiające zdolności w kierunku przedsiębiorczości, rozumiejące potrzebę zmian i przeobrażeń polskiej wsi w ostatnim dziesięcioleciu, jak również, nieuniknionych przeobrażeń w przyszłości i mające silną motywację poprawienia własnej sytuacji materialnej i społecznej i swojej rodziny.

Terenem działań w projekcie był powiat strzelecko-drezdenecki skupiający 5 gmin: Strzelce Krajeńskie, Dobiegniew, Drezdenko, Stare Kurowo, Zwierzyn. Natomiast działania szkoleniowe prowadzone były w szkołach średnich powiatu, Powiatowym Urzędzie Pracy, który wypożyczał posiadaną salę szkoleniową oraz w salach dydaktycznych Stowarzyszenia Wspierania Małej Przedsiębiorczości.

Przy wybieraniu miejsca szkoleń i innych działań uwzględnialiśmy wszystkie ułatwienia dla grupy szkolonej tak, by miała ona jak najdogodniejszy i jak najmniej kosztowny dojazd.

W okresie trwania projektu założyliśmy działania polegające na zajęciach szkoleniowych w grupach oraz wyjazdach studyjnych do wybranych przedsiębiorstw w kraju i zagranicą. Celem było propagowanie sukcesu, oraz pokazanie realiów Unii Europejskiej, które po akcesji Polski będą wpływać na prowadzoną działalność gospodarczą. Założyliśmy kontynuację projektu po jego oficjalnym zakończeniu. W okresie tym stowarzyszenie pomoże w sporządzeniu biznes planów, planowanych przedsięwzięć gospodarczych oraz wybierze pod ich potrzeby najdogodniejsze formy kredytowania. Zaplanowane jest także, zorganizowanie giełdy pracy we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Strzelcach Krajeńskich, pokazującej możliwości zatrudnienia osób w istniejących firmach na rynku powiatu strzelecko-drezdeneckiego.

W tym czasie dla 20 osób najbardziej aktywnych zostaną udostępnione linie pożyczkowe na sfinansowanie przedsięwzięć. Możliwość zaciągnięcia pożyczki, osoby kończące szkoły, otrzymają po zakończeniu nauki.

Poza tym, uczestnicy projektu będą brali udział w nowych projektach prowadzonych przez SWMP, zaplanowanych do realizacji w latach 2002–2003, m.in. w ramach programów PAOW Banku Światowego i programów Phare.

Działania w projekcie rozbiliśmy na moduły oraz bloki tematyczne.

Moduł I miał zadanie przekazania ogólnych zagadnień teoretycznych o zakładaniu i prowadzeniu indywidualnej działalności gospodarczej, ze szczególnym naciskiem na wskazanie szans i zagrożeń pracy na własny rachunek, jednocześnie wskazanie luki na rynku w usługach około rolniczych oraz możliwości ich zapełnienia. Blok II modułu, zakładał szkolenie praktyczne, z pracą na rzeczywistych przykładach z życia firm i ich dogłębną analizą. Uczestnicy skupiali się w tej fazie projektu na poznaniu takich zagadnień, jak: analizy finansowe (biznes plan przedsięwzięcia), aspekty prawne, rachunkowość i księgowość, zarządzanie zasobami ludzkimi, finansowanie działalności gospodarczej. Dodatkowym, ważnym elementem modułu, traktowanym jako osobny blok tematyczny, jest szkolenie marketingowe, a w szczególności nauka sporządzania własnych ofert, reklamujących oferowane towary i usługi. Poza ogólnym poznaniem zasad marketingowych, beneficjenci mieli uczestniczyć w zajęciach informatycznych, w których zapoznać się mieli z obsługą internetu oraz tworzeniem stron internetowych. W dalszej części projektu, umiejętności te pozwolą na wykorzystanie internetowych baz danych i poczty elektronicznej w celu komunikacji z potencjalnymi kontrahentami.

Przeprowadzenie I modułu tematycznego pozwoliło beneficjentom nabyć podstawowych umiejętności z zakresu metod rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej pozarolniczej na obszarach wiejskich. Przekazane w nim wiadomości to:

- opis przedsięwzięcia usługowego,
- plan marketingowy, w tym wykonanie własnej oferty i praca w internecie,
- plan funkcjonowania przedsiębiorstwa,
- plan zarządzania w firmie,
- plan finansowy przedsiębiorstwa,
- prawne aspekty prowadzenia działalności gospodarczej.

Omówienie i przećwiczenie wyżej wymienionych zagadnień przygotowało uczestników do samodzielnej analizy podejmowanej działalności gospodarczej w otoczeniu rolnictwa, jak również przedstawiło szanse i zagrożenia działalności na własny rachunek.

Zadaniem warsztatów praktycznych przedsiębiorczości było wspólne z instruktorem przećwiczenie różnych wariantów prowadzenia działalności gospodarczej w otoczeniu rolnictwa oraz stworzenie pomysłu na własną firmę, przy wykorzystaniu walorów naturalnych danego terenu. Zmiarząc do stworzenia biznes planu przedsięwzięć, zobrazowano zagadnienia różnych aspektów prawno-administracyjnych i ekonomicznych prowadzenia działalności gospodarczej. Równocześnie prowadzono w poszczególnych grupach symulowane prace w firmie określonej branży w dziale księgowo-rachunkowym, a także przeanalizowano potrzebę i możliwości zaciągania kredytów inwestycyjnych z ich właściwym wykorzystaniem oraz rozliczeniem.

Moduł II był kontynuacją tematyki z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, przekazanej uczestnikom w początkowej fazie projektu (moduł I, blok I). Celem modułu II jest zapoznanie z zasadami prowadzenia rozmów i negocjacji z potencjalnymi odbiorcami oferowanych towarów i usług, wpływających w bieżącej działalności na atrakcyjność cenową i jakość współpracy. Równocześnie uczestnicy poznali wymogi eksportowe przy obrocie towarami z Unią Europejską. Instruktorzy przedstawiali dokumentację odpraw celnych, regulacje i normy prawne obowiązujące przy wywozie produktów rolnych, jak również przyjęte wymagania sanitarne. W module tym, zaprezentowano, jak i gdzie szukać partnerów handlowych. W tym celu uczestnicy wykorzystywali bazy danych zamieszczone w internecie oraz inne dostępne w naszym kraju opracowania i bazy teleadresowe np. „Rynek”, „Euro-Info”, „Info-Courier”, „Rynek Współpracy”. Poza tym, wykładowcy i instruktorzy przedstawiali zasady tworzenia pism handlowych potrzebnych w komunikacji pomiędzy współpracującymi firmami oraz pism urzędowych, umów i zestawień cenowych. Ostatnim etapem II Modułu tematycznego była nauka skutecznej komunikacji w biznesie, poprzez symulację negocjacji handlowych i prezentację opracowanych ofert własnej firmy. Poza tym, zobrazowano zasady obrotu towarami pomiędzy Polską a Unią Europejską, co pozwoliło dostrzec szanse i możliwości współpracy transgranicznej (w tym wypadku województwa lubuskiego z Landem Brandenburgia).

Celem **modułu III** było wskazanie możliwości wykorzystania w prowadzonej działalności gospodarczej współpracy z nadleśnictwami w regionie, przy kontraktach prac porządkowo-ochronnych lasów oraz pośrednictwa w sprzedaży runa leśnego (grzyby, jagody, jeżyny itp.) w kraju i zagranicą. Moduł ten zakładał także przedstawienie sposobów przetwórstwa produktów rolnych i skupowanego runa leśnego w celu sprzedaży gotowych artykułów spożywczych.

Instruktorzy zaprezentowali w tym module zasady realizacji zadań oferowanych przez nadleśnictwo, m.in.: sadzenie lasu, zabiegi pielęgnacyjne, wycinanie drzew, transport drzewa, co pozwoliło na nabycie umiejętności praktycznych, a następnie ich wykorzystanie w pracy zawodowej.

W **IV module** projektu, beneficjanci zapoznali się z zasadami prowadzenia działalności agroturystycznej jako możliwości dodatkowego zarobkowania na wsi. Zostały tutaj wskazane, przede wszystkim, elementy związane z finansowaniem prac przygotowawczych oraz standardy jakości świadczonych usług. Zaplanowane zostały w harmonogramie spotkania z osobami prowadzącymi gospodarstwa agroturystyczne, które omawiały różne działania towarzyszące agroturystyce, wpływające na urozmaicenie pobytu turystów.

W prelekcjach wzięli udział przedstawiciele jednostek organizacyjnych lokalnych gmin, którzy przedstawili koncepcje rozwoju terenów wiejskich oraz działania władz samorządowych w zakresie aktywizacji lokalnego rynku turystycznego.

Moduł V kończący prace w projekcie, przeznaczaliśmy na sprawdzenie przekazywanej wiedzy i umiejętności w praktyce. Zaplanowaliśmy wyjazdy do różnych przedsiębiorstw agroturystycznych działających w województwie lubuskim oraz instytucji, z którymi beneficjenci projektu mogą bezpośrednio współpracować realizując swoje pomysły aktywizacji zawodowej tj. nadleśnictwa, Ogólnopolska Izba Przetwórców i Eksporterów Runa Leśnego, Fabryka Artykułów Spożywczych w Międzychodzie. Uczestnicy projektu uczestniczyli w wizycie w gospodarstwie agroturystycznym w Wilczych Dołach w Gminie Zwierzyn oraz w Fabryce Artykułów Spożywczych

w Międzychodzie, gdzie zaprezentowano dostosowywanie elementów produkcyjnych i ich wpływ na rozwój potencjału i zdobycie klienta.

Uczestnicy projektu zwiedzili także podobne firmy w Niemczech (Brandenburgia), gdzie zapoznali się z regułami prowadzenia działalności gospodarczej, oczekiwaniami odbiorców towarów i usług oraz oczekiwaniami obywateli Unii Europejskiej w stosunku do towarów i usług spoza krajów członków Wspólnoty Europejskiej.

Podczas 2-dniowego pobytu w Niemczech zostało zorganizowane przez stronę niemiecką, spotkanie z przetwórcami płodów rolnych i runa leśnego, podczas którego przedstawiciele firm przeprowadzili prelekcje nt. metod przetwórstwa i możliwości współpracy transgranicznej w zakresie produkcji art. spożywczych. Wyjazd do Niemiec obejmował m.in. zwiedzanie firmy produkującej sery z koziego mleka, firmę produkującą musztardę, gospodarstwo agroturystyczne (wszystkie te placówki w pobliżu Eberswalde i Bad Freinwalde) oraz Centrum Technologiczne BIC we Frankfurcie nad Odrą.

W ocenie pedagogów szkół średnich wyjazd spełnił pokładane w nim nadzieje. Ich zdaniem zaobserwowanie u innych, sprawdzonych praktyk prowadzenia działalności gospodarczej usługowej, a także odchodzenie w sposób właściwy od typowej produkcji rolnej do działalności gospodarczej pozarolniczej jest szansą na lepszy start na rynku pracy.

Oprócz działań podstawowych w projekcie prowadziliśmy równolegle działania towarzyszące, nie ograniczane ramami modułów. Do takich działań włączyliśmy: ocenę bieżącą poczynąń beneficjentów w formie opracowania pisemnego, wyliczanie w trakcie zajęć praktycznych przedsiębiorczości, efektywności przedsięwzięć usługowych, sporządzanie oferty usług i towarów przez uczestników w formie folderów i strony internetowej, wydanie podręcznika modelowego przeprowadzenia programu, z opisem możliwości rozwoju sektora usług na terenach wiejskich i ich wpływu na aktywizację rynków pracy.

W ramach działań końcowych dla 20 absolwentów projektu przewidzieliśmy pomoc finansową w formie pożyczek i dotacji na uruchomienie działalności usługowej oraz działalności agroturystycznej, ze środków Fundu-

szu Rozwoju Przedsiębiorczości w Dobiegniewie, Fundacji Wspomagania Wsi w Warszawie i Funduszu Micro w Gorzowie Wlkp. Specjaliści Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości prowadzą doradztwo i konsultacje w zakresie aplikowania o środki finansowe, prowadzenia przedsiębiorstw i pośrednictwa pracy, jak również pomagają w zdobywaniu środków finansowych z preferencyjnych linii kredytowych.

Poza tym, specjaliści Biura Pośrednictwa Pracy w Strzelcach Krajeńskich na bieżąco przygotowują oferty zatrudnienia absolwentów projektu dla lokalnych firm, pomagając w sporządzeniu wszystkich potrzebnych dokumentów w celu przedłożenia przyszłemu pracodawcom.

Dla potrzeb promocji powstających gospodarstw agroturystycznych i działalności usługowych, pracę świadczyć będzie Biuro Promocji Regionu oraz Biuro Informacji Turystycznej i Agroturystycznej, przedstawiając informację o działających firmach na różnych spotkaniach w kraju i zagranicą. Udostępnią także potrzebny sprzęt biurowy i komputerowy z oprogramowaniem, w celu dostępu przedsiębiorców do baz danych, internetu i poczty elektronicznej.

Założone, oczekiwane efekty projektu to:

- Zaktywizowanie zawodowe grupy 60 młodych ludzi.
- Przekazanie wiadomości z zakresu przedsiębiorczości według kryteriów obowiązujących w krajach Unii Europejskiej.
- Przekazanie umiejętności praktycznych, potrzebnych w przyszłej pracy zawodowej w otoczeniu rolnictwa i leśnictwa.
- Przekazanie umiejętności prowadzenia i kredytowania działalności gospodarczej i gospodarstwa agroturystycznego.
- Zwiększenie efektywności powstających przedsiębiorstw, poprzez nawiązanie współpracy z przetwórcami z Niemiec, nabycie umiejętności marketingowych i komunikacji interpersonalnej.
- Zintegrowanie działań władz lokalnych w różnych gminach, do wspólnego działania w kierunku pomocy młodzieży ze środowisk wiejskich.

W poszczególnych modułach przeprowadziliśmy dla wszystkich uczestników następujące szkolenia:

Moduł I *Szkolenie przedsiębiorczości*

- Szkolenie teoretyczne przedsiębiorczości (zakładanie i prowadzenie firm usługowych).
- Szkolenie praktyczne przedsiębiorczości (zakładanie i prowadzenie firm usługowych).
- Zajęcia marketingowe
- Tworzenie własnej oferty,
- Nauka tworzenia stron internetowych.

Moduł II *Komunikacja interpersonalna i szukanie rynków zbytu.*

- Negocjacje i posługiwanie się bazami danych.
- Zasady eksportu i regulacji obrotu towarami z Unią Europejską.

Moduł III *Usługi w otoczeniu wsi*

- Wykorzystanie zasobów naturalnych (pośrednictwo w sprzedaży i przetwórstwie produktów rolnych i runa leśnego).
- Usługi dla leśnictwa (ogół prac ochronno-przetwórczych w lesie).

Moduł IV *Dodatkowe źródła zarobkowania*

- Przygotowanie własnych gospodarstw do świadczenia usług agroturystycznych.
- Imprezy towarzyszące turystyce i agroturystyce.

Założony stopień realizacji programu został w pełni osiągnięty. Dla każdej grupy przeprowadzono 140 godzin dydaktycznych zajęć z wykładowcami i instruktorami. Liczba godzin, która została zrealizowana w następujących modułach:

- Moduł I 55 godzin
 - Moduł II 35 godzin
 (70 godzin w modułach I i II to godziny praktyczne)
 - Moduł III 30 godzin
 - Moduł IV 20 godzin
1. Zajęcia teoretyczne (70 godzin) były realizowane wspólnie dla wszystkich grup.

2. Zajęcia praktyczne w formie warsztatów (70 godzin) były realizowane dla każdej z 3 grup oddzielnie.

W sumie zrealizowaliśmy 280 godzin szkoleń dydaktycznych.

Najważniejszym czynnikiem w realizacji projektu, bez którego nie byłoby możliwe jego zrealizowanie, jest pomoc lokalnych partnerów społecznych; wykonywali oni zawarte w deklaracjach partnerskich zadania. Z lokalnych gremiów najwięcej pomocy otrzymaliśmy podczas realizacji projektu od takich jednostek jak:

- Zespół Szkół Rolnicze Centrum Kształcenia Ustawicznego w Strzelcach Krajeńskich,
- Towarzystwo Edukacji Bankowej SA w Poznaniu – Filia w Gorzowie Wlkp.,
- Akademia Rolnicza w Szczecinie,
- Centrum Szkoleniowe SmaT w Poznaniu,
- Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich,
- Zespoły Szkół w Strzelcach Krajeńskich, Dobiegniewie i Drezdenku,
- Wyższa Szkoła Biznesu w Gorzowie Wlkp.,
- Urząd Miasta i Gminy w Dobiegniewie,
- Urząd Miasta i Gminy w Strzelcach Krajeńskich,
- Berufsbildungsverein Eberswalde e.V.,
- Centrum Technologiczne BIC we Frankfurcie (n/Odrą),

Przeprowadzony przez Stowarzyszenie Wspierania Małej Przedsiębiorczości z siedzibą w Dobiegniewie projekt „Wiejski biznes” osiągnął praktycznie wszystkie określone cele. Wymiernym efektem jest wykształcenie, w dziedzinie przedsiębiorczości, grupy aktywnej młodzieży szkolnej i młodzieży bezrobotnej, co w niedługiej przyszłości może przełożyć się na ich samozatrudnienie. Zdobyta wiedza i umiejętności, które są niezbędne przedsiębiorcy jest gwarancją po pierwsze, w przypadku rozpoczęcia działalności gospodarczej, znajomości przepisów oraz zasad wejścia na rynek, po drugie, odpowiedniej wiedzy do tego, aby zarządzać pracą codzienną jako pracownik etatowy.

Zapoznanie się z praktyką przedsiębiorstw w Unii Europejskiej z ich dogłębną analizą teoretyczną z całą pewnością przyczyni się do prospero-

wania na rynkach zachodnich i współpracy transgranicznej. Została stworzona możliwość nawiązania kontaktów bezpośrednich z przedsiębiorstwami zachodnimi. Zadeklarowano chęć współpracy z tworzonymi przedsiębiorstwami w Polsce, co daje szansę na powodzenie powstającym podmiotom.

Nawiązaliśmy w tematyce prowadzonych działań współpracę z przedstawicielami samorządów, którzy wyrazili pozytywną opinię o prowadzonych działaniach, i zadeklarowali pomoc młodzieży wchodzącej na rynek pracy.

Wyodrębniliśmy środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej, przez osoby będące beneficjentami projektu. Planujemy uruchomienie na bazie środków Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości w Dobiegniewie nowych mikroprzedsiębiorstw przez absolwentów projektu, będziemy świadczyć kompleksową pomocą doradczą ze strony specjalistów Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości przez cały okres spłaty pożyczek.

Z dotychczasowych z analiz prowadzonych na naszą prośbę przez partnera, Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich wynika że, z grona 60 beneficjentów projektu, tylko 10 osób pozostaje w jego ewidencji, mając do dyspozycji pełne spektrum pomocy ze strony struktur PUP i naszego Stowarzyszenia. Pozostali podjęli dalszą naukę, znaleźli bezpośrednio po szkole zatrudnienie w zakładach pracy, podjęli działalność gospodarczą lub odbywają służbę wojskową.

Jolanta Ślęczkowska

Wiceprezes ds. Kształcenia w Zakładach Doskonalenia Zawodowego

Anna Serafin

Dyrektor Centrum Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli ZDZ

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie – Program „Start zawodowy młodzieży”

Program „Start Zawodowy Młodzieży” opracowany i realizowany przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie przeznaczony był dla uczniów przedostatnich klas szkół ponadpodstawowych z terenu województwa mazowieckiego i części łódzkiego.

Strategicznym celem tego programu było przede wszystkim:

- udzielenie pomocy w planowaniu przez młodzież własnej kariery zawodowej,
- upowszechnienie wiedzy niezbędnej przy wchodzeniu na rynek pracy i efektywnym funkcjonowaniu na tym rynku,
- wyposażenie uczestników w praktyczne umiejętności dotyczące poruszania się po rynku pracy,
- wskazanie możliwości i korzyści pracy na własny rachunek,
- wskazanie potrzeby kształcenia ustawicznego.

Celem programu było również przygotowanie nauczycieli do prowadzenia zajęć z młodzieżą w zakresie umożliwiającym realizację ww. celów.

W wyniku przystępowania do konkursów ogłaszanych rokrocznie przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie miał możliwość przeprowadzenia pięciokrotnie programu „Start Zawodowy Młodzieży”. Dzięki uczestnictwu w tymże programie (każdorazowo modyfikowanym) ponad 20 tys. młodych ludzi z zasadniczych szkół zawodowych, liceów, techników, w tym również ze szkół o profilu rolniczym i przetwórstwa rolniczego, miało możliwość zdobycia wiedzy i niezbędnych umiejętności z zakresu:

- planowania własnej kariery zawodowej oraz źródeł poszukiwania informacji o zawodach,
- rynku pracy, umiejętności w zakresie stosowania metod i technik aktywnego poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów niezbędnych do zatrudnienia, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej,
- zaznajomienie młodzieży z prawami i obowiązkami absolwenta, a także przygotowanie jej do współdziałania z Centrum Informacji Zawodowej i powiatowymi urzędami pracy,
- ukształtowanie przekonania wśród młodzieży o niezbędności postawy aktywnej i przedsiębiorczej, i jej znaczenia dla dalszej kariery zawodowej,
- dostarczenie lub zaktualizowanie wiedzy młodzieży nt. zasad i warunków podejmowania pracy na własny rachunek oraz wyposażenie w szereg wskazówek praktycznych,
- podstawowych zasad prowadzenia własnej działalności gospodarczej także w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej.

Na realizację programu przeznaczonych było łącznie 20 godzin dydaktycznych na grupę lecz o podziale godzin na poszczególne bloki tematyczne, decydowali specjalnie dobrani i przeszkoleni przez ZDZ w Warszawie nauczyciele – liderzy, wspólnie ze swymi podopiecznymi.

Program Startu Zawodowego Młodzieży co roku wzbudzał wśród swoich odbiorców ogromne zainteresowanie. Bardzo dużą frekwencją we wszystkich szkołach, gdzie był realizowany, cieszyły się zajęcia z zakresu planowania własnej kariery zawodowej.

Blok planowania własnej kariery zawodowej obejmował poznanie :

- własnych zainteresowań,
- uzdolnień,
- cenionych wartości,
- cech osobowości.

Uczniowie uczestniczący w programie pod kierunkiem nauczycieli – liderów, uczyli się określać swoje predyspozycje korzystając przy tym z wydanego przez ZDZ poradnika pt. „Moja przyszłość zawodowa” cz. I oraz narzędzi pomocniczych.

Materiały do nich m.in.:

- a) kwestionariusz pozwalający opisać uczniom
 - ich działalność w szkole oraz,
 - ich działalność w czasie wolnym,
- b) opisy typów osobowości wg J. Hollanda i zbieżnych z nimi środowisk pracy, umożliwiające uczniom analizę własnej osobowości i odnalezienie tzw. typu dominującego,
- c) tabela zdolności funkcjonalnych, związanych z „danymi” „ludźmi” i „rzeczami”, powiązanych z funkcjami pracowniczymi, pozwalająca określić predyspozycje uczniów do wykonania konkretnych czynności, a w dalszej konsekwencji zawodu,
- d) karta wartości pracy, której wypełnienie pozwoliło uczestnikom zorientować się jakie wartości w pracy najbardziej cenią,
- e) formularze do określania stosunku do innych ludzi, do nauki i pracy, a także – do samooceny.

Wszystkie te działania służyły poznaniu siebie, swoich predyspozycji, chęci i możliwości, które następnie miały zostać poddane konfrontacji z wymaganiami zawodu, stanowiska pracy. Zbieranie informacji o stanowisku pracy wiązało się ze zdobyciem przez uczniów wiedzy nt.:

- czynności wykonywanych na danym stanowisku
- narzędzi pracy,
- warunków pracy,

- pozycji przy pracy,
- wymagań stawianych przez dane stanowisko pracy w zakresie uzdolnień, temperamentu, cech charakteru, warunków fizycznych i zdrowotnych kandydata.

Wykonanie szeregu ćwiczeń pod kierunkiem swych liderów na rozpoznawanie zdolności znaczących w danym zawodzie miało pomóc młodzieży w określaniu cech istotnych dla danego zawodu, a w konsekwencji pozwoliło porównać swoje możliwości z wymaganiami zawodu, stanowiska pracy.

W ramach bloku dotyczącego rynku pracy uczniowie poznali podstawowe pojęcia związane z rynkiem pracy, aktualną sytuację na rynku pracy, źródła informacji o wolnych miejscach pracy oraz uwarunkowania dające status osoby bezrobotnej i przepisy regulujące sytuację prawną bezrobotnego absolwenta. Nabyli również wiedzę i umiejętności dot. przygotowania dokumentów do zatrudnienia (CV, list intencyjny), posiadli umiejętność autoprezentacji oraz – aktywnego poszukiwania ofert pracy.

Blok dotyczący pracy na własny rachunek miał na celu dostarczenie podstaw wiedzy i przekazanie niezbędnych, poza posiadaniem odpowiednich środków, informacji nt. predyspozycji, do podjęcia pracy „we własnym przedsiębiorstwie”. Uzmysłowił uczestnikom, iż zmieniające się warunki społeczno-gospodarcze kraju stawiają przed młodymi ludźmi określone możliwości i wyzwania ciągłego sprawdzania się a także samodzielnego kształtowania swego bytu.

Nauczyciele – liderzy, którzy prowadzili zajęcia z uczniami, zostali przygotowani do pracy z młodzieżą w trakcie szkoleń przeznaczonych specjalnie dla nich. Szkoleniem dla liderów objęto w 1997 roku 74 osoby wytypowane przez kuratoria oświaty. W 2001 roku liczba liderów wzrosła do ok. 300 osób. W większości byli to pedagodzy szkolni.

Nauczyciele zaproszeni do odbycia szkolenia zostali wyposażeni w teczki zawierające poradnik dla uczniów „Moja przyszłość zawodowa”, materiały pomocnicze zebrane i wykorzystywane przez wykładowców w trakcie zajęć z możliwością wykorzystania ich w procesie szkolenia oraz niezbędne informatory i akty prawne wskazane przez rejonowe urzędy pracy. „Wy-

prawka lidera” została oceniona przez nauczycieli bardzo wysoko i zgodnie z przeznaczeniem wykorzystywana była na zajęciach z młodzieżą.

Szkolenie nauczycieli – liderów uczestniczących w programie wymagało bardzo starannego przygotowania, pozwalającego stworzyć klimat akceptacji i współuczestnictwa w realizacji programu, a także doboru metod i form urozmaicających tok szkoleń. Z uwagi na to, zarówno programy szkoleniowe, materiały jak i sposób prowadzenia zajęć były przedmiotem stałej troski realizatorów programu.

Program szkolenia liderów obejmował zarówno zagadnienia teoretyczne jak i praktyczne. W realizacji programu przeważały jednak ćwiczenia i zajęcia warsztatowe, w grupach kilkusobowych z możliwością sprawdzenia uzyskanych umiejętności. Taka konstrukcja programu szkoleń spełniała oczekiwania i uzyskała aprobatę nauczycieli.

Na zakończenie zajęć liderzy opracowywali własne programy szkolenia uczniów na bazie programu modelowego, w konsultacji z osobami prowadzącymi szkolenia.

Opinie zebrane od nauczycieli, po raz pierwszy po zakończeniu szkolenia liderów, po raz drugi na sesji podsumowującej, stanowiły źródło wiedzy o wartości merytorycznej, organizacyjnej i przydatności programu „Start Zawodowy Młodzieży”.

Zarówno szkolenia dla liderów, jak i uczniów potwierdzane były certyfikatem zaświadczającym uczestnictwo w programie. Certyfikaty, które otrzymali wszyscy biorący udział w programie w ciągu pięciu lat, sygnowane były podpisami Dyrektora Departamentu Polityki Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Prezesa Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie.

Program „Start Zawodowy Młodzieży”, realizowany pięciokrotnie, podlegał stałym modyfikacjom będącym zarówno odpowiedzią na sugestie autorów i recenzentów, dotyczące konieczności aktualizacji treści, jak i sprostanieniem oczekiwań bezpośrednich odbiorców – uczniów, a także pracujących z nimi nauczycieli liderów.

W 1997 roku treści programu obejmowały zagadnienia dotyczące nabywania wiedzy i umiejętności z zakresu rynku pracy, planowania własnej kariery zawodowej, wejścia na rynek pracy – poszukiwania pracy oraz charakterystyki rynku pracy obszarów objętych realizacją programu. Od 1999 roku

program został rozszerzony o zagadnienia dotyczące gospodarki rynkowej oraz o wiedzę niezbędną przy planowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej na własny rachunek. Wprowadzono treści dotyczące rodzajów podmiotów gospodarczych, rejestracji działalności gospodarczej, zasad opodatkowania, rodzajów ubezpieczeń, obowiązków pracodawcy, podstaw marketingu oraz zasad tworzenia biznes planu.

Przygotowano wykaz instytucji wspierających małą przedsiębiorczość, w tym organizacji pozarządowych zajmujących się tą problematyką. Opracowano też narzędzia umożliwiające określenie predyspozycji do prowadzenia własnej firmy.

Autorzy programu odpowiedzieli również na zapotrzebowanie młodzieży dotyczące wiedzy o Unii Europejskiej. Wprowadzono treści dotyczące unijnego rynku pracy i obowiązujących na nim uregulowań prawnych oraz tamtejszych możliwości prowadzenia własnej firmy.

W ramach programu „Start Zawodowy Młodzieży” przygotowywane były materiały szkoleniowe, informacyjne (ulotki, plakaty) oraz kwestionariusze ankiet umożliwiające ocenę przebiegu szkolenia. Nauczyciele – liderzy oraz uczniowie zostali wyposażeni w:

- poradnik dla uczniów „Moja przyszłość zawodowa” składający się z 2-ch części.

Część I poświęcona była omówieniu problematyki rynku pracy, planowania własnej kariery i technikom aktywnego poszukiwania pracy.

Część II pt. „Pracuję na własny rachunek. Jestem pracodawcą” zawierała podstawową wiedzę niezbędną do zaplanowania i poprowadzenia swojej firmy, a także pracy na własny rachunek.

- ankietę dla uczniów umożliwiającą ocenę przebiegu szkolenia i przydatności programu „Start Zawodowy Młodzieży”.

Zamierzeniem realizatorów programu oraz autorów obydwu części poradnika było, aby stanowiły kompendium wiedzy, zarówno ogólnej, jak i przełożonej na praktyczne zastosowania i umiejętności, niezbędnej młodzieży przy pierwszych kontaktach z rynkiem pracy, pracodawcami oraz planowaniu własnej kariery zawodowej, z uwzględnieniem wiedzy i umiejętności potrzebnych przy zakładaniu własnej firmy.

Informacje dotyczące rynku pracy województwa mazowieckiego były opracowywane na podstawie danych przygotowywanych przez specjalistów rynku pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Dzięki tym danym uczestnicy programu mieli możliwość poznania struktury demograficznej województwa, liczby funkcjonujących podmiotów gospodarczych, stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach, wskaźników bezrobocia w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz poziomu wykształcenia. W poradniku przedstawiono również wykaz urzędów pracy oraz ich działania kierowane do bezrobotnych absolwentów, w tym zadania Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej działających przy WUP w Warszawie oraz w filiach WUP w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach.

Poradniki napisane były bardzo przystępnie, językiem prostym, nie urzędowym tj. trafiającym do młodych ludzi, co spotkało się z uznaniem wszystkich uczestników.

Realizacja programu „Start Zawodowy Młodzieży” nie byłaby możliwa bez udziału w niej partnerów współpracujących z Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Warszawie, a mianowicie przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, filii WUP w Ciechanowie, Siedlcach, Ostrołęce, Płocku i Radomiu, powiatowych urzędów pracy z terenu województwa mazowieckiego i łódzkiego, centrów informacji i planowania kariery zawodowej działających w Warszawie oraz w filiach wup. Do realizacji włączyło się Kuratorium Oświaty w Warszawie oraz jego delegatury, a także Kuratorium Oświaty w Łodzi, służąc pomocą przy typowaniu szkół i nauczycieli do uczestnictwa w programie. Wreszcie należy wspomnieć o ekspertach i autorach opracowujących i opiniujących program, specjalistach – wykładowcach przygotowujących nauczycieli do pracy z młodzieżą.

Program „Start Zawodowy Młodzieży”, wyniki jego realizacji podlegały stałej ocenie dokonywanej zarówno w drodze przeprowadzania ankiet ewaluacyjnych, jak również na podstawie opinii urzędów, które były związane z jego realizacją, opinii nauczycieli oraz dyrektorów szkół biorących udział w programie.

W dokumentacji programu znajdują się opinie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Kuratorium Oświaty w Warszawie, dyrektorów szkół, przedstawicieli samorządów lokalnych, podkreślające jego dużą przydatność oraz wysoką jakość realizacji przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie.

Uczniowie odpowiadając na pytania dotyczące programu, za najbardziej przydatne uznali treści dotyczące wejścia na rynek pracy – poszukiwania pracy, planowania własnej przyszłości – kariery zawodowej, rynku pracy oraz zagadnienia związane z podejmowaniem pracy na własny rachunek. Problematyka przedsiębiorczości odbierana była przez młodzież w 50% jako możliwość samozatrudnienia, a jednocześnie jako możliwość uzyskania pracy.

Na pytanie, czy w wyniku uczestnictwa w programie poszerzyli swoją wiedzę i umiejętności z zakresu poszukiwania pracy pozytywnie odpowiedziało ponad 80% ankietowanych. Podobna liczba uczniów opowiadała się za wprowadzeniem zajęć objętych programem na stałe do programu ostatnich klas.

Analiza ankiet nauczycieli – liderów umożliwiła ocenę programu bezpośrednio przez prowadzących zajęcia z młodzieżą. Pod względem merytorycznym program w skali 1–5 uzyskał ocenę 4,7, natomiast 100% nauczycieli uważa, iż w wyniku uczestnictwa w programie młodzież zdobyła wiedzę i umiejętności z zakresu poszukiwania pracy.

Ocenie nauczycieli poddano także poradniki *Moja przyszłość zawodowa* cz. I oraz *Pracuję na własny rachunek. Jestem pracodawcą* cz. II. W skali 1–5 uzyskały one ocenę 4,8. Opinie uzyskane od nauczycieli i dyrektorów szkół poza pozytywną oceną programu, zwróceniem uwagi na korzyści wynikające z jego realizacji, wskazują także potrzebę jego kontynuacji oraz rozszerzania treści związanych z integracją z Unią Europejską, negocjacjami, wykorzystaniem internetu w zakresie poszukiwania pracy.

Nie do przecenienia były też informacje, iż program pośrednio znalazł odbiorców również wśród rodziców, bliskich i znajomych uczniów, a poradniki stały się także materiałem pogładowym dla wielu osób spoza kręgu bezpośrednich odbiorców.

W efekcie możemy z całą odpowiedzialnością powiedzieć, iż liczbę około 20 tysięcy uczniów, którzy w latach 1997–2001 brali udział w programie można zwielokrotnić.

Realizacja programu „Start Zawodowy Młodzieży” odbyła się ostatnio w 2001 roku. Zapytania, jakie ZDZ w Warszawie otrzymuje od dyrektorów szkół, nauczycieli, a za ich pośrednictwem również od uczniów, wskazują na ogromną potrzebę kontynuacji tego rodzaju programów wynikającą ze społecznych uwarunkowań, związanych przede wszystkim z sytuacją na rynku pracy. Wysokie bezrobocie jest wskazówką do przekazywania młodzieży wiedzy i umiejętności, które pozwolą jej poruszać się po rynku pracy i w konsekwencji zaistnieć na nim. Ponadto wskażą inne, poza pracą najemną, możliwości uzyskania zatrudnienia, zgodne m.in. z założeniami programu rządowego „Przed wszystkim przedsiębiorczość”.

Problem informacji i poradnictwa, zwłaszcza dla młodzieży w wieku szkolnym jest również niezwykle ważny. Konfrontacja młodych ludzi, kończących szkoły różnego szczebla, z rynkiem pracy żeby nie była bolesna, powinna być poprzedzona odpowiednimi procesami doradztwa zawodowego. Sytuacja, którą obecnie odczuwamy, to z pewnością niedosyt działań i programów doradczych skierowanych do młodzieży, ale także i dorosłych.

Rozwój społeczeństwa informacyjnego, cywilizacji naukowej i technicznej oraz globalizacja gospodarki, które wykraczają poza granice europejskie, powodują konieczność inwestowania w edukację i zapewnienia pełnej informacji o możliwościach budowania własnej kariery.

hm. Ryszard Ulatowski

Kujawsko-Pomorska Chorągiew ZHP w Bydgoszczy – Program „W drodze do przyszłości”

Badania wykazują, że tylko 10 proc. powodzenia w szukaniu pracy zależy od wykształcenia, a aż 90 proc. – od dobrego zaprezentowania się nowemu pracodawcy. Wśród bezrobotnych panuje przekonanie, że znalezienie nowej pracy zależy głównie od znajomości i kontaktów, szczęścia, wykształcenia, wieku, płci i sytuacji na lokalnym rynku pracy. Doświadczenia i badania wykazują jednak, że sukces na rynku pracy zależy w dużej mierze od posiadanych kompetencji społecznych i cech osobowości. Dlatego pracę znajduje osoba pewna siebie, energiczna, o widocznej motywacji do działania. Zaś bezrobotnym pozostaje człowiek nieśmiały, zbyt skromny lub mało komunikatywny, choć oboje mają podobne wykształcenie i doświadczenie zawodowe.

Pracodawcy poszukują kandydatów wykazujących się odpowiedzialnością, umiejętnością współpracy, planowania i osiągania celów, produktywnego wykorzystania czasu, podejmowania decyzji, punktualnością. W czasie rozmowy kwalifikacyjnej pracodawcy chcą zorientować się, czy kandydat jest osobą energiczną, uczciwą, bezkonfliktową, zmotywowaną do pracy, pomysłową i zadbaną. Sprawdzenie, czy kandydat ma takie zalety, odbywa się przez pracodawcę na zasadzie efektu pierwszego i ogólnego wrażenia.

Program „W drodze do przyszłości” jest kontynuacją kilkuletnich działań Kujawsko-Pomorskiej Chorągwi ZHP w zakresie aktywizacji zawodowej młodzieży do 24 roku życia. Nasza Chorągiew tradycyjnie zajmuje się problemami ważnymi społecznie, a związanymi bezpośrednio z sytuacją życiową dzieci i młodzieży.

W chwili obecnej takim problemem jest z pewnością zagrożenie bezrobociem wśród młodzieży oraz związane z tym ryzyko wykluczenia społecznego.

W ramach programu proponujemy wędrowkę po pięciu ścieżkach w zależności od wiedzy, umiejętności i potrzeb uczestnika.

Ścieżka I „Pierwszy krok ku karierze”

W ramach tej ścieżki uczestnik programu kształtuje swój wizerunek. Jest to ścieżka, która stawia na samorozwój uczestnika, na poznanie swoich słabych i mocnych stron. Ma ona pomóc uczestnikowi w stawianiu pierwszych kroków ułatwiających zdobycie pracy. Pozwala ona zdobyć takie umiejętności jak:

- konstruowanie życiorysu (CV),
- pisanie podania o pracę – listu motywacyjnego,
- tworzenie własnego wizerunku,
- prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej.

Ścieżka II „Klub Poszukiwaczy”

Na tej ścieżce uczestnik poznaje drogę do podniesienia swoich kwalifikacji poprzez:

- zapoznanie z ofertą firm szkoleniowych,
- umiejętność wyboru właściwych ofert,
- wskazanie metod i źródeł pozyskiwania środków na kształcenie,
- zwrócenie uwagi na najważniejsze aspekty Prawa Pracy,
- rozwój własnej osobowości w zakresie asertywności, kreatywności, komunikacji, twórczego myślenia,
- zdobycie umiejętności posługiwania się komputerem i internetem.

Ścieżka III „Inwestuj w siebie”

To czas na działanie, zdobywanie nowych umiejętności i doświadczeń, które ułatwiają zdobycie pracy:

- zdobycie uprawnień państwowych i certyfikatów na przykład. Prawa jazdy, certyfikaty językowe, kursy zawodowe,
- zdobycie umiejętności zaplanowania własnej kariery zawodowej,
- rozwijanie własnych zainteresowań.

Ścieżka IV „Ścieżka ludzi sukcesu”

Na tej ścieżce uczestnik programu pozna osoby, które zdobyły pracę uczestnicząc w podobnych programach lub stosowały podobne metody zdobycia pracy. Poza tym będzie mógł skonfrontować swoje oczekiwania z oczekiwaniami pracodawców oraz poznać drogi awansu zawodowego.

Ścieżka V „W stronę Unii Europejskiej”

Ścieżka ta przeznaczona jest dla osób zainteresowanych integracją Polski z Unią Europejską oraz możliwościami zdobycia pracy po przystąpieniu do UE. W ramach tej ścieżki uczestnik będzie miał możliwość poznać unijne przepisy dotyczące prawa pracy oraz charakterystykę rynku pracy w poszczególnych krajach członkowskich. Będzie on też miał możliwość zapoznania się z przebiegiem prac przystosowawczych prawa polskiego do prawa unijnego.

Wszystkie zajęcia realizowane były metodami warsztatowymi, aktywizującymi uczestników do wspólnej pracy i przemysłów. Każde z zajęć prowadzący kończył ankietą dotyczącą formy i przebiegu szkolenia.

W ramach programu uczestnik uczył się jak kształtować swój wizerunek, świadomie analizować rynek pracy pod względem swoich umiejętności i wykształcenia oraz potrzeb. Przekazano mu wiedzę na temat cech charakteru jakimi powinna się odznaczać osoba poszukująca pracy. Podczas zajęć zwracano uwagę szczególnie na nabycie takich umiejętności jak:

- jak zaprezentować swoją osobę,
- prowadzić w sposób świadomy i efektywny negocjacje,

- wykorzystywanie w praktyce terminologii i przepisów
- dotyczących działalności gospodarczej, rodzajów umów o pracę, uprawnień absolwenta oraz przepisów kodeksu pracy,
- wykorzystanie ofert firm szkoleniowych, wybór odpowiedniej oferty podnoszącej lub zmieniającej kwalifikacje zawodowe,
- obsługi komputera i sieci internetowej,
- analizy informacji zawartych w ogłoszeniach, umiejętności redagowania ofert podjęcia pracy oraz budowania baz danych o różnych rodzajach pracy,
- pisanie podań, CV,
- szukanie informacji w prasie, internecie.

Rekrutacji dokonywały podstawowe jednostki ZHP – drużyny harcerskie, gromady zuchowe i kęgi instruktorskie – pod nadzorem właściwych dla nich komend hufców. Nabór przeprowadzono wśród młodzieży w przedziale wiekowym 16–24 lat z rodzin dysfunkcyjnych, słabo uposażonych, w większości pochodzących z obszarów małomiasteczkowych i wiejskich.

Partnerzy programu:

- Powiatowe Urzędy Pracy w Bydgoszczy, Chojnicach, Żninie,
- Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna w Bydgoszczy, Toruniu, Żninie,
- Regionalne Centrum Integracji Europejskiej w Toruniu,
- Harcerska Szkoła Praw Dziecka w Toruniu,
- Harcerskie Centrum Edukacji Ekologicznej w Funce.

Metody i formy realizacji programu

Formy:	Metody:
<ul style="list-style-type: none">• promocja,• seminarium,• warsztaty,• szkolenia kadry,• spotkania,	<ul style="list-style-type: none">• wydawanie materiałów metodyczno-programowych,• drukowanie ulotek promujących program (jego cele i założenia),• prelekcje i wykłady specjalistów,• nauka poprzez aranżowanie możliwych sytuacji (dramy),• dyskusje uczestników na zadane tematy,• cykle zbiórek.

Kadra

- Instruktorzy ZHP realizujący program od roku 1998,
- Pracownicy Powiatowych Biur Pracy,
- Psycholog,
- Pedagog szkolny,
- Specjalista z zakresu integracji europejskiej,
- Specjalista z zakresu praw dziecka,
- Specjalista z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Specjalista z zakresu ubezpieczeń społecznych,
- Specjalista z zakresu negocjacji.

Osiągnięte efekty programu:

Uczestnik w wyniku realizacji programu nabył:

- wiedzę z aktywnych metod poszukiwania pracy,
- wiedzę o rozpoznawaniu potrzeb rynku pracy Unii Europejskiej,
- umiejętność autoprezentacji i samooceny,
- zdolność aktywnego kształtowania życia swojej społeczności poprzez udział w różnych formach samorządności,
- wiedzę z podstaw demokracji,

- wiedzę z zakresu negocjacji i rozwiązywania konfliktów,
- umiejętność wdrożenia zdrowego trybu życia w życiu codziennym,
- wiedzę z podstaw asertywności,
- wiedzę z podstaw obsługi komputera i urządzeń biurowych.

Nowa formuła programu oraz zakres rzeczowy okazał się prawidłowo dobrany do potrzeb uczestników. Zebrane doświadczenia potwierdziły zasadność organizowania tego typu zadań o charakterze profilaktycznym. Realizowany program okazał się skuteczną kontynuacją idei poprzednich edycji z cyklu „Aktywny Start”; mobilizuje zarówno twórców programu, jak i samych uczestników do coraz to bardziej profesjonalnego działania w dziedzinie profilaktyki przeciwdziałania bezrobociu.

Elżbieta Liwosz

Stowarzyszenie Pomocy Niematerialnej „Szansa”

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie

Program „Płomyk”

Impulsem do działania na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym przypadku młodzieży niewidzącej i słabo widzącej był stwierdzony przez członków Stowarzyszenia Pomocy Niematerialnej „Szansa”, będących doradcami zawodowymi, brak wykorzystania podręczników „Program Klubu Pracy” i „Umiejętności lidera klubu pracy” opracowanych w języku Braila i wydanych kilka lat wcześniej przez Krajowy Urząd Pracy. Świadomość, że w każdym urzędzie pracy w Polsce są takie podręczniki i leżą niewykorzystane na półkach była na tyle motywująca, że Stowarzyszenie postanowiło opracować ogólnopolski program wykorzystujący te materiały. W realizację programu włączyły się urzędy pracy, Polski Związek Niewidomych, Fundacja Aware Europe i Tygodnik Polityka. Znowu sprawdziła się zasada, że przy współudziale kilku partnerów niemożliwe staje się możliwe.

Program zakładał działanie etapowe. W 2000 roku opracowano program „Promień”, którym objęto niedowidzącą i słabowidzącą młodzież wchodzącą na rynek pracy. Celem programu było przygotowanie tej grupy do wejścia na rynek pracy przy wykorzystaniu wiedzy zawartej w podręczniku „Program Klubu Pracy” w wersji Braila. Naboru i kwalifikacji uczestników programu dokonała Fundacja Aware Europe – partner projektu. Stowarzyszenie traktowało realizację tego programu jako pilotaż, ponieważ objęto

nim zaledwie 26 osób pochodzących z różnych regionów kraju. Program uzyskał dofinansowanie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Przebieg szkolenia dostarczył nam wielu emocji, doświadczeń i wiedzy o tym, jakie są oczekiwania tej grupy osób bezrobotnych. To podczas tego programu narodziła się myśl przygotowania wersji mówionej podręcznika, nieprawdziwe bowiem okazały się informacje o powszechnej znajomości języka Braila wśród osób niedowidzących i słabowidzących. W całej grupie uczestników (26 osób) tylko trzy posługiwały się biegle tym językiem. Prowadzący zajęcia musieli wykazać się dużą elastycznością i kreatywnością. Cele szkolenia zakładały przygotowanie uczestników do aktywnego szukania pracy, wzbudzenie motywacji i chęci do podnoszenia własnych kwalifikacji a brak umiejętności czytania materiałów w wersji brailowskiej uniemożliwiłyby realizację celów szkolenia. Prowadzący musieli powiększać znacznie wszystkie materiały szkoleniowe tak aby uczestnicy mogli z nich korzystać. Szybko dostosowano metody i techniki szkoleniowe do możliwości uczestników.

Te doświadczenia skłoniły nas do podjęcia starań o wersję mówioną, która w łatwy i efektywny sposób dotarłaby do wszystkich uczestników. Próbną wersję zaprezentowana podczas programu „Promień” (realizowana systemem chałupniczym przez członków Stowarzyszenia) spotkała się z bardzo ciepłym przyjęciem. Podjęliśmy działania aby uzyskać zgodę Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na wykorzystanie treści podręcznika „Program Klubu Pracy” do wersji mówionej (kasety magnetofonowe). Po załatwieniu odpowiednich formalności związanych z prawami autorskimi postanowiliśmy przystąpić do opracowywania nowego programu dla osób niewidzących i słabo widzących.

W 2001 roku Stowarzyszenie Pomocy Niematerialnej „Szansa” w Krośnie przygotowało program „Płomyk”, bazując na wiedzy i partnerskich kontaktach nawiązanych podczas realizacji programu „Promień”. Zakładał on przygotowanie młodych osób niewidzących i słabo widzących do pełnienia roli lidera we własnym środowisku. Lidera posiadającego wiedzę i umiejętności prowadzenia warsztatów z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. Program został dofinansowany ze środków Ministerstwa Pracy i Po-

lityki Społecznej w ramach przedsięwzięcia na rzecz bezrobotnych kobiet, bezrobotnej młodzieży oraz młodzieży wchodzącej na rynek pracy.

Do realizacji szkolenia w ramach tego programu przygotowaliśmy specjalne materiały szkoleniowe, przystosowane dla tej grupy uczestników. W szkoleniu wykorzystano podręczniki „Program Klubu Pracy”, „Umiejętności Lidera Klubu Pracy” opracowane w języku Braila, a wszystkie pozostałe materiały były powiększane do takich rozmiarów, aby uczestnicy mogli z łatwością z nich korzystać. Uczestnicy byli kwalifikowani przez Fundację AWARE EUROPE. Dobór, mimo dużego wysiłku organizacyjnego, nie do końca był trafiony. Organizacje i instytucje rekomendujące poszczególne osoby do uczestniczenia w programie nie zawsze zastosowały się do stawianych przez organizatorów kryteriów. Część uczestników, mimo dużego zaangażowania, zarówno ich samych jak i prowadzących, nie sprawdziła się jako przyszli liderzy. Prowadzący musieli szybko przekonstruować realizowany program i jedną z grup przygotować do roli profesjonalnie poszukujących pracy a nie do roli lidera grupy.

Efektem programu było przygotowanie kilkunastu liderów do pracy we własnych środowiskach, przygotowanie pozostałych uczestników do aktywnego i efektywnego szukania pracy a także przygotowanie i wydanie wersji dźwiękowej podręcznika „Program Klubu Pracy” oraz jego dystrybucja na terenie całego kraju.

Analizując przeprowadzone szkolenia i próbując oceniać można powiedzieć jedno – była to wielka, pracowita przygoda, dzięki której osoby niedowidzące i słabo widzące mogły dowiedzieć się, jak profesjonalnie szukać pracy, jakie są ich własne zasoby mądrości, wiedzy i chęci do zmiany własnej sytuacji. Zmiana postawy, określenie własnych wartości i celów pomogły wielu z nich zaistnieć na rynku pracy. Inni nabyli wiedzę i umiejętności, ale nadal czekają na swoje pięć minut – życzymy wszystkim sukcesów.

Natomiast Stowarzyszenie i jego członkowie prowadzący szkolenie są bogatsi o kolejną wiedzę i doświadczenia w pracy z osobami niepełnosprawnymi. Wspominamy to jako wielką szansę na wzajemne poznanie się, wspólną pracę i wspólny sukces.

Paweł Łukasik

Fundacja Międzynarodowe Centrum Kształcenia
i Rozwoju Gospodarczego w Mielcu

GAWROSZ – młodzieżowa witryna informacji zawodowej

W okresie ostatnich lat powstało wiele opracowań pomagających w poruszaniu się po rynku pracy, w wyborze zawodu, poszukiwaniu pracy, określeniu kierunku dalszego kształcenia. Są one kierowane do różnych grup i osób, których dotyczy ta problematyka – zarówno prowadzących zajęcia i pomagających bezrobotnym (liderzy klubów pracy, doradcy zawodowi, pedagodzy szkolni) jak i bezpośrednio zainteresowanym (bezrobotnym, młodzieży wychodzącej ze szkół, osobom chcącym zmienić pracę). W roku 2000 Fundacja Rozwoju Polityki Społecznej korzystając z dofinansowania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej stworzyła pilotażową wersję nowoczesnego narzędzia informacji wspierającej decyzje o wyborze zawodu, szkoły wyższego szczebla czy miejsca pracy. Jest to GAWROSZ – młodzieżowa witryna informacji zawodowej, dostępna w wersji strony internetowej i na CD-ROM-ach. Program ten był dwukrotnie modyfikowany, w kolejnych latach przy współpracy z Fundacją Międzynarodowe Centrum Kształcenia i Rozwoju Gospodarczego w Mielcu, również dzięki finansowanemu wsparciu z MPiPS. Celem oferowanego programu jest popularyzacja zagadnień dotyczących wyboru zawodu, problematyki rynku

pracy i przedsiębiorczości wśród młodych ludzi – uczniów szkół gimnazjalnych i średnich.

Tak ukierunkowany projekt koresponduje z zaleceniami Unii Europejskiej mówiącymi o potrzebie silniejszego powiązania edukacji w ramach systemu szkolnego z problematyką rynku pracy (perspektywy zatrudnienia, zjawiska rynku pracy, poszukiwanie pracy itp.). Kontynuację tej myśli znajdujemy również w „Narodowej strategii wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w latach 2000–2006”, w szczególności w rozdziale II.3 oraz II.4.

W ramach realizowanych przez Fundację FRPS oraz MCKiRG projektów i działań program GAWROSZ został upowszechniony we wszystkich centrach informacji i planowania karier zawodowych wojewódzkich urzędów pracy oraz w wytypowanych kilkudziesięciu szkołach średnich i gimnazjalnych. Według otrzymywanych przez Fundację informacji, produkt zyskał wysoką ocenę zarówno doradców zawodowych urzędów pracy, jak i kadry pedagogicznej oraz młodzieży.

Istniejąca wersja programu obejmuje następujące moduły:

Autoanaliza

1. Dlaczego ludzie pracują?
2. Określenie własnych kwalifikacji, umiejętności i uzdolnień.
3. Zasady tworzenia listy własnych doświadczeń, umiejętności i kwalifikacji zawodowych:
 - indywidualne cele i wartości osobiste a wybór pracy,
 - twój plan realizacji celu,
 - twój system wartości,
 - obraz idealnej pracy.
4. Analiza własnych sukcesów i niepowodzeń – mocne i słabe strony.
5. Ty w środowisku pracy.
6. Znaczenie i siła pozytywnego myślenia.
7. Czy jesteś asertywny?
8. Samoocena przedsiębiorczości.

Metody pozukiwania pracy

1. ABC poszukiwania pracy.

2. Mity i rzeczywistość w poszukiwaniu pracy.
3. Źródła informacji o miejscach pracy i sposoby ich wykorzystania – metody poszukiwania pracy:
4. Jak my szukamy i jak nas szukają.
5. Bariery do pokonania przy poszukiwaniu pracy.
6. Zasady budowy planu poszukiwania pracy.

Wiedza o rynku pracy

1. Rynek pracy i jego specyfika.
2. Zasada kalejdoskopu.
3. Rynek pracy a możliwości po zakończeniu szkoły.
4. Analiza rynku pracy.
5. Ukryty i jawny rynek pracy.
6. Rodzaje pracodawców.
7. Zawody przeszłości i przyszłości.
8. Gdzie szukać rady i pomocy w znalezieniu pracy?
9. Europejski rynek pracy.

Obowiązkowe dokumenty:

- życiorys,
- podanie, list motywacyjny,
- własna oferta pracy,
- odpowiedź na ofertę prasową,
- kwestionariusz osobowy,
- podziękowanie za spotkanie,
- referencje.

Sztuka rozmowy

1. Czym jest rozmowa kwalifikacyjna?
2. Przygotowanie do rozmowy z pracodawcą – zasady, rady, wskazówki.
3. Struktura i plan rozmowy kwalifikacyjnej – zachowanie przed, w trakcie i po rozmowie.
4. ABC komunikacji interpersonalnej.
5. Sztuka prowadzenia rozmowy – zadawanie pytań i aktywne słuchanie.

6. Znaczenie mowy ciała.
7. Styl bycia i wygląd.
8. Przygotowanie prezentacji własnej osoby – pozytywna autoprezentacja.
9. Katalog pytań stosowanych w rozmowie kwalifikacyjnej – analiza.
10. Rodzaje rozmów kwalifikacyjnych.
11. Trudne rozmowy – jak uniknąć pułapek?
12. Testy – kiedy, jak, dlaczego?
13. Trema w trakcie rozmowy – jak ją kontrolować?

Planowanie swojej kariery zawodowej

1. Podejmowanie decyzji zawodowych:
2. Planowanie własnej kariery.
3. Ocena własnych możliwości.
4. Potencjalne możliwości pracy.
5. Etapy kariery zawodowej.

Projekt rozpoczęty przez Fundację Rozwoju Polityki Społecznej w Warszawie, dzięki wsparciu MPiPS oraz współpracy Fundacji MCKiRG jest nadal rozwijany i aktualizowany. Jak dotąd jego efektami są:

- CD-ROM zawierający aktualizowaną wersję GAWROSZA, który został rozdysponowany w liczbie 9.000 egzemplarzy.
- Witryna www o analogicznej treści zamieszczona na stronie www.two-jakariera.pl, którą dziennie odwiedza nawet ponad 400 osób.
- Poradnik metodyczny dla nauczycieli (publikacja zwięzła) w liczbie 5000 egzemplarzy.

Ostatecznym efektem tych działań jest to, że:

- Nauczyciele uzyskali pomoc w realizacji zagadnień dotyczących przygotowania do wejścia na rynek pracy.
- Rodzice uzyskali pomoc w kreowaniu decyzji dzieci dotyczących wyboru zawodu.
- Młodzież uzyskała atrakcyjne dla tej grupy wiekowej narzędzie do samokształcenia, przez co zwiększy się liczba trafnych wyborów zawodu

i szkoły, a w przyszłości większa grupa osób będzie dysponowała wiedzą o poruszaniu się na rynku pracy.

Wydaje się, że główną zaletę GAWROSZA, obok bogatej warstwy informacyjnej, stanowi nowoczesna, elektroniczna forma oraz interaktywny charakter. W zasadzie nie ma obaw, że materiał ten nam gdzieś zginie albo, że go ktoś pożyczy i już nie odda. Zawsze bowiem w takim przypadku możemy zajrzeć na wspomnianą stronę internetową. Interaktywny charakter serwisu ma z kolei zaletę możliwości autentycznie praktycznego wykorzystania (jak chociażby przygotowanie własnych dokumentów). Pewną barierą jest z pewnością konieczność posiadania sprzętu komputerowego, nie mniej jednak spodziewać się należy, że w dość niedalekiej przyszłości praktycznie wszystkie szkoły będą wyposażone w pracownie komputerowe.

Ta nowoczesna forma to dodatkowy atut dla młodzieży, aby zainteresować ich tematem – tematem bardzo ważnym, bo decydującym o ich przyszłości. Jest to także znaczne ułatwienie dla nauczyciela, który zamiast tłumaczyć w tradycyjny sposób zagadnienia może najpierw polecić, aby uczniowie zapoznali się z materiałem zamieszczonym na CD lub stronie internetowej, podając w prosty sposób lokalizację, a potem przystąpić do analizy i wykorzystania danego materiału.

O tym, że forma ta jest pod każdym względem atrakcyjna zarówno dla nauczyciela jak i ucznia świadczy ilość odwiedzin na stronie www, ciągłe zainteresowanie CD oraz w ostatnim czasie opublikowanie serwisu w Magazynie Internetowym „WWW” (maj 2003). Zakładamy, że dzięki tej nowoczesnej i interaktywnej formie praktycznie każdy nauczyciel będzie w stanie poprowadzić zajęcia z problematyki wejścia na rynek pracy oraz rozwoju zawodowego. Jesteśmy też przekonani, iż każdy uczeń, wykorzystując CD bądź stronę internetową będzie w stanie sam podjąć właściwe decyzje co do swojej przyszłości zawodowej.

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Henryk Rogala

Grażyna Zawadzka

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o działaniach planowanych przez urzędy pracy w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca” finansowanych z Funduszu Pracy w 2003 roku

Wstęp

Utrzymująca się od kilku lat trudna sytuacja absolwentów na rynku pracy spowodowała, że Rząd podjął w 2002 roku decyzję o opracowaniu Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”¹, którego podstawowym celem jest niedopuszczenie do tego, aby absolwenci szkół ponadpodstawowych pozostawali bez pracy w wyniku braku pierwszego doświadczenia zawodowego.

¹ Program Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca” stanowi Aneks nr 1 do Strategii Społeczno-Gospodarczej Rządu „Przedsiębiorczość-Rozwój-Praca” przyjętej przez Radę Ministrów 29 stycznia 2002 roku.

Bezrobotni absolwenci są grupą, której najtrudniej jest zaistnieć na rynku pracy z uwagi na brak doświadczenia zawodowego, nieumiejętność poruszania się na rynku pracy oraz brak znajomości metod aktywnego poszukiwania pracy. Dzięki rozwiązaniom zawartym w programie „Pierwsza Praca” absolwenci mogą uzyskać tę wiedzę oraz umiejętność planowania kariery zawodowej. Ci spośród absolwentów, którzy zdecydowali się aktywnie uczestniczyć w programie mogą skorzystać z szerokiej gamy rozwiązań, stwarzających szanse płynnego wejścia na rynek pracy, poprzez możliwość podjęcia zatrudnienia finansowanego przez urząd pracy, uzyskania preferencyjnej pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, refundowania i zwolnienia z płacenia składek na ubezpieczenie społeczne przy podejmowaniu działalności gospodarczej oraz nabycia umiejętności praktycznych do wykonywania zawodu.

Rozwiązania te umożliwiają absolwentom odnalezienie swego miejsca na rynku pracy, zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego oraz podjęcie zatrudnienia.

Intencją programu jest także pobudzenie aktywności lokalnej w kreowaniu projektów aktywizacji zawodowej, a także uruchomienie mechanizmów rozwiązywania lokalnych problemów społecznych poprzez angażowanie młodych osób do pracy w organizacjach pozarządowych w charakterze wolontariuszy.

Działania w ramach programu „Pierwsza Praca” obejmują pięć segmentów:

- małe i średnie przedsiębiorstwa,
- samozatrudnienie,
- kształcenie,
- wolontariat,
- informacja, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy.

Podczas realizacji programu „Pierwsza Praca” w roku 2002, tj. w okresie od czerwca do grudnia, w aktywnych programach rynku pracy wzięło udział 100 337 absolwentów, co stanowiło 29% zarejestrowanych w tym czasie bezrobotnych tej kategorii.

Tab. 1. Zastosowanie poszczególnych instrumentów programu „Pierwsza Praca” w relacji do ogólnej liczby aktywizowanych absolwentów w okresie czerwiec – grudzień 2002 roku

Forma aktywizacji	Liczba aktywizowanych	Udział %
Staż absolwencki	52 496	52,32%
Szkolenia	20 964	20,90%
Refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów	18 702	18,64%
Pożyczki szkoleniowe	26	0,03%
Pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej przez absolwentów	531	0,53%
Pożyczki na utworzenie miejsc pracy dla absolwentów	274	0,27%
Prace interwencyjne	2 562	2,55%
Roboty publiczne	1 723	1,72%
Prace społecznie użyteczne	928	0,92%
Zwrot składki ZUS	10	0,01%
Zwrot kosztów dojazdu do pracy i zakwaterowania ²	1 318	1,31%
Programy specjalne	702	0,70%
Program aktywizacji obszarów wiejskich i program PHARE	1 256	1,25%
Narzędzia z ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentów szkół	163	0,16%

Ogółem w omawianym okresie ubiegłego roku 69 896 bezrobotnych absolwentów podjęło pracę (w tym 41 578 osób pracę niesubsydiowaną), zaś z usług informacji i poradnictwa zawodowego skorzystało 477 886 absolwentów.

² Forma ta nie tworzy samodzielnie miejsc pracy, towarzyszy jedynie pozostałym w proporcjach niemożliwych do uchwycenia. Została tu umieszczona ponieważ nie ma innej możliwości wykazania jej wpływu na powstanie nowego miejsca pracy albo podjęcie zatrudnienia przez osobę bezrobotną.

Planowane działania

Departament Rynku Pracy pozyskał ze wszystkich urzędów pracy informacje o działaniach planowanych w roku 2003 wobec absolwentów w ramach aktywnych programów rynku pracy, według następującego układu:

- rodzaj planowanego działania,
- liczba absolwentów planowanych do objęcia danym działaniem,
- przewidywana szacunkowa kwota środków Funduszu Pracy planowana na dane działanie.

Urzędy pracy sporządzając informacje nie znały jeszcze kwoty środków przewidzianych w ustawie budżetowej (planie Funduszu Pracy) na tzw. aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, dlatego też przedstawione plany zawierają szacunkowe liczby absolwentów oraz szacunkowe kwoty środków przewidzianych na aktywizację zawodową absolwentów.

Z informacji przekazanych przez urzędy pracy wynika, że w roku 2003 urzędy pracy planują objąć aktywnymi programami rynku pracy **115 943** absolwentów szkół ponadpodstawowych

Informacje o aktywizacji absolwentów poprzez aktywne programy rynku pracy w poszczególnych województwach ilustruje Ryc. 1.

Ryc. 1. Planowana aktywizacja absolwentów według województw

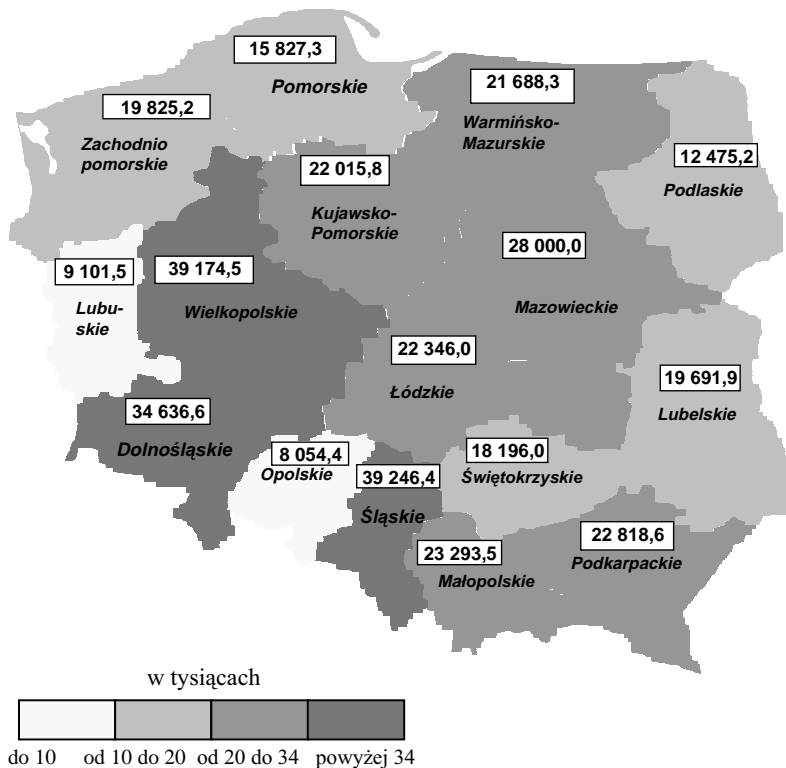


Z powyższego zestawienia wynika, że w roku 2003 aktywnymi programami rynku pracy największą liczbę absolwentów planują objąć urzędy pracy województwa wielkopolskiego – 12 598 osób, śląskiego – 12 411 osób oraz dolnośląskiego – 11 514 osób. Najmniej zaś absolwentów planują zaktywizować w ramach aktywnych programów rynku pracy urzędy pracy województwa opolskiego – 2 124 osoby oraz województwa lubuskiego – 3 085 osób.

Ogółem w 2003 roku urzędy pracy przewidują wydatkować na aktywizację zawodową absolwentów kwotę **356 391,2 tys. zł.**

Rozkład planowanych kwot Funduszu Pracy w podziale na województwa przedstawia Ryc. 2.

Ryc. 2. Kwoty planowane na finansowanie aktywnych programów rynku pracy w poszczególnych województwach (w tys. zł)



Urzędy pracy województw, które planują objąć aktywnymi programami rynku pracy największą liczbę absolwentów, zamierzają wydatkować na te działania odpowiednio kwoty: województwo śląskie – 39 246,4 tys. zł, województwo wielkopolskie – 39 174,5 tys. zł oraz województwo dolnośląskie – 34 636,6 tys. zł. Natomiast najmniej planują wydatkować na aktywne

programy rynku pracy województwa: opolskie – 8 054,4 tys. zł oraz lubuskie – 9 101,5 tys. zł.

Średni planowany koszt aktywizacji zawodowej absolwentów w ramach aktywnych programów rynku pracy w skali kraju wyniesie **3 074 zł** na jednego absolwenta.

Działania urzędów pracy w zakresie planowanej aktywizacji zawodowej absolwentów w ramach aktywnych form rynku pracy oraz planowane wydatki zestawiono w tabeli 2.

Tab. 2. Planowane zastosowanie poszczególnych instrumentów programu „Pierwsza Praca” w roku 2003

Forma aktywizacji	Aktywizowani absolwenci		Finansowanie poszczególnych form		Średni koszt realizacji (w zł)
	Planowana liczba osób	Udział %	Planowana kwota (w tys. zł)	Udział %	
Staż absolwencki	63 972	55,2%	218 198,2	61,2%	3 411
Refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów	23 264	20,1%	65 524,3	18,4%	2 816
Szkolenia	18 486	15,9%	26 373,4	7,4%	1 427
Pożyczki szkoleniowe	59	0,05%	149,7	0,04	2 538
Prace interwencyjne	1 710	1,5%	4 841,8	1,4%	2 831
Roboty publiczne	1 600	1,4%	7 235,3	2,0%	4 522
Zwrot kosztów dojazdu do pracy i zakwaterowania	1 415	1,2%	796,0	0,2%	562
Prace społecznie użyteczne	1 233	1,1%	3 075,8	0,9%	2 495
Pożyczki	1 202	1,0%	27 063,9	7,6%	22 516
Programy specjalne	370	0,3%	2 216,8	0,6%	5 991
Refundacje składek na ubezpieczenie społeczne	40	0,03%	32,2	0,009%	805
Inne formy	2 592	2,2%	883,8	0,25%	341

Zgodnie z informacjami przedstawionymi w tabeli najdroższą planowaną formą aktywizacji będą (oprócz pożyczek) programy specjalne (5 991 zł na jednego absolwenta) oraz roboty publiczne (4 522 zł).

Natomiast najniższy koszt aktywizacji zawodowej planowany jest dla formy zwrot kosztów dojazdu do pracy i zakwaterowania (562 zł), refundacja składek na ubezpieczenie społeczne (805 zł) oraz na szkolenia (1 427 zł).

Staż absolwencki

Do odbycia stażu u pracodawców urzędy pracy planują skierowanie 63 972 absolwentów, tj. 55,2% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów.

W ramach tej formy największą liczbę absolwentów zamierzają zaktywizować urzędy pracy województwa wielkopolskiego (7 357 osób).

Na finansowanie kosztów stażu absolwenckiego urzędy pracy zamierzają przeznaczyć 218 198,2 tys. zł, tj. 61,2% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów

Refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów stanowią drugą co do wielkości pozycję aktywnych programów rynku pracy zgłoszonych przez urzędy pracy. W całym kraju urzędy pracy planują objąć tą formą aktywizacji **23 264** absolwentów, tj. 20,1% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej absolwentów zamierzają objąć tym programem urzędy pracy województwa wielkopolskiego – 3 017 osób.

Na realizację tej formy aktywizacji zawodowej urzędy pracy zamierzają wydatkować 65 524,3 tys. zł, tj. 18,4% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Szkolenia

Szkolenia stanowią trzecią co do wielkości pozycję aktywnych programów rynku pracy zgłoszonych przez urzędy pracy. Łącznie urzędy pracy planują objąć szkoleniami **18 486** osób, tj. 15,9% ogółu wszystkich akty-

wizowanych absolwentów. Najwięcej absolwentów planują skierować na szkolenia urzędy pracy województwa śląskiego – 3 504 osoby.

Na realizację szkoleń urzędy pracy planują wydatkować 26 373,4 tys. zł, tj. 7,4% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Ponadto urzędy pracy planują udzielić pożyczek szkoleniowych **59** absolwentom, tj. 0,05% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej pożyczek szkoleniowych planują udzielić urzędy pracy w województwie śląskim – 20.

Na realizację tej formy aktywizacji urzędy pracy zamierzają przeznaczyć 149,7 tys. zł, tj. 0,04% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Prace interwencyjne

Na prace interwencyjne urzędy pracy planują skierować 1 710 absolwentów, tj. 1,5% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej absolwentów zamierzają skierować na prace interwencyjne urzędy pracy województwa łódzkiego - 371 osób.

Na realizację tej formy aktywizacji urzędy pracy planują przeznaczyć 4 841,8 tys. zł, tj. 1,4% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Roboty publiczne

W ramach robót publicznych urzędy pracy planują zaktywizować 1 600 absolwentów, tj. 1,4% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej absolwentów zamierzają skierować na roboty publiczne urzędy pracy województwa mazowieckiego – 350 osób.

Urzędy pracy planują wydać na finansowanie robót publicznych 7 235,3 tys. zł, co stanowi 2,0% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Zwrot kosztów dojazdu do pracy i zakwaterowania

Tą formą aktywizacji urzędy planują objąć 1 415 absolwentów, tj. 1,2% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej absolwentów

zamierzają objąć tą formą urzędy pracy województwa dolnośląskiego – 627 osób.

Na finansowanie tego programu urzędy pracy zamierzają przeznaczyć 796,0 tys. zł, tj. 0,2% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Prace społecznie użyteczne

W ramach prac społecznie użytecznych urzędy pracy planują aktywizować 1 233 absolwentów, tj. 1,1% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej absolwentów zamierzają objąć tym programem urzędy pracy województwa dolnośląskiego – 329 osób.

Na realizację tej formy aktywizacji urzędy pracy zamierzają wydatkować 3 075,8 tys. zł, co stanowi 0,9% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Pożyczki

Urzędy pracy planują udzielić 1 202 pożyczek dla absolwentów na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz pracodawcom na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy dla absolwentów, tj. 1,0% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej pożyczek zamierzają udzielić urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego – 126.

Łącznie na finansowanie pożyczek urzędy pracy zamierzają przeznaczyć 27 063,9 tys. zł, co stanowi 7,6% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Programy specjalne

W ramach programów specjalnych urzędy pracy planują aktywizować 370 absolwentów, tj. 0,3% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej absolwentów zamierzają objąć tą formą aktywizacji urzędy pracy województwa dolnośląskiego – 127 osób.

Na finansowanie programów specjalnych urzędy pracy planują przeznaczyć 2 216,8 tys. zł, co stanowi 0,6% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne

Urzędy pracy planują refundowanie pracodawcom poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem 40 absolwentów, tj. 0,03% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej refundacji zamierzają dokonać urzędy pracy województwa dolnośląskiego – 33. Na realizację tej formy aktywizacji urzędy pracy zamierzają przeznaczyć 32,2 tys. zł, tj. 0,009% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Inne formy

W tej kategorii urzędy pracy zawierały m.in. takie formy jak:

- preferencje wynikające z ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół (refundacje składek na ubezpieczenie rentowe i wypadkowe absolwentom podejmującym działalność gospodarczą oraz refundacje składek na ubezpieczenie rentowe i wypadkowe pracodawcom zatrudniającym absolwenta),
- wypłatę stypendiów dla bezrobotnych, którzy po utracie statusu absolwenta podjęli dalszą naukę,
- koszty badań lekarskich,
- koszty związane z działaniami w ramach wolontariatu.

W ramach tych form urzędy pracy planują zaktywizować 2 592 osoby, tj. 2,2% ogółu wszystkich aktywizowanych absolwentów. Najwięcej osób zamierza objąć tymi formami urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego – 2 007 osób.

Na realizację tych działań urzędy pracy zamierzają wydatkować 883,8 tys. zł, tj. 0,25% ogółu kwoty przeznaczonej na finansowanie aktywnych programów rynku pracy.

Podsumowanie

Analizując nadesłane z wojewódzkich urzędów pracy informacje o działaniach planowanych w ramach programu „Pierwsza Praca” finansowanych

z Funduszu Pracy w roku 2003 można zaobserwować, że spośród aktywnych programów rynku pracy nadal niesłabnącym zainteresowaniem absolwentów, jak i pracodawców, cieszy się staż absolwencki. W ramach stażu absolwenckiego urzędy pracy planują zaktywizować 63 972 absolwentów, co stanowi ponad 55% wszystkich absolwentów, których urzędy pracy zamierzają objąć aktywnymi programami rynku pracy.

W dalszym ciągu trzy podstawowe formy, tj. staż, refundacja wynagrodzeń absolwentów oraz szkolenia są w zdecydowanej przewadze do form pozostałych. Jak wynika z nadesłanych materiałów trzema wymienionymi formami w roku 2003 urzędy pracy zamierzają objąć 105 722 absolwentów, tj. aż 91% ogółu wszystkich absolwentów. Na realizację tych form urzędy pracy planują przeznaczyć 310 095,9 tys. zł, tj. aż 87% środków przeznaczonych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu.

Pozostałymi formami rynku pracy urzędy pracy planują objąć mniej niż 10% ogółu absolwentów, wobec których planowane jest zastosowanie aktywnych instrumentów rynku pracy.

Jak wynika z przekazanych materiałów nadal niewielka jest liczba pożyczek, jakich urzędy pracy zamierzają udzielić absolwentom na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej oraz pracodawcom na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy dla absolwentów. Również mniejsze niż zakładano jest korzystanie w praktyce z preferencji ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół (refundacje składek na ubezpieczenie rentowe i wypadkowe absolwentom podejmującym działalność gospodarczą oraz refundacje składek na ubezpieczenie rentowe i wypadkowe pracodawcom zatrudniającym absolwenta).

Szczegółowe informacje w podziale na województwa i formy aktywizacji zawiera tabela 3.

Na zakończenie należy podkreślić, że w roku 2003 urzędy pracy będą także prowadziły dla absolwentów podstawową usługę, jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo indywidualne, poradnictwo grupowe, informacja zawodowa, warsztaty poszukiwania pracy, giełdy i targi pracy oraz kluby pracy, a także będą kontynuowały działania w zakresie usług „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy”.

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Tab. 3. Planowane działania urzędów pracy

Lp.	Województwo	Pożyczki dla absolwentów oraz pracodawców		Refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów		Staże absolwentkie		Roboty publiczne		Prace interwencyjne		Szkolenia	
		osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)
1.	Dolnośląskie	120	3 299,0	1 823	5 044,1	5 990	21 014,4	84	420,6	112	293,2	2 200	2 605,5
2.	Kujawsko-Pomorskie	90	1 321,0	1 715	4 313,6	4 932	13 640,4	202	485,8	21	43,5	1 207	1 769,3
3.	Lubelskie	31	640,0	968	3 030,6	4 314	15 050,1	77	404,3	35	97,4	307	375,5
4.	Lubuskie	71	1 346,5	815	1 975,6	1 479	4 538,5	51	187,4			628	846,1
5.	Łódzkie	79	1 773,0	1 698	4 240,2	4 723	13 636,0	40	100,4	371	916,3	1 271	1 562,3
6.	Małopolskie	57	1 346,0	1 979	5 484,1	4 042	13 429,5	27	50,9	25	71,0	1 522	2 454,8
7.	Mazowieckie	90	2 400,0	2 000	5 300,0	5 000	15 700,0	350	1 500,0	250	800,0	1 500	2 200,0
8.	Opolskie	19	1 146,0	373	1 153,4	1 309	4 835,0	58	237,8	50	142,2	275	410,0
9.	Podkarpackie	89	2 130,0	2 116	6 647,7	3 129	12 693,1	83	601,1	40	113,0	378	537,7
10.	Podlaskie	6	215,0	1 283	3 105,7	2 669	7 896,3	42	337,7	108	374,1	495	546,4
11.	Pomorskie	94	1 812,0	1 342	3 906,3	2 149	7 105,1	122	431,8	45	101,7	1 303	1 750,7
12.	Śląskie	78	1 518,9	1 498	5 075,2	6 887	25 689,1	132	719,8	249	753,9	3 504	5 339,5
13.	Świętokrzyskie	40	920,0	515	1 369,6	3 990	14 771,4	25	112,1	163	389,9	432	534,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	111	2 515,0	1 430	4 590,3	3 005	10 995,7	208	1 274,4	13	30,7	1 016	1 483,6
15.	Wielkopolskie	101	1 814,5	3 017	8 108,1	7 357	25 478,5	99	371,2	105	330,4	1 503	1 854,0
16.	Zachodniopomorskie	126	2 867,0	692	2 179,8	2 997	11 725,1			123	384,5	945	2 103,8
Ogółem		1 202	27 063,9	23 264	65 524,3	63 972	218 198,2	1 600	7 235,3	1 710	4 841,8	18 486	26 373,4

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

w ramach programu „Pierwsza Praca” w roku 2003

Programy specjalne		Prace społecznie użyteczne		Pożyczki szkoleniowe		Zwrot kosztów dojazdu do pracy i zakwaterowania		Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne		Inne formy (m.in. refundacje składek na ubezpieczenie rentowe i wypadkowe, stypendia dla kontynuujących naukę)		Liczba absolwentów	Planowana kwota (w tys. zł)
osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)	osoby	kwota (w tys. zł)		
127	625,3	329	885,9	14	50,0	627	317,7	33	27,4	55	53,5	11 514	34 636,6
		34	24,0			436	218,1			314	200,1	8 951	22 015,8
15	94,0											5 747	19 691,9
36	183,4									5	24,0	3 085	9 101,5
14	89,0	1	1,9	15	25,0					5	1,9	8 217	22 346,0
25	153,1	147	294,3			2	5,0	7	4,8			7 833	23 293,5
10	50,0	20	50,0									9 220	28 000,0
10	100,0					30	30,0					2 124	8 054,4
12	96,0											5 847	22 818,6
												4 603	12 475,2
20	120,0	95	214,4	10	34,7	260	125,2			168	225,4	5 608	15 827,3
		43	110,0	20	40,0							12 411	39 246,4
14	32,0	35	66,8									5 214	18 196,0
57	374,0	94	234,7							38	189,9	5 972	21 688,3
30	300,0	326	817,8			60	100					12 598	39 174,5
		109	376,0							2 007	189,0	6 999	19 825,2
370	2 216,8	1 233	3 075,8	59	149,7	1 415	796,0	40	32,2	2 592	883,8	115 943	356 391,2

Agnieszka Miler

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Krótką informacja o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy

W 2000 roku, zostało wprowadzone rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów, do programu badań statystycznych statystyki publicznej nowe, roczne badanie dotyczące instytucjonalnej obsługi rynku pracy.

Źródłem danych w tym badaniu jest sprawozdanie o symbolu MPiPS-06.

Sprawozdanie składa się z dwóch części, I część wypełnia powiatowy urząd pracy, II – wojewódzki urząd pracy.

W ramach każdej z części sprawozdanie obejmuje 3 działy:

Dział 1 dotyczy płynności zatrudnienia;

Dział 2 zawiera informacje o strukturze zatrudnienia z uwzględnieniem poziomu wykształcenia, płci, rodzaju stanowiska i stażu pracy w służbach zatrudnienia;

Dział 3 dotyczy wyposażenia technicznego urzędu pracy.

Z uwagi na to, że badanie za 2002 rok jest trzecim z kolei badaniem dotyczącym instytucjonalnej obsługi rynku pracy, w niniejszej informacji zostaną zamieszczone syntetyczne porównania wyników badania za lata 2000–2002.

Według stanu w dniu 31 grudnia 2002 roku w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy zatrudnionych było **15 874 osoby** z tego:

- 1127 osób w wojewódzkich urzędach pracy;
- 14 747 osób w powiatowych urzędach pracy.
Z uzyskanych wyników badania za lata 2000–2002 wynika, że:
- z roku na rok maleje liczba zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy. W końcu 2000 r. zatrudnienie w nich wyniosło 16 061 osób, w końcu 2001–15 347 osób.
W efekcie maleje również udział procentowy zatrudnionych w tych urzędach w ogólnej liczbie zatrudnionych w urzędach pracy (z 93,6% w końcu 2000 r. do 92,9% w końcu 2002 r.);
- liczba zatrudnionych w wojewódzkich urzędach pracy w zasadzie nie ulega zmianie. W końcu 2000 r. było w nich zatrudnionych 1101 osób (6,4% ogółu zatrudnionych), w końcu 2001 r. – 1139 (6,9%), a w końcu 2002 r. udział procentowy wzrósł do 7,1%.

W kolejnych latach utrzymuje się również wysoka fluktuacja zatrudnienia w urzędach pracy.

W 2002 roku **przyjęto** do pracy **7105 osób**, przy czym:

- 6947 osób w powiatowych urzędach pracy;
- 158 osób w wojewódzkich urzędach pracy.

W tym samym roku **zwolniono** z pracy **7158 osób**, przy czym:

- 6991 osób w powiatowych urzędach pracy;
- 167 osób w wojewódzkich urzędach pracy.

Należy przyjąć, że wysoka płynność wynika m.in. z zatrudniania przez urzędy pracy bezrobotnych na czas określony w ramach prac subsydiowanych. W badaniu za 2003 rok zostaną wprowadzone kody przyczyn zwolnień z urzędów pracy, co pozwoli na bardziej szczegółowe przeanalizowanie tego zjawiska.

Biorąc pod uwagę **wiek** zatrudnionych w urzędach pracy należy zauważyć, że najliczniej reprezentowane w urzędach pracy były osoby w wieku 25–34 lata i 45–54 lata – w końcu 2002 roku odpowiednio – 4985 osób (31,4% ogółu zatrudnionych) i 4789 osób (30,2%) ogółu zatrudnionych.

Na przestrzeni trzech lat:

- maleje udział procentowy osób w najmłodszym przedziale wiekowym, tj. poniżej 24 lat (z 12,1% w końcu 2000 r. do 9,4% w końcu 2002 r.) oraz osób pomiędzy 35 a 44 rokiem życia (odpowiednio z 27,1% do 24,5%);
- rośnie udział osób w pozostałych przedziałach wiekowych tj. 25–34 lata (o 2,4 punktu procentowego w omawianym okresie), 45–54 lata (o 2,1 punktu) oraz 55 lat i więcej (o 0,8 punktu).

Podobne zmiany w strukturze wiekowej zaszły zarówno w wojewódzkich, jak i powiatowych urzędach pracy.

Biorąc pod uwagę **poziom wykształcenia**:

- w wojewódzkich urzędach pracy zdecydowanie przeważają osoby z wykształceniem wyższym. W końcu 2002 r. w liczbie 792 osoby stanowiły one 70,3% ogółu zatrudnionych (dla porównania w końcu 2000 r. – 64,6%);
- w powiatowych urzędach pracy utrzymuje się znaczna przewaga udziału osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. W końcu 2002 r. w liczbie 6927 osób stanowiły one 47% ogółu zatrudnionych. Na przestrzeni trzech lat udział osób o tym poziomie wykształcenia nieco obniżył się (z 51,5% w końcu 2000 r.), wzrósł natomiast udział osób z wykształceniem wyższym (z 28,1% w końcu 2000 r. do 34,5% w końcu 2002 r.).

Biorąc pod uwagę **staż pracy**:

- w końcu 2002 r. w powiatowych urzędach pracy co trzeci pracownik (33,0% ogółu zatrudnionych, czyli 4860 osób) pracował w służbach zatrudnienia więcej niż 5 lat, a mniej niż 10 lat, a co piąty pracownik (28,8% czyli 4245 osób) legitymował się stażem pracy pomiędzy 10 a 20 lat;
- w wojewódzkich urzędach pracy najwięcej osób w końcu 2002 r. posiadało staż pracy nie większy niż 5 lat, a dłuższy niż rok (463 osoby tj. 41,1% ogółu zatrudnionych).

Biorąc pod uwagę zajmowane **stanowisko pracy** w końcu 2002 r:

- w wojewódzkich urzędach pracy najwięcej osób było zatrudnionych na stanowiskach podstawowych–aktywizujących – 52,5% ogółu zatrudnionych (591 osób), a 18,6% (210 osób) na stanowiskach kierowniczych;
- w powiatowych urzędach pracy – 13,4% ogółu pracowników (1970 osób) było zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, 9,1% (1349 osób) – na stanowiskach pośredników pracy, a 3,3% (482 osoby) – na stanowiskach doradców zawodowych.

Podsumowując:

1. **W okresie 2000–2002 zmalała liczba pracowników urzędów pracy**, wynikająca w głównej mierze ze spadku zatrudnienia w powiatowych urzędach pracy (z 16,1 tys. w końcu 2000 roku do 15,9 tys. w końcu 2002 roku, czyli o 8,7%);
2. **Nieznaczny wzrost zatrudnienia** w powiatowych urzędach pracy miał miejsce jedynie w grupie doradców zawodowych, natomiast w wojewódzkich urzędach pracy wzrosła liczba osób pracujących na stanowiskach kierowniczych oraz na stanowiskach podstawowych aktywizujących.
3. **Maleje** zarówno w powiatowych, jak i wojewódzkich urzędach pracy udział procentowy osób, które nie przekroczyły 24 roku życia oraz osób pomiędzy 35 a 44 rokiem życia.
4. **Pod względem poziomu wykształcenia** w powiatowych urzędach pracy **utrzymuje się znaczna przewaga osób** z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (których udział w badanym okresie oscylował wokół 50%), natomiast w wojewódzkich urzędach pracy zdecydowanie dominują osoby z wykształceniem wyższym i udział ich rośnie (w końcu 2002 r. – 70,3%).
5. **Młodsza kadra w służbach zatrudnienia dysponują wojewódzkie urzędy pracy**, gdzie najwięcej osób legitymuje się stażem dłuższym niż rok, ale nie większym niż 5 lat (41,1%), natomiast w powiatowych urzędach pracy rozkład jest bardziej równomierny, ale najwięcej osób (bo co

trzecia z ogółu zatrudnionych) posiada staż w służbach zatrudnienia więcej niż 5, a mniej niż 10 lat.

6. **Zwiększyła się liczba komputerów w urzędach pracy.** W 2000 roku na 1 komputer przypadało 0,8 osoby w wojewódzkich urzędach pracy, a 1,4 osoby w powiatowych urzędach; w 2002 roku – odpowiednio 0,7 i 1,3.

Tabela 1. Zatrudnienie w wojewódzkich (WUP) i powiatowych (PUP) urzędach pracy według województw (stan w końcu 2002 roku)

WOJEWÓDZTWO	Zatrudnieni			w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy		
	razem	WUP	PUP	razem	WUP	PUP
POLSKA	15 874	1127	14 747	745	81	664
Dolnośląskie	1443	89	1354	71	6	65
Kujawsko- -Pomorskie	999	84	915	26	4	22
Lubelskie	1044	60	984	61	2	59
Lubuskie	586	52	534	15	4	11
Łódzkie	1362	107	1255	53	14	39
Małopolskie	1128	68	1060	72	6	66
Mazowieckie	1528	185	1343	74	15	59
Opolskie	448	30	418	22	1	21
Podkarpackie	1082	71	1011	42	8	34
Podlaskie	565	47	518	18	5	13
Pomorskie	785	47	738	36	3	33
Śląskie	1511	80	1431	97	3	94
Świętokrzyskie	614	33	581	25	0	25
Warmińsko- -Mazurskie	785	48	737	47	6	41
Wielkopolskie	1169	66	1103	53	0	53
Zachodniopomorskie	825	60	765	33	4	29

Tabela 2. Płynność zatrudnienia w urzędach pracy w 2002 roku
w układzie województw

WOJEWÓDZTWO	Przyjęcia do pracy w 2002 r.			Zwolnienia z pracy w 2002 r.		
	razem	WUP	PUP	razem	WUP	PUP
POLSKA	7105	158	6947	7158	167	6991
Dolnośląskie	906	0	906	944	16	928
Kujawsko- -Pomorskie	471	8	463	527	3	524
Lubelskie	456	12	444	453	4	449
Lubuskie	330	7	323	319	13	306
Łódzkie	657	15	642	643	30	613
Małopolskie	441	6	435	461	7	454
Mazowieckie	525	54	471	528	21	507
Opolskie	265	4	261	254	10	244
Podkarpackie	296	14	282	236	9	227
Podlaskie	152	2	150	170	11	159
Pomorskie	334	4	330	322	5	317
Śląskie	942	3	939	892	3	889
Świętokrzyskie	404	5	399	434	7	427
Warmińsko- -Mazurskie	184	5	179	209	2	207
Wielkopolskie	361	8	353	390	19	371
Zachodniopomorskie	381	11	370	376	7	369

Tabela 3. Zatrudnienie według zajmowanego stanowiska w układzie województw
(stan w końcu 2002 roku)

• w wojewódzkich urzędach pracy

WOJEWÓDZTWO	Ogółem	z tego na stanowiskach:			
		kierowni- czych	podstawowych aktywizujących	regulacyjno- wspomaga- jących	pomoc- niczych
POLSKA	1127	210	591	186	140
Dolnośląskie	89	14	46	15	14
Kujawsko- -Pomorskie	84	12	48	14	10
Lubelskie	60	18	31	8	3
Lubuskie	52	11	23	4	14
Łódzkie	107	18	54	27	8
Małopolskie	68	9	47	10	2
Mazowieckie	185	45	71	31	38
Opolskie	30	7	15	5	3
Podkarpackie	71	10	44	8	9
Podlaskie	47	9	25	5	8
Pomorskie	47	11	23	9	4
Śląskie	80	11	51	9	9
Świętokrzyskie	33	7	15	10	1
Warmińsko- -Mazurskie	48	8	27	9	4
Wielkopolskie	66	12	35	12	7
Zachodnio- -pomorskie	60	8	36	10	6

c.d. tabeli

• w powiatowych urzędach pracy

WOJEWÓDZTWO	Ogółem	w tym na stanowiskach:		
		kierowniczych	pośredników pracy	doradców zawodowych
POLSKA	14 747	1970	1349	482
Dolnośląskie	1354	179	150	43
Kujawsko- -Pomorskie	915	128	58	43
Lubelskie	984	112	84	28
Lubuskie	534	82	55	17
Łódzkie	1255	177	124	37
Małopolskie	1060	136	107	38
Mazowieckie	1343	177	132	41
Opolskie	418	64	45	12
Podkarpackie	1011	127	80	27
Podlaskie	518	88	62	20
Pomorskie	738	93	75	22
Śląskie	1431	163	120	53
Świętokrzyskie	581	67	32	16
Warmińsko- -Mazurskie	737	111	58	25
Wielkopolskie	1103	166	104	33
Zachodnio- -pomorskie	765	100	63	27

Tabela 4. Wyposażenie techniczne wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy
według województw (stan w końcu 2002 roku)

Wyszczególnienie	Powierzchnia całkowita	Posiadane samochody	Komputery ogółem	w tym pracujące w sieci	Drukarki	Skanery	Kamery video	Magnetowidy	Odbiorniki TV	Centrale telef.
Wojewódzkie urzędy pracy										
POLSKA	34 683	46	1494	1069	974	84	61	204	188	44
Dolnośląskie	2701	4	109	92	80	8	4	21	7	4
Kujawsko-Pomorskie	2418	1	99	77	52	9	5	6	27	4
Lubelskie	1085	1	74	55	45	7	4	8	8	2
Lubuskie	1670	2	80	37	65	5	4	10	25	1
Łódzkie	5098	5	117	74	89	9	6	25	12	6
Małopolskie	2499	8	188	84	92	7	5	6	5	3
Mazowieckie	6138	8	178	109	122	8	6	33	33	5
Opolskie	785	1	38	35	30	2	1	2	2	0
Podkarpackie	1473	2	85	83	51	4	5	24	21	4
Podlaskie	1104	1	56	56	50	4	4	16	7	2
Pomorskie	1001	2	72	53	24	4	1	14	15	1
Śląskie	3303	3	109	84	99	6	5	7	8	1
Świętokrzyskie	509	0	39	39	30	0	1	1	3	1
Warmińsko-Mazurskie	1218	1	46	46	32	3	1	1	1	3
Wielkopolskie	2319	5	130	75	65	5	7	25	9	4
Zachodniopomorskie	1362	2	74	70	48	3	2	5	5	3

c.d. tabeli

Wyszczególnienie	Powierzchnia całkowita	Posiadane samochody	Komputery ogółem	w tym pracujące w sieci	Drukarki	Skanery	Kamery video	Magnetowidy	Odbiorniki TV	Centrale telef.
Powiatowe urzędy pracy										
POLSKA	27 2740	314	12 529	11 172	8872	385	387	529	602	424
Dolnośląskie	23 460	23	1120	1023	799	33	39	52	60	36
Kujawsko-Pomorskie	17 769	21	843	714	569	28	24	30	32	26
Lubelskie	14 998	20	868	765	593	28	28	29	33	29
Lubuskie	9873	15	469	417	374	19	19	27	28	21
Łódzkie	26 301	33	1114	967	747	25	26	36	49	33
Małopolskie	19 830	22	811	740	601	20	32	41	51	28
Mazowieckie	20 898	30	1107	999	705	34	27	49	55	41
Opolskie	9620	9	336	311	222	13	11	13	15	17
Podkarpackie	16 191	22	928	825	662	25	31	43	48	23
Podlaskie	8867	14	494	414	401	20	18	25	31	16
Pomorskie	16 375	20	615	564	428	32	26	36	36	21
Śląskie	32 048	18	1109	983	821	37	27	40	48	34
Świętokrzyskie	8483	12	372	320	252	10	15	18	15	14
Warmińsko-Mazurskie	13 053	17	751	683	546	21	22	26	31	25
Wielkopolskie	22 120	26	980	901	739	30	24	39	41	34
Zachodniopomorskie	12 854	12	612	546	413	10	18	25	29	26

Mirosław Brodowski

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o działalności podmiotów upoważnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej w 2002 r.

1. Wstęp

Zgodnie z ustawą z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, działalność z zakresu pośrednictwa pracy, może być prowadzona przez podmioty inne niż urzędy pracy. Warunkiem umożliwiającym prowadzenie pośrednictwa pracy było uzyskanie upoważnienia Ministra Pracy i Polityki Społecznej (do 31 marca 2002 roku upoważnienia wydawał Prezes Krajowego Urzędu Pracy). Działalność mogła być prowadzona, jako działalność nie przynosząca zysku – przy zachowaniu zasady nie pobierania opłat od bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy.

Niniejsza informacja została opracowana przez Departament Rynku Pracy na podstawie danych nadesłanych przez podmioty upoważnione do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie Polski w poszczególnych półroczach 2002 roku.

2. Charakterystyka podmiotów, które otrzymały upoważnienie do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej w 2002 roku

W 2002 r. wydanych zostało 108 upoważnień do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. W liczbie tej znajdowały się 52 podmioty, które ubiegały się o upoważnienie po raz pierwszy – z czego jeden podmiot zrezygnował ze swej działalności poprzez zwrot upoważnienia.

W porównaniu do 2001 r. liczba wydanych upoważnień wzrosła o 13*.

Upoważnienie do prowadzenia pośrednictwa pracy w 2002 r. otrzymały następujące jednostki, wyszczególnione wg prawnej formy działalności:

- związki zawodowe (4),
- spółki prawa handlowego: akcyjne (3), z o.o. (20),
- przedsiębiorstwa prywatne, w tym spółki cywilne (34),

* Ogółem w latach 1990–2002 wydanych zostało **1611** upoważnień do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie kraju. W poszczególnych latach liczba ta przedstawiała się następująco:

Wyszczególnienie	liczba wydanych upoważnień	Wyszczególnienie	liczba wydanych upoważnień
1990 r.	31	1997 r.	213
1991 r.	30	1998 r.	205
1992 r.	90	1999 r.	200
1993 r.	100	2000 r.	131
1994 r.	101	2001 r.	95
1995 r.	127	2002 r.	108
1996 r.	180		

Liczba wydawanych upoważnień do 1997 roku rosła osiągając maksymalną wartość 213 w 1997 r. Nagły spadek liczby wydawanych upoważnień nastąpił w 2000 r. Przyczyną takiego stanu było wprowadzenie od drugiego kwartału 2000 roku wydłużonego okresu ważności upoważnienia z jednego roku do dwóch lat oraz możliwość rejestrowania doradztwa personalnego jako działalności gospodarczej. Zapis ustawowy wyodrębnił usługi zaliczane do zakresu doradztwa personalnego oraz dawał możliwość wykonywania ich w formie odpłatnej i bez upoważnienia Ministra Pracy i Polityki Społecznej (wcześniej Prezesa Krajowego Urzędu Pracy. Spowodowało to odejście wielu firm od prowadzenia działalności w zakresie pośrednictwa pracy (jako działalności bezzyskowej) i rozpoczęcie działalności gospodarczej w zakresie doradztwa personalnego.

- organizacje społeczne, samorządowe, stowarzyszenia, fundacje (43),
- wyższe szkoły państwowe (4).

Głównym profilem działalności upoważnionych jednostek, stwierdzonym na podstawie aktu określającego status prawny, jest: obrona interesów pracowniczych i osób bezrobotnych, edukacja, handel i usługi, doradztwo podatkowe, doradztwo ekonomiczne i prawne oraz doradztwo personalne.

Zdecydowana większość jednostek prowadziła działalność w zakresie pośrednictwa pracy dla osób o różnych zawodach i specjalnościach.

Należy zaznaczyć, że siedziby upoważnionych jednostek, ewentualnie ich biura pośrednictwa pracy, znajdowały się w większych miastach – głównie w miastach wojewódzkich.

3. Działalność podmiotów legitymujących się upoważnieniem do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie Polski w 2002 roku

Na koniec 2002 roku działało w kraju ogółem **201** podmiotów posiadających upoważnienie do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie Polski.

Rozmieszczenie upoważnionych podmiotów w poszczególnych województwach jest bardzo zróżnicowane. Najwięcej podmiotów upoważnionych do pośrednictwa pracy na terenie kraju funkcjonowało w województwach:

- ◆ mazowieckim – 45 (22% ogółu podmiotów posiadających upoważnienie),
- ◆ śląskim – 33 (16%).

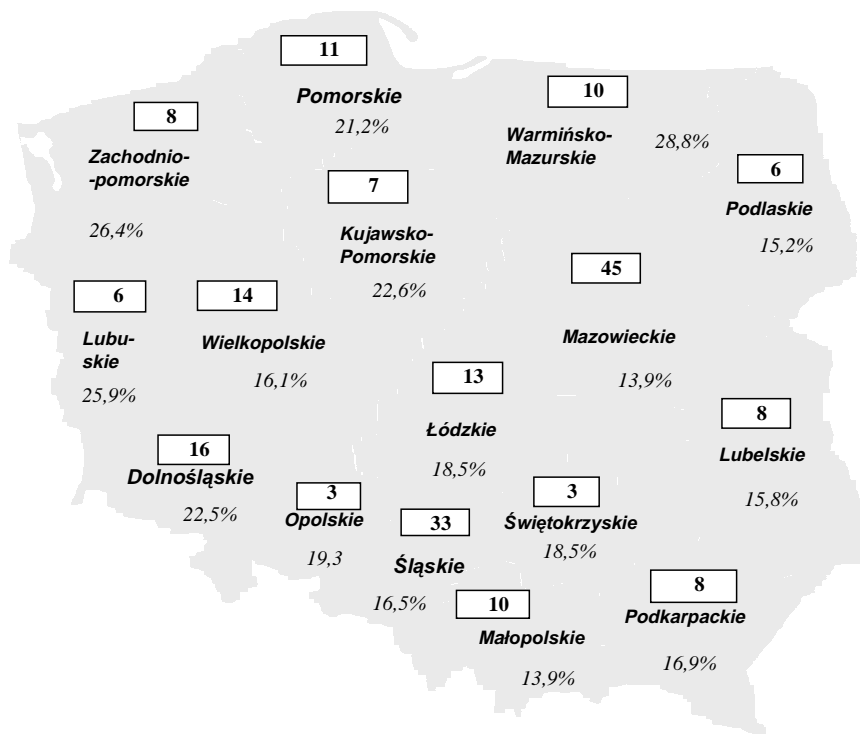
Wśród województw najslabiej reprezentowanych przez upoważnione podmioty były województwa:

- ◆ opolskie – 3 (0,02%),
- ◆ świętokrzyskie – 3 (0,02%).

Warto zauważyć, że najwięcej podmiotów działało w województwach o stopie bezrobocia niższej od średniej krajowej.

Rozmieszczenie podmiotów posiadających upoważnienie w 2002 roku

Kartogram 1. Podmioty upoważnione do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej w 2002 r., w poszczególnych województwach.
(Stan w dniu 31.12.2002 r.)



0,0% – stopa bezrobocia
w województwie

45 – liczba podmiotów posiadających upoważnienie do prowadzenia
pośrednictwa pracy na terenie kraju w województwie

Efekty pośrednictwa pracy w 2002 roku

Z nadesłanych danych wynika, że w 2002 r. **jednostki posiadające upoważnienie pozyskały 146 037 ofert pracy**. W porównaniu do 2001 r. oznacza to wzrost o 63 917 ofert.

W minionym okresie zgłosiły się i zostały wpisane do **ewidencji upoważnionych podmiotów 269 262 osoby**, tj. o 177 700 osób więcej niż w roku poprzednim.

Liczba osób zatrudnionych na terenie kraju za pośrednictwem upoważnionych agencji zatrudnienia w 2002 r. wyniosła 86 005 i była wyższa o 6875 w stosunku do roku 2001. W porównaniu do 2000 r. liczba zatrudnionych w ubiegłym roku była wyższa o 8684 osoby**.

Zatrudnione kobiety w liczbie **42 766**, stanowiły 49,7% ogółu zatrudnionych. W porównaniu do 2001 r. liczba ich wzrosła o 5214.

Dla porównania warto dodać, że w minionym roku liczba osób wyrejestrowanych z powiatowych urzędów pracy, z powodu podjęcia pracy wyniosła **1 186 915** (w tym **552 205** kobiet). Dane te wskazują, że działalność podmiotów upoważnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie RP znacząco wspiera podstawowe usługi publicznych służb zatrudnienia.

** W latach 1992–2002 zatrudnienie w kraju za pośrednictwem upoważnionych podmiotów otrzymało **695 213** osób. Liczba osób zatrudnionych w poszczególnych latach przedstawia się następująco:

Wyszczególnienie	Osoby zatrudnione w kraju za pośrednictwem upoważnionych podmiotów	Wyszczególnienie	Osoby zatrudnione w kraju za pośrednictwem upoważnionych podmiotów
1992 r.	2 145	1998 r.	99 772
1993 r.	27 393	1999 r.	87 785
1994 r.	40 741	2000 r.	77 321
1995 r.	58 269	2001 r.	79 130
1996 r.	58 514	2002 r.	86 005
1997 r.	78 138		

Liczba zatrudnionych osób do 1998 r. stale rosła w latach 2000–2001 nieznacznie zmalała w porównaniu do lat poprzednich. Jedną z głównych przyczyn tego zjawiska był zapewne fakt wprowadzenia ustawowego zapisu o doradztwie personalnym.

Upoważnione podmioty zobowiązane zostały do podania liczby osób zatrudnionych za ich pośrednictwem w poszczególnych zawodach – wykonyując nazewnictwo zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności. Poniższa tabela przedstawia liczbę osób zatrudnionych w 2002 r. w najczęściej występujących zawodach.

W rankingu zawodów kolejny już rok pierwsze miejsce pod względem liczebności zajmują sprzedawcy w handlu detalicznym – 9065 osób (w odniesieniu do roku ubiegłego liczba ta wzrosła o 3816 osób. Natomiast pierwsze miejsce wśród zawodów nierobotniczych (pozycja 20) zajął zawód – sekretarka.

Tab. 1. Liczba osób zatrudnianych w kraju za pośrednictwem upoważnionych podmiotów w najczęściej występujących zawodach, w 2002 roku.

Lp.	Nazwa zawodu	osoby zatrudnione	
		liczba	% do ogółu zatrudnionych
1	Sprzedawca w handlu detalicznym	9065	10,5
2	Murarz (ogólnobudowlany)	3263	3,8
3	Pozostali sprzedawcy i demonstratorzy	2571	3,0
4	Hostessa	2531	2,9
5	Pozostali murarze i pokrewni	2390	2,7
6	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	2276	2,6
7	Pozostali robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni	2276	2,6
8	Agent ochrony mienia i osób	2193	2,5
9	Kelner	2087	2,4
10	Pozostali gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni	2008	2,3
11	Akwizytor	1956	2,3
12	Kucharz	1916	2,2
13	Kasjer handlowy	1882	2,2
14	Sprzątaczk	1738	2,0
15	Bufetowy (barman)	1657	1,9
16	Magazynier	1631	1,9
17	Agent ubezpieczeniowy	1522	1,8
18	Pomoc kuchenna	1369	1,6
19	Operator sprzętu komputerowego	1339	1,6
20	Sekretarka	1328	1,5

Należy stwierdzić, że podobnie jak w roku 2001 najczęściej osób znalazło zatrudnienie w branży: handlowej, budowlanej i gastronomiczno-hotelarskiej.

Grupa osób zatrudnionych bez przygotowania zawodowego (bez zawodu) wynosiła 2714 osób, co stanowi ok. 0,03% ogółu osób zatrudnionych za pośrednictwem upoważnionych agencji i była większa o 711 osób w stosunku do 2001 r.

Na uwagę zasługuje fakt, że w 65 zawodach (co stanowi 11% wszystkich wymienionych zawodów) liczba zatrudnionych osób przekraczała 100 osób. W 530 zawodach liczba osób nie przekraczała 100, z czego w 200 zawodach podjęło pracę po 1 lub 2 osoby.

Najwięcej kobiet znalazło pracę w następujących zawodach: sprzedawca w handlu detalicznym – 6965, hostessa – 2441, kelner – 1704, kasjer handlowy – 1564, sprzątaczką – 1536, kucharz – 1334, sekretarka – 1308, pozostali robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni – 1291, bufetowy (barman) – 1235.

Najliczniejsza grupa kobiet zatrudniona została w zawodach branży handlowej. Bez zawodu otrzymało pracę 887 kobiet.

Natomiast najliczniejszą grupę zawodową wśród mężczyzn stanowili zatrudnieni w następujących zawodach:

- murarz (ogólnobudowlany) – 3263,
- pozostali murarze i pokrewni – 2390,
- agent ochrony mienia i osób – 2138,
- sprzedawca w handlu detalicznym – 2100,
- magazynier – 1555,
- pozostali sprzedawcy i demonstratorzy – 1529,
- przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny) – 1386,
- operator sprzętu komputerowego – 1131.

Grupą zawodową, w której mężczyźni najliczniej podjęli pracę byli murarze i pokrewni. Natomiast bez zawodu zatrudniono 1827 mężczyzn.

Odpłatność za świadczone pośrednictwo pracy

Oплата pobierana przez upoważnione podmioty od pracodawców – wg podawanych informacji – wynosiła od 15 do 1500 zł. Maksymalną kwotą możliwą do pobierania – na pokrycie faktycznych kosztów z tytułu po-

średnictwa pracy – była kwota równa 150 % przeciętnego wynagrodzenia, która – dla przeciętnego wynagrodzenia na dzień 1 grudnia 2002 r. równego 2095,81 zł. – wynosiła 3143,72 zł. Najczęściej pobierana kwota mieściła się w przedziałach od 600 do 1300 zł.

Informacje o całkowicie bezpłatnej formie prowadzenia swoich usług z zakresu pośrednictwa pracy nadeszło ok. 55% upoważnionych podmiotów, tj. o 14 punktów procentowych więcej niż w 2001 r.

*
* *

Na koniec 2002 r. na polskim rynku pracy funkcjonowało 201 podmiotów upoważnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie kraju. W porównaniu do końca 2001 roku (196) liczba upoważnionych podmiotów wzrosła o 5, natomiast w stosunku do pierwszej połowy 2002 roku (211) liczba podmiotów posiadających upoważnienie zmalała o 10.

W okresie sprawozdawczym pracę otrzymało 86 005 osób, tj. o 6875 więcej niż w 2001 roku (79 130). Przeciętna liczba zatrudnionych osób przypadająca na upoważniony podmiot w 2002 roku wynosiła 427 osób, natomiast w 2001 roku – 403.

Wśród agencji upoważnionych do pośrednictwa pracy na terenie kraju najwięcej osób skierowały do pracy w 2002 r. biura pośrednictwa pracy OHP (67 056) i Górnicza Agencja Pracy w Katowicach (5084).

Należy stwierdzić, że spośród wszystkich podmiotów legitymujących się upoważnieniem w 2002 r. – sprawozdanie przesłało 97% podmiotów. Miarodajność przedstawionych danych wydaje się być zapewniona z uwagi na fakt, iż informacje nadeszły podmioty aktywnie działające w zakresie prowadzonego pośrednictwa pracy. Z dotychczasowych informacji wynikało, że sprawozdania nie przekazywały podmioty, które nie miały efektów w pośredniczeniu bądź całkowicie zaniechały prowadzenia tej działalności.

Warto dodać, że w wyniku wykonywania kontroli zgodności działalności z przepisami ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu w 2002 r. służby kontroli legalności zatrudnienia działające w urzędach wojewódzkich ujawniły i skierowały do sądów rejonowych wnioski o ukaranie

41 podmiotów, które złamały przepisy ustawy (w tym: 28 nie posiadających upoważnienia, 7 pobierających od osób bezrobotnych dodatkowe opłaty, 6 osiągających zysk z tytułu prowadzonego pośrednictwa pracy).

4. Uwagi końcowe

Rozwój niepublicznych agencji pośrednictwa pracy, jaki obserwowano w okresie ostatnich kilku lat, w korzystny sposób oddziałuje na krajowy rynek pracy. Niepubliczne agencje zatrudnienia zaczęły odgrywać znaczącą rolę w tworzeniu sieci alternatywnych usług pośrednictwa pracy, wspierających działania urzędów pracy, tj. w poszerzeniu ofert pracy skierowanych do pracobiorców posiadających specjalistyczne kwalifikacje i pracodawców zainteresowanych pozyskiwaniem osób o ściśle określonych kwalifikacjach zawodowych.

Efekty osiągane przez upoważnione podmioty świadczące usługę pośrednictwa pracy – 86 005 osób zatrudnionych w 2002 r. – potwierdzają przydatność tej działalności na polskim rynku pracy. Stwarzają one bowiem bezrobotnym oraz osobom poszukującym pracy dodatkowe możliwości jej otrzymania.

W celu stworzenie lepszych warunków do rozwoju niepublicznego pośrednictwa pracy wprowadzono nowe uregulowania prawne. Obowiązująca od 6 lutego 2003 roku ustawa z dnia 20.12.2002 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o systemie oświaty (Dz. U. z 2003 r. Nr 6, poz. 65) wprowadza istotne zmiany w dotychczas obowiązujących w tym zakresie regulacjach. Wprowadzone tą nowelizacją zmiany obejmują, m.in.:

- wprowadzenie pojęcia agencji zatrudnienia, obejmującego agencje pośrednictwa pracy, agencje doradztwa personalnego oraz agencje pracy tymczasowej,
- nałożenie na ministra właściwego do spraw pracy obowiązku prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia oraz wydawania certyfikatów podmiotom wpisanym do rejestru,
- zwiększenie kręgu podmiotów uprawnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy oraz usankcjonowanie prowadzenia działalności gospodarczej

czej w zakresie pośrednictwa pracy, przy zachowaniu zasady nie pobierania opłat od osób poszukujących pracy,

- wprowadzenie odrębnego katalogu usług z zakresu doradztwa personalnego,
- włączenie do polskiego porządku prawnego nieznanej wcześniej instytucji o nazwie agencja pracy tymczasowej – jako podmiotu wykonującego usługi w zakresie udostępniania zatrudnionych u siebie pracowników do wykonywania pracy na rzecz innych podmiotów.

Warunkiem prowadzenia działalności z zakresu agencji zatrudnienia jest uzyskanie wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, prowadzonego centralnie przez Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Podmiot ubiegający się o wpis do rejestru zobowiązany jest dokonać jednorazowej wpłaty w wysokości przeciętnego wynagrodzenia na konto Funduszu Pracy. Przepisy ustawy dopuszczają zwolnienie z tej opłaty organizacje pożytku publicznego, o ile ich działalność w zakresie pośrednictwa pracy będzie zgodna z celami statutowymi tych organizacji. Dokumentem potwierdzającym ten wpis jest certyfikat, zawierający również warunki prowadzenia działalności agencji zatrudnienia.

Agencja zatrudnienia zgodnie z ustawą ma obowiązek, w szczególności:

- informowania o zmianach danych dotyczących podmiotu,
- przetwarzania danych osobowych zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych,
- przedstawiania rocznej informacji o działalności agencji,
- współpracy z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy,

Ponadto agencja zatrudnienia nie może:

- pobierać opłat od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- 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.

Tryb i warunki dokonywania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia określa rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 kwietnia 2003 roku w sprawie rejestru agencji zatrudnienia (Dz. U. Nr 73, poz. 665).

Elżbieta Gniadek

Alicja Wasilewska

Tomasz Niesiołowski

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Projekt TOR#10

„Rozwój małej przedsiębiorczości”

– raport 2002¹

Początek lat 90-tych charakteryzował się gwałtownymi przeobrażeniami rynku pracy. Transformacja ustrojowa w połączeniu z recesją gospodarczą wyzwoliła zjawisko masowego bezrobocia, przed którego skutkami narastał lęk społeczny. Świadomość, że duża część bezrobotnych będzie zmuszona zdobyć nowe kwalifikacje nakazywała wzmocnić rynek instytucji szkoleniowych prowadzących usługi dla dorosłych. Konieczne stało się również wykreowanie i upowszechnianie nowych instrumentów i form pomocy na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza przez samozatrudnienie i rozwój małych firm.

W obliczu tych wyzwań rozpoczęto realizację Projektu Promocji Zatrudnienia i Rozwoju Służb Zatrudnienia, którego jednym z komponentów

¹ Dane zawarte w niniejszym artykule pochodzą z „Informacji o działaniach podejmowanych przez instytucje utworzone w ramach projektu TOR#10 – Rozwój małej przedsiębiorczości w 2002 r. – Inkubatory przedsiębiorczości” – opracowanej w Departamencie Rynku Pracy MGPIPS.

był TOR#10 „Rozwój małej przedsiębiorczości”. Celem tego przedsięwzięcia było stworzenie systemu instytucji aktywnie wspierających przedsiębiorczość, ukierunkowanego na organizację pomocy osobom pozostającym bez pracy, zagrożonym jej utratą oraz szukającym swej szansy życiowej w założeniu własnej firmy.

Działalność instytucji TOR#10 poddana jest ciągłemu monitorowaniu, które ma na celu określenie pojawiających się w obszarze ich działalności trendów oraz wytyczenie odpowiednich kierunków dalszego rozwoju.

System gromadzenia informacji o wynikach działań opiera się na miesięcznych (w przypadku funduszy rozwoju przedsiębiorczości) oraz kwartalnych (w przypadku inkubatorów przedsiębiorczości i ośrodków wspierania przedsiębiorczości) raportach.

W ramach projektu TOR#10 76 organizacji pozarządowych utworzyło na terenie całej Polski 31 inkubatorów przedsiębiorczości, 62 ośrodki wspierania przedsiębiorczości oraz 34 fundusze rozwoju przedsiębiorczości.

Inkubatory przedsiębiorczości pomagają przetrwać młodym firmom trudny start i rozwinąć działalność dzięki świadczeniu usług, których cena została skalkulowana na poziomie atrakcyjnym dla startującego przedsiębiorcy. Dzięki dostosowanej do możliwości takich klientów ofercie lokalowej, związanej z udostępnianiem powierzchni pod działalność gospodarczą, swobodnym dostępem do usług biurowych i doradczych przyczyniają się do obniżenia kosztów funkcjonowania firm.

Obserwowane obecnie osłabienie aktywności w sektorze msp widoczne jest również na przykładzie inkubatorów, którym z roku na rok ubywa klientów. Zjawisko to jest efektem nie tylko prawidłowej rotacji firm inkubatorowych, które po upływie 3 lat powinny opuścić zajmowany lokal i rozpocząć walkę o przetrwanie w warunkach wolnego rynku, ale również bardzo słabą „zastępowalnością” czyli zainteresowaniem nowych klientów.

Większość spośród 31 inkubatorów przedsiębiorczości utworzonych w ramach projektu TOR#10 sygnalizuje pogarszającą się sytuację gospodarczą w regionie widoczną również w kondycji poszczególnych placówek.

Według stanu na koniec 2002 r. liczba firm inkubatorowych spadła w stosunku do 2001 r. do 536 podmiotów, wśród których najczęściej spoty-

kamy firmy działające nie dłużej niż rok przed wejściem do inkubatora. Stanowią one ponad 40% wszystkich użytkowników i korzystają z preferencyjnych stawek czynszu. Obok firm nowo utworzonych w strukturach inkubatorów przedsiębiorczości funkcjonuje również grupa podmiotów korzystająca w ramach trzyletniego okresu inkubacji z preferencyjnych stawek czynszu, ustalonych jednak na nieco wyższym poziomie. Ta kategoria użytkowników stanowi blisko 30% ogółu klientów, czyli prawie tyle co grupa firm strategicznych ponoszących w całości wszystkie koszty. Podkreślić należy, że niezależnie od ustalonych na korzystnym poziomie stawek czynszu, przedsiębiorcy rozpoczynający działalność objęci są całym szeregiem preferencji i różnego rodzaju ulg jak np. zwolnienie z opłaty za lokal w początkowym okresie funkcjonowania w inkubatorze.

W obliczu wysokiego bezrobocia niekorzystnym zjawiskiem jest mała aktywność osób bezrobotnych w zakresie podejmowania ryzyka założenia formy. Fakt ten potwierdzony jest niskim udziałem bezrobotnych w ogólnej liczbie przedsiębiorców inkubatorowych. Pod koniec 2002 r. udział procentowy firm założonych przez osoby wcześniej pozostające bez pracy wynosił 21%.

Wspomagane przez inkubatory firmy, jak również firmy strategiczne zatrudniały pod koniec 2002 r. łącznie 2.583 osób, w grupie których znalazło się 877 bezrobotnych. Niestety w stosunku do roku poprzedniego liczba miejsc pracy utworzonych przez firmy inkubatorowe spadła o 19%, co potwierdza fakt występowania wielu barier, z którymi borykać muszą się przedsiębiorcy. Rosnące koszty zatrudniania pracowników ograniczają możliwości kreowania nowych miejsc pracy przez sektor msp, niemniej jednak obszarem najaktywniej generującym nowe miejsca pracy nadal są usługi i działalność handlowa.

Zgodnie z podstawową zasadą inkubatory przedsiębiorczości umożliwiają firmom korzystanie z preferencyjnych warunków przez okres maksymalnie trzech lat. W okresie funkcjonowania projektu, czyli od stycznia 1995 r. do końca grudnia 2002 r. liczba firm, które opuściły inkubatory przedsiębiorczości wyniosła 1.260. Większość z nich, ponad 70% kontynuuje działalność na rynku, pozostała część pomimo wszechstronnej pomocy nie prze-

trwała w warunkach gospodarki rynkowej i zmuszona była zawiesić działalność.

Drugi komponent projektu TOR#10 to **ośrodki wspierania przedsiębiorczości**. Wychodząc naprzeciw potrzebom przedsiębiorców, nie tylko inkubatorowych, ośrodki organizują szkolenia oraz świadczą usługi doradcze obejmujące zakresem podstawową wiedzę o rynku i biznesie. Istotnym elementem oferty środków są usługi informacyjne o dostępie do kapitału i nowych technologii, imprezach targowych, ofertach gospodarczych firm krajowych i zagranicznych a także normach obowiązujących w Unii Europejskiej, którym sprostać będą musiały polskie firmy.

Działające na terenie Polski ośrodki w 2002 r. objęły różnego rodzaju działaniami ponad 50 tys. osób. Wnosząc istotny wkład w podnoszenie kwalifikacji zawodowych, a także upowszechnianie postaw przedsiębiorczych ośrodki wspierania przedsiębiorczości organizowały w 2002 r. szkolenia obejmujące zakresem między innymi zarządzanie zasobami firmy, przepisy prawa związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, marketing, finansowanie rozwoju przedsiębiorstwa, dzięki którym osoby zainteresowane założeniem własnej firmy mogły samodzielnie napisać biznes plan, stanowiący niezbędny element wniosku pożyczkowego oraz strategii funkcjonowania przedsiębiorstwa. W szkoleniach, które stanowiły blisko 70% oferty wszystkich ośrodków szkoleniowo-doradczych, uczestniczyło łącznie 27.910 osób, w tym 9.768 bezrobotnych.

Znakomita większość ośrodków świadczy usługi doradcze i informacyjne obejmujące podstawowe aspekty prowadzenia działalności gospodarczej, które pozwalają indywidualnym klientom rozwiązać większość szczegółowych wątpliwości powstałych w trakcie organizowania własnego przedsiębiorstwa. W 2002 r. z tej formy pomocy skorzystały 22.742 osoby, z czego ponad połowę stanowili bezrobotni.

Zainteresowanie bezrobotnych usługami ośrodków szkoleniowo-doradczych w 2002 r. nadal utrzymywało się na dość wysokim poziomie, o czym świadczy blisko 44% udział tej grupy w ogólnej liczbie beneficjentów.

Trudności w pozyskaniu zatrudnienia mogą pobudzać do działania osoby o predyspozycjach przedsiębiorców. Powodzenie jednak zależy nie tylko

od posiadanych cech czy umiejętności, ale także od zdobytej wiedzy, dobrego pomysłu i często pomocy odpowiednio przygotowanego doradcy. Każdy pomysł na własną firmę musi być przeanalizowany, zweryfikowany i szczegółowo opracowany w postaci biznes planu. Biznes plan pozwala określić wszystkie istotne aspekty planowanego przedsięwzięcia i stanowi podstawę do ubiegania się o środki na sfinansowanie działalności.

Realizowane w 2002 r. usługi pozwoliły na przygotowanie 1.186 biznes planów oraz 1.391 wniosków pożyczkowych.

Mimo trudnej sytuacji gospodarczej oraz generalnie obserwowanego małego zainteresowania w zakładaniu własnych firm działalność ośrodków wspierania przedsiębiorczości przyniosła wymierne efekty w postaci wykreowania 769 nowych podmiotów oraz utworzenia 1.353 miejsc pracy, nie biorąc pod uwagę możliwości pozyskania pracy w wyniku przekwalifikowania zawodowego.

Działalność wszystkich ośrodków wyspecjalizowanych w świadczeniu usług na rzecz rozwoju gospodarczego, utworzonych w ramach projektu TOR#10, przyniosła w okresie 8 lat tj. od 1995 do 2002 r. wymierne efekty w postaci 6.908 nowych podmiotów gospodarczych i 13.313 miejsc pracy, nie uwzględniając możliwości pozyskania nowych miejsc pracy dzięki ukończonym szkoleniom zawodowym.

Fundusze rozwoju przedsiębiorczości są obok Funduszu Pracy jednym z niewielu źródeł pozabankowego wsparcia finansowego dla bezrobotnych podejmujących działalność gospodarczą.

Fundusze rozwoju przedsiębiorczości funkcjonują w całym kraju w ramach 34 fundacji i stowarzyszeń. Pierwsze dziesięć funduszy rozwoju przedsiębiorczości zostało uruchomionych w grudniu 1994 roku, natomiast pozostałe dwadzieścia cztery powstało w latach 1996–1997.

Z wieloletniej analizy udzielonych pożyczek wynika, że klientami funduszy są osoby bezrobotne lub zagrożone bezrobociem, głównie w wieku między 30 a 45 rokiem życia. Wśród pożyczkobiorców 48% stanowią kobiety, które podejmują działalność handlową lub usługową. Mężczyźni swoją działalność gospodarczą ukierunkowują częściej na usługi i produkcję.

W okresie ośmiu lat funkcjonowania funduszy pożyczkowych średnia wielkość pożyczek w latach 1995–2002 systematycznie wzrastała. I tak średnia wielkość pożyczki w 1995 r. wynosiła 8.343,49 zł, a w 2002 r. – 22.343,00 zł.

Natomiast średnia wielkość pożyczki w latach 1995–2002 ukształtowała się na poziomie 19.549,19 zł, przy czym 83 % stanowią pożyczki o wartości do 20.000,00 zł; pożyczki w wysokości od 20.000,00 zł do 30.000,00 zł i powyżej 30.000,00 zł stanowią po ok. 8,5 % łącznej liczby pożyczek.

Istotnym elementem w działalności funduszy jest zasilenie ich kapitału pożyczkowego z innych źródeł, takich jak środki finansowe od samorządu lokalnego lub dofinansowanie w ramach rządowego programu rozbudowy systemu funduszy pożyczkowych. Samorządy lokalne z własnych środków finansowych do końca 2002 r. zasiły fundusze rozwoju przedsiębiorczości kwotą 2 731 038,00 zł, co stanowi zaledwie 2,86% w stosunku do środków finansowych będących w dyspozycji lokalnych funduszy.

W 2001 i 2002 roku Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości ogłosiła konkurs na dokapitalizowanie lokalnych funduszy pożyczkowych. W IV kwartale 2001 roku pięć funduszy otrzymało dokapitalizowanie w wysokości 3 mln 900 tys. zł, a w IV kwartale 2002 r. kolejne cztery lokalne fundusze otrzymały kwotę 3 mln 455 tys. zł.

Od początku funkcjonowania funduszy pożyczkowych, tj. od stycznia 1995 r. do 31 grudnia 2002 r. zostało udzielonych 3 976 pożyczek na łączną kwotę 77 727 586,82 zł.

W wyniku podjęcia działalności gospodarczej przez pożyczkobiorców funduszy w 2002 r. utworzono 1 003 nowych miejsc pracy, natomiast w 2001 r. – 722 nowych miejsc pracy. Wynika z tego, że fundusze są coraz bardziej popularną formą udzielania pożyczek dla osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą. Od stycznia 1995 r. do 31 grudnia 2002 r. w ramach funkcjonowania funduszy pożyczkowych zostało utworzonych 7 163 nowych miejsc pracy.

Średnio jeden pożyczkobiorca daje zatrudnienie dwóm osobom. Średnia pożyczka na jedno miejsce pracy przy wykorzystaniu środków finansowych funduszy wyniosła 10.851,26 zł.

Od początku funkcjonowania funduszy rozwoju przedsiębiorczości systematycznie maleje liczba tworzonych miejsc pracy w wyniku przyznanych pożyczek. Na koniec 1995 roku średnio jeden pożyczkobiorca dał zatrudnienie 2,4 osobom, a w 2001 r. – 1,38 i w 2002 r. – 1,38.

Średni wskaźnik spłacalności pożyczek liczony narastająco kształtował się w poszczególnych latach następująco: w 1995 r. – 98%, w 1996 r. – 94%, w 1997 r. – 95%, w 1998 – 91,2%, w 1999 – 88,5%, w 2000 r. – 85,9%, w 2001 r. – 86,4%, natomiast w 2002 r. wynosił 88,64%.

Funkcjonowanie lokalnych funduszy pokazuje, że opracowane zasady uwzględniają większość występujących zagrożeń, które są wykazywane w przesyłanych raportach. Należy stwierdzić, że w zdecydowanej większości funkcjonujących lokalnych funduszy zadania określone w umowie z MPiPS są realizowane prawidłowo.

Aby uatrakcyjnić ofertę pożyczkową i jednocześnie nie dopuścić do deprecjacji środków publicznych, w wyniku przeprowadzonych konsultacji z prezesami zarządów stowarzyszeń i fundacji, a także przy wykorzystaniu uwag i wniosków przekazanych przez Biuro Kontroli Resortu w listopadzie 2002 roku został opracowany i przekazany do stosowania regulamin funkcjonowania Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości. W nowym regulaminie nastąpiło szereg korzystnych dla FRP zmian, a zwłaszcza zezwolenie na wykorzystanie do 30% środków uzyskanych ze spłat odsetek w wysokości podstawowej od udzielonych pożyczek oraz odsetek od lokat bankowych na pokrycie kosztów operacyjnych funduszu, oraz ustalono, że pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla absolwentów będą udzielane na preferencyjnych warunkach tj. 0,5 stopy procentowej redyskonta weksla NBP.

Konieczność nawiązywania coraz ściślejszej współpracy pomiędzy partnerami rynku pracy w procesie promowania postaw przedsiębiorczych w sytuacji stale rosnącego bezrobocia powinna skłaniać publiczne służby zatrudnienia do korzystania z dorobku i bogatej oferty usług świadczonych przez przedstawione w informacji inkubatory, ośrodki oraz fundusze, których działania z reguły znakomicie dopasowane są do lokalnych potrzeb.

Chociaż w założeniu programu „Rozwój małej przedsiębiorczości TOR#10” oferta wszystkich komponentów miała służyć głównie osobom bezrobotnym lub zagrożonym utratą pracy, to rzeczywistość pokazała, że istnieje również duże zainteresowanie przedsiębiorców poszczególnymi typami usług.

Magdalena Frańczak

Biurow Prasy i Informacji

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Od praktyki do pracy

Dwa w jednym, czyli nauczanie i praktyka – tak w skrócie można podsumować program METRO Edukacja realizowany w sześciu szkołach w całej Polsce.

Przemysław Kamiński w łódzkim markecie Makro Cash and Carry pracuje od listopada 2002 r. Zatrudniony jest na stoisku sport – zabawki – artykuły sezonowe. Zna miejsce pracy, ponieważ dwa lata wcześniej szkoła skierowała go tam na czterotygodniowe praktyki. Zajmuje się wykładaniem towaru, pomaga klientom i wykonuje inne zadania związane z funkcjonowaniem stoiska np. dba o utrzymanie czystości.

Po ukończeniu Liceum Handlowego w Łodzi odbył trzymiesięczny staż w sklepie spożywczym w ramach programu „Pierwsza Praca”. Później postanowił spróbować w Makro Cash and Carry, złożył więc życiorys w którym zaznaczył, że jest absolwentem klasy objętej programem METRO Edukacja.

- *Po trzech tygodniach odezwali się do mnie i zaprosili na rozmowę kwalifikacyjną.... no i jestem tutaj* – mówi zadowolony. Praca mu się podoba, bo jest rozwojowa, wciąż uczy się czegoś nowego. Uważa, że wiedza wyniesiona ze szkoły bardzo mu się teraz przydaje:

- *Więcej nauczyłem się w szkole niż koledzy z innych klas o podobnym profilu, ale nie objętych programem. Mieliliśmy wiele zajęć praktycznych, szkoleń dzięki którym dowiedziałem się rzeczy, które teraz wykorzystuję w pracy.*

Realizacja projektu METRO Edukacja rozpoczęła się w 2000 r. w trzech szkołach o profilu handlowym w Poznaniu, Łodzi i Częstochowie. Od września 2001 r. do programu dołączyły kolejne trzy placówki: z Warszawy, Kielc i Zabrza.

Merytoryczną część projektu opracował zespół ekspertów z Zespołu Szkół Handlowych im. Oskara Langego w Poznaniu. Przy jego opracowywaniu korzystano z materiałów Niemieckiego Centrum Kształcenia w Handlu Detalicznym Saksonii – Anhalt w Neu Koenigsau oraz z sugestii poszczególnych marketów.

Programem objęte są klasy III i IV liceów handlowych realizujących cztero- i pięcioletni cykl nauczania w zawodzie technik – handlowiec. W ramach projektu uczniowie odbywają czterotygodniowe praktyki w marketach Real, Praktiker i Makro Cash and Carry należących do inicjatora programu – koncernu METRO Group, największego pracodawcy w branży handlowej w Polsce.

Program nauczania zawiera nowe treści programowe, które nie występują w standardowym wykazie przedmiotów liceum handlowego np. zasady planowania, przeprowadzanie analizy wyników marketingowych w przedsiębiorstwie, obsługa programów komputerowych służących m.in. do wystawiania faktur oraz do obsługi dostaw towarów, obsługa klienta, komunikacja wewnętrzna, korespondencja handlowa czy technika sprzedaży grup towarowych.

– *Nasz program rekomenduje zarówno Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu jak i kuratoria oświaty w miastach, w których projekt już działa* – podkreśla Renata Juskiewicz, dyrektor przedstawicielstwa METRO AG w Polsce. Projekt przygotowany został zgodnie z założeniami reformy oświaty; wiedza przekazywana w szkołach ma więc charakter praktyczny, a nie tylko teoretyczny.

Dlaczego firma zdecydowała się na wdrożenie tak innowacyjnego – jak na polskie warunki – pomysłu? R. Juskiewicz twierdzi, że Polska staje się jednym z najbardziej konkurencyjnych rynków handlu w Europie, a METRO stara się patrzeć na handel bardziej perspektywicznie.

– *Po wejściu do UE młodzież, która dziś poszerza wiedzę z zakresu funkcjonowania sklepów wielkopowierzchniowych, będzie miała szansę na zatrudnienie w naszych placówkach w innych krajach.*

Uczniom ubiegającym się o pracę w sklepach należących do koncernu ma w tym pomóc dwujęzyczny certyfikat, jaki otrzymują po zakończeniu nauki. Firma nie robi tego dla przygotowania młodzieży do pracy we własnych placówkach.

– *Młodzież po zakończeniu szkoły równie dobrze może pracować w sklepach konkurencji i mamy sygnały, że tak się faktycznie dzieje. My kładziemy nacisk na edukację, a nie na tworzenie własnej kadry – mówi pani Juskiewicz.*

Wiosną 2001 r. propozycję uczestnictwa w METRO Edukacja otrzymał Zespół Szkół nr 35 im. Zofii Jaroszewicz „Kasi” w Warszawie. – *Po przedstawieniu założeń programowych zainteresowaliśmy się projektem – mówi wicedyrektor szkoły Stanisław Handel – Jesteśmy otwarci na wszelkiego rodzaju oferty. Bardzo trudno jest dziś zorganizować czterotygodniowe praktyki w Warszawie dla uczniów szkół średnich, tym bardziej ucieszyliśmy się, że pojawiła się firma, która zaproponowała praktyki naszym uczniom w swoich placówkach.*

Obecnie programem objęta jest klasa czwarta Liceum Ekonomicznego o specjalności technik-handlowiec. Uczniowie mają mniej zajęć np. z ekonomiki czy rachunkowości handlowej, a więcej z towaroznawstwa. Poza tym młodzież raz w miesiącu uczestniczy w jednodniowych warsztatach prowadzonych przez przedstawicieli firmy dotyczących działalności placówek koncernu. Podczas spotkań młodzież dowiaduje się np. o strategii kształtowania personelu czy o sposobach rozliczenia z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Od tego semestru projektem objęta jest też klasa trzecia liceum oraz pierwsza Zasadniczej Szkoły Zawodowej – zawód sprzedawca.

– *Uczniowie szkoły zasadniczej odbywają zajęcia praktyczne na innych zasadach. Nie mają czterotygodniowych praktyk ani jednodniowych warsztatów. Odbywają praktykę przez cały rok szkolny dwa razy w tygodniu w sklepach Real i Praktiker* – podkreśla Stanisław Handel.

Pod koniec czerwca grupa trzydziestu najlepszych uczniów ze wszystkich szkół objętych programem wyjedzie na trzytygodniową praktykę do marketów METRO Group w Niemczech.

Od września 2003 r. planowana jest także realizacja zajęć poświęconych wiedzy o Unii Europejskiej. W ramach przedmiotu Wiedza o Społeczeństwie przekazywane będą informacje o UE, jej historii, celach, najważniejszych instytucjach. Jednak nowe przedmioty to nie wszystko. Renata Juskiewicz zapowiada, że firma chce wdrożyć projekt również w innych miastach Polski, w których znajdują się placówki wielkopowierzchniowe należące do METRO Group.

Anna Pydych

socjolog

Powiatowy Urząd Pracy w Nysie

„Sklep z pracą” w Nysie

„Sklep z pracą” w Nysie został uruchomiony 1 listopada 1998 r. Jego utworzenie było możliwe dzięki pomocy samorządu, który udostępnił bezpłatnie lokal o powierzchni 54 m² w centrum Nysy. Obsadę etatową zapewnił urząd pracy, tworząc miejsce pracy dla osoby niepełnosprawnej. Dzięki środkom z PFRON-u możliwy był remont pomieszczenia oraz wyposażenie „Sklepu” (meble, komputer, fax). Otwarcie „Sklepu” odbiło się szerokim echem w mediach, informacja o otwarciu została przekazana przez TVP 1 (wiadomości główne), telewizję regionalną oraz lokalną prasę. W dniu 10 sierpnia 2002 r. został otwarty drugi w powiecie nyskim „Sklep z pracą”, który mieści się w Głuchołazach. Pomiędzy sklepami istnieje współpraca w zakresie przepływu ofert pracy.

Idea „Sklepu” została przeniesiona z Danii, gdzie tego typu placówki cieszą się dużym powodzeniem. Jest to forma otwartego pośrednictwa pracy, stanowiąca odejście od biurokratycznego stylu pracy charakterystycznego dla urzędów, dająca pracodawcy możliwość szerokiego rozpropagowania swojej oferty, możliwość dotarcia do szerokiego grona odbiorców, a tym samym szybkiego znalezienia kandydata na wolne miejsce pracy. Bezrobotni i poszukujący pracy mają natomiast szansę na bezpośrednie zapoznanie się z aktualnymi ofertami pracy znajdującymi się na naszym

rynku pracy, a także poza nim (praca w delegacji). W „Sklepie” została przyjęta, podobnie jak w innych sklepach (np. spożywczych) forma samoobsługi.

Osoba zainteresowana sama wybiera interesującą ją ofertę, a jeśli sobie tego życzy – oferta zostanie skopiowana na ksero. Jest też możliwość skorzystania z telefonu w celu sprecyzowania oferty lub umówienia się na wizytę u pracodawcy. Funkcje „Sklepu z pracą” nie ograniczają się do pośrednictwa pracy. Jest to również miejsce, gdzie można zasięgnąć informacji z zakresu przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Do dyspozycji klientów są również różnego rodzaju ulotki i informacje dotyczące usług świadczonych przez urzędy pracy.

Osoby poszukujące pracy mogą zostawić w „Sklepie z pracą” swoje dane o kwalifikacjach i wykształceniu, które za ich zgodą zostają udostępnione pracodawcom. Podstawowymi zaletami „Sklepu” są:

- dotarcie z ofertą do szerokiego grona odbiorców,
- duża liczba zainteresowanych osób o określonych kwalifikacjach,
- ograniczenie formalności do minimum,
- szybka realizacja oferty,
- szeroki dostęp do ofert,
- możliwość szybkiego skontaktowania się z pracodawcą,
- dostęp do informacji dotyczących urzędu pracy,
- bezpłatność usług,
- osoba poszukująca pracy może sama dokonać wyboru oferty,
- oszczędność czasu klientów,
- pomoc w zakresie pisania podania o pracę, listu motywacyjnego, CV oraz przygotowaniu się do rozmowy z pracodawcą.

Istotną sprawą jest lokalizacja sklepów. Sklepy z pracą mają siedziby w centrum miasta i są przez to obiektami łatwo dostępnymi z dużym zapleczem do prezentacji produktów przedsiębiorstw, organizacji wystaw itp. Pomieszczenia te w żaden sposób nie kojarzą się z siedzibą urzędu pracy. Godziny otwarcia sklepów są dostosowane do godzin handlu. Sklep

daje swobodę i dobrowolny dostęp, zarówno pracodawcom, jak i poszukującym pracy.

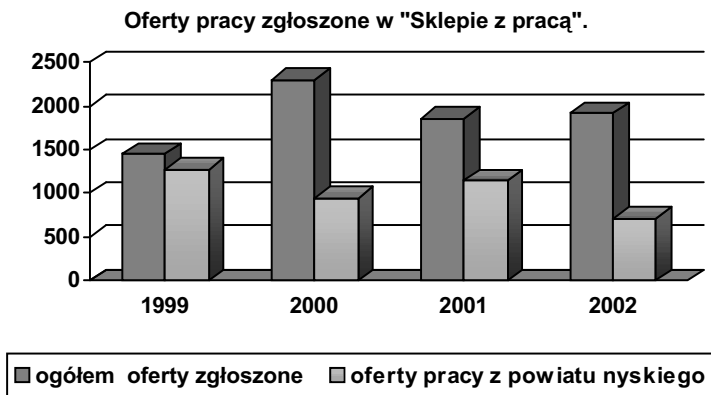
Biorąc pod uwagę wszystkie zalety tej formy pośrednictwa, a także znikomą liczbę „Sklepy z pracą”, cieszą się dużym zainteresowaniem zarówno pracodawców, jak i poszukujących pracy. Sklep z pracą pozwala bowiem pozyskać większą liczbę ofert, które do tej pory były niedostępne w urzędzie pracy. Od momentu uruchomienia „Sklepu z Pracą” zgłoszono do niego ponad 10 tys. miejsc pracy, a liczba odwiedzających waha się w granicach od 200–300 osób dziennie. Charakterystycznym jest fakt, iż wśród klientów znaczną grupę stanowią osoby pracujące, zamierzające zmienić dotychczasową pracę, uczniowie i studenci, oraz emeryci i renciści szukający dodatkowego zatrudnienia.

Oferty pracy można zgłaszać 24 godz. na dobę, wysyłając fax lub nagrywając się na automatycznej sekretarce. Oferty pracy zgłaszane są najczęściej telefonicznie, każda oferta pracy redagowana jest przez pracowników „Sklepu”, a następnie wywieszana. Istotą tej inicjatywy jest zapewnienie pracodawcom optymalnej prezentacji ich ofert pracy, natomiast poszukującym pracy – samodzielność w podejmowaniu decyzji przy wyborze oferty.

Oferta pracy zawiera następujące informacje:

- stanowisko pracy
- kwalifikacje i umiejętności
- miejsce wykonywania pracy
- rodzaj zatrudnienia
- godziny pracy
- datę rozpoczęcia zatrudnienia
- wynagrodzenie
- nazwę i adres pracodawcy
- osobę kontaktową
- dodatkowe informacje

Pracownicy „Sklepu” nawiązali kontakt z podobnymi placówkami w Opolu i Brzegu, dzięki czemu wiele propozycji jakimi dysponują pracownicy, pochodzi z rejonów Opola i Wrocławia.



„Sklep z Pracą” w Nysie dysponował w okresie od stycznia do końca listopada 2002 roku 1923 ofertami pracy. Pracodawcy z powiatu nyskiego zgłosili 711 miejsc pracy. W ubiegłym roku „Sklep” dysponował – 1860 ofertami pracy, w tym 1150 ofertami z powiatu nyskiego. W roku 2000 zostało zgłoszonych 2306 ofert pracy, w tym 947 ofert z powiatu nyskiego. W 1999 roku ofert było znacznie mniej, ogółem zostało zgłoszonych 1448 ofert, z czego większość stanowiły oferty pracy z powiatu nyskiego – 1275.

Najczęściej poszukiwane stanowiska pracy:

w 2002 roku:

- murarz – 176 miejsc pracy, w tym 90 z powiatu nyskiego,
- ślusarz / spawacz – 119 miejsc pracy, w tym 38 z powiatu nyskiego,
- agent ubezpieczeniowy – 100 miejsc pracy, w tym 75 z powiatu nyskiego,
- szwaczka – 111 miejsc pracy, w tym 106 z powiatu nyskiego,
- pracownicy fizyczni do pracy prostych – 60 miejsc pracy, 28 z powiatu nyskiego,
- nauczyciele / pedagodzy – 55 miejsc pracy, w tym 15 ofert z powiatu nyskiego,
- pozostali z wyższym wykształceniem byli najczęściej poszukiwani: specjaliści oraz dyrektorzy ds. finansowych, marketingu, windykacji,

sprzedaży i zaopatrzenia, kontrolerzy jakości, kierownicy budowy, główni technologzy produkcji, farmaceuci.

w 2001 roku:

- przedstawiciel handlowy – 76 miejsc pracy, w tym 36 z powiatu nyskiego,
- akwizytor/dystrybutor – 50 miejsc pracy na powiat nyski,
- pracownicy fizyczni – 46 miejsc pracy,
- sprzedawcy – 55 miejsc pracy na terenie powiatu nyskiego,
- szwaczki 47 miejsc pracy na terenie powiatu nyskiego,
- pracownicy biurowi ze znajomością języka obcego – 20 miejsc pracy,
- z wyższym wykształceniem najczęściej poszukiwani byli: księgowi/ekonomiści (11 miejsc pracy), nauczyciele języków obcych (10 miejsc pracy), technologzy produkcji (7 miejsc pracy).

w 2000 roku:

- przedstawiciel handlowy – 108 miejsc pracy, w tym 46 z powiatu nyskiego,
- agent ubezpieczeniowy – 116 miejsc pracy, w tym 36 z powiatu nyskiego,
- akwizytor / dystrybutor – 55 miejsc pracy na powiat nyski,
- spawacz – 38 miejsc pracy na powiat nyski,
- murarz – 33 miejsca pracy na powiat nyski,
- z wyższym wykształceniem najczęściej poszukiwani byli: księgowi (7 miejsc), nauczyciele (7 miejsc), informatycy (11 miejsc).

w 1999 roku:

- przedstawiciel handlowy – 91 miejsc pracy,
- agent ubezpieczeniowy – 69 miejsc pracy,
- pracownicy fizyczni do prac prostych – 86 miejsc pracy,
- murarze – 30 miejsc pracy,
- cieśle – 20 miejsc pracy,
- sprzedawca – 17 miejsc pracy,
- z wykształceniem wyższym najczęściej poszukiwani byli: księgowi (16 miejsc), (nauczyciele 6 miejsc w powiecie nyskim), magister farmacji (3 miejsca).

Powstanie „Sklepu z pracą” przyczyniło się do rozszerzenia zakresu usług pośrednictwa pracy, nie tylko dla poszczególnych klientów urzędów pracy, ale i dla ogółu mieszkańców zainteresowanych podjęciem czy zmianą pracy. Inicjatywa ta jest jednocześnie przykładem współpracy urzędów pracy z władzami samorządowymi w rozwiązywaniu problemów bezrobocia.

Biorąc pod uwagę efekty osiągnięte dzięki wprowadzeniu tej niekonwencjonalnej formy pośrednictwa pracy, jak również uznanie ze strony pracodawców oraz osób poszukujących pracy, działalność „Sklepu” będzie nadal kontynuowana i udoskonalana.

Paweł Targoński

Biurow Instytucji Dialogu Społecznego

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Wpływ polityki ekologicznej na zatrudnienie

Zrównoważony rozwój, czyli jak pojęcie ekologii może służyć polityce socjalnej.

Kwestia zrównoważonego rozwoju łączy postęp społeczno-ekonomiczny z jednoczesną dbałością o wymiar ekologiczny. „Najbardziej powszechna definicja zrównoważonego rozwoju jest następująca: jest to rozwój, który wychodzi naprzeciw potrzebom współczesnego pokolenia bez pomniejszania zdolności przyszłych generacji do spełniania ich potrzeb.”¹

Chciałbym w kilku słowach wyjaśnić, co rozumiem pod pojęciem ekologii w kontekście zrównoważonego rozwoju. W jaki sposób, ekologia powinna wpływać na kreowanie nowego modelu polityki społecznej na poziomie regionalnym i lokalnym. Łączy się to z kwestią kreowania nowych standardów, jeśli chodzi o usługi socjalne w ogóle – w tym z tworzeniem nowych miejsc pracy. Mówi o tym również „Strategia zrównoważonego rozwoju Polski do 2025”: „Rozwój zrównoważony musi opierać się na in-

¹ „Communication from the Commission on environment and Employment (Building sustainable Europe); COM(97) 592 final; 18.11.1997; str. 5

tegracji działań w zakresie ekonomicznym, w zakresie ekologicznym i działań w zakresie polityki społecznej.”²

Proponuję potraktować pojęcie *ekologii* na tyle szeroko, aby obejmowało ono nie tylko kwestie środowiska przyrodniczego, ale także społecznego. W ramach takiej definicji znalazłyby miejsce kwestie dotyczące kreowania nowych miejsc pracy w gospodarce proekologicznej (np. przy odzyskiwaniu odpadów, produkcji czystej energii, turystyce, agroturystyce), jak również tworzenie warunków do godnego funkcjonowania osób starych lub niepełnosprawnych (znoszenie barier architektonicznych, dostosowywanie miejsc pracy pod kątem potrzeb tych ludzi).

Wielokrotnie w dyskusjach z przedstawicielami instytucji ochrony środowiska spotykałem się z argumentacją, że takie definiowanie ekologii jest nieuprawnioną, zbyt szeroką interpretacją, która znacznie wykracza poza faktyczne (ja określiłbym je mianem „techniczne”) pojmowanie środowiska naturalnego. Będzie chyba truizmem przypomnienie, że człowiek jest istotą społeczną i w konsekwencji jego funkcjonowanie nie sprowadza się wyłącznie do środowiska przyrodniczego, ale może przede wszystkim do środowiska społecznego. To ostatnie tworzy instytucje w ramach których człowiek pracuje, żywi się, bawi – a zatem nabywa w ramach takiego systemu usług swoistego poczucie bezpieczeństwa fizycznego i socjalnego oraz samorealizacji w pełnionych przez siebie rolach. Nie jest więc możliwe wyizolowanie poszczególnych elementów składających się na środowisko człowieka, jeśli myśli się o stworzeniu właściwych warunków dla rozwoju danej społeczności. Nie wystarczy dziś dbać o wolne od zanieczyszczeń środowisko, aby ze spokojem móc stwierdzić, że osiągnęliśmy ekologiczne warunki bytowania, tak samo, jak nie osiągnie się bezpieczeństwa socjalnego przez szybki rozwój społeczno-ekonomiczny (dający pełne zatrudnienie i podatki na pomoc społeczną), bez zapewnienia choćby podstawowych standardów środowiska naturalnego.

² Strategia zrównoważonego rozwoju Polski do 2025 roku; *Wtyczne dla resortów opracowujących strategie sektorowe*; Warszawa, grudzień 1999; na stronie internetowej http://www.mos.gov.pl/mos/publikac/Raporty_opracowania/strategia/index1.html

Zilustrować to można na przykładzie porównania dużego miasta jakim jest np. Warszawa i wioski położonej w sercu Puszczy Białowieskiej. Pytania są proste: Czy mieszkańcy „Zielonych płuc Polski” żyjący, z biologicznego punktu widzenia, w warunkach nieskażonej przyrody, mają dostatecznie ekologiczne warunki rozwoju? Czy mieszkańcy Warszawy, posiadający dobrą pracę, środki umożliwiające wypoczynek i bliskość instytucji usługowych, są z punktu widzenia społeczno-ekonomicznego zaspokojeni w swych potrzebach środowiskowych? W obu przypadkach odpowiedź brzmi „Nie”, gdyż zarówno jedni, jak i drudzy nie żyją w środowisku zrównoważonych możliwości.

Dlatego *działanie* proekologiczne – w myśl, nazwijmy ją, otwartej koncepcji ekologii – polegać ma, przede wszystkim, na podejmowaniu takich inicjatyw, które będą sprzyjać tworzeniu przyjaznych warunków bytowania i pracy z myślą o wszystkich członkach danej społeczności.

Ekologia a rynek pracy – wybrane aspekty realizacji idei zrównoważonego rozwoju.

Do końca lat 80-ych, a nawet do początku lat 90-ych ochrona środowiska i zatrudnienie traktowane były jako samodzielne dziedziny³. Przełom w kreowaniu unijnej polityki środowiskowej nastąpił po Szczycie Ziemi w Rio w 1992 r. Zalecenia wypracowane w ramach Szczytu ukazały atrakcyjną perspektywę połączenia celów wynikających z ochrony środowiska i rozwoju gospodarczego. Od momentu, kiedy rynek pracy i ekologia uzyskały najwyższy priorytet w działaniach podejmowanych na szczeblu krajów członkowskich i Wspólnoty, realizowanie polityki gospodarczej (w tym rynku pracy) zgodnie z potrzebami środowiska stało się jedną z głównych zasad unijnych.

Pozytywny związek można zaobserwować w takich dziedzinach jak transport, rolnictwo naturalne, rozwój i odnowa miast czy technologie energooszczędne.

³ “Employment and Environment; Principles and Recommendations from the European Consultative Forum on the Environment and Sustainable Development; November 1998; str. 2; dostępny na stronie internetowej <http://europa.eu.int/comm/environment/forum/employ.htm>

Połączenie inicjatyw różnych partnerów może w rezultacie przynieść korzyść zarówno środowisku naturalnemu jak i rynkowi pracy. Rzecz jasna, polityka ekologiczna nie może być uprawomocniona na gruncie zatrudnienia, gdyż celem nadrzędnym polityki ekologicznej jest dbałość o czyste środowisko. Niemniej jednak polityka ta, z uwagi na procesy integracji, może i powinna zostać tak skonstruowana, aby miała pozytywny wpływ na tworzenie nowych miejsc pracy. Z drugiej zaś strony polityka zatrudnienia może w ten sam sposób wpływać na środowisko naturalne, kreując zatrudnienie w sektorze oczyszczania środowiska, „czyste” miejsca pracy (np. w usługach) czy też promując alternatywne źródła energii.

Unia Europejska tworząc sytuację swoistej symbiozy pomiędzy tymi dwoma obszarami stanęła przed koniecznością pogodzenia następujących problemów natury ekonomiczno-społecznej z kwestiami ekologicznymi:

- Aby utrzymać dotychczasowe i tworzyć nowe miejsca pracy konieczne jest dysponowanie konkurencyjnym, na skalę światową, przemysłem. Nie wchodzi w grę rezygnacja z technologicznie zaawansowanych sposobów produkcji na rzecz technologii angażujących duże zasoby siły roboczej. Takie podejście nie sprzyjałoby tworzeniu konkurencyjnego przemysłu europejskiego⁴. Konkurencyjność w rozumieniu europejskim oznacza inwestowanie w efektywny przemysł i rolnictwo, ale także w edukację, badania i innowacje włączając w to obszar ekologii.
- Stąd też poważnym źródłem zatrudnienia jest wiodąca rola Europy w dziedzinie technologii ekologicznych. Przedmiotem zainteresowania musi być nie tylko eksport technologii, lecz również wysokich standardów.
- Polityka ekologiczna, w ramach zrównoważonego rozwoju, powinna współgrać z innymi celami społecznymi takimi jak wzrost ekonomiczny czy sprawiedliwość społeczna. Istotne jest zatem integrowanie polityki środowiskowej z innymi politykami Unii.

⁴ tamże; str. 2

Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 18 listopada 1997 dotyczący środowiska i zatrudnienia zaprezentowany wspólnie przez Komisarzy Ritte Bjerregaard (DG Środowisko) i Pdraiga Flynna (DG Zatrudnienie i Polityka Społeczna) pokazuje w jaki sposób sektor ochrony środowiska może mieć swój udział w tworzeniu nowych miejsc pracy, w jaki sposób obie dziedziny mogą się wzajemnie wzmacniać.

Komunikat informuje o etapach w budowaniu zrównoważonej Europy, w której kreowanie konkurencyjnej gospodarki połączone jest z mniejszą degradacją środowiska, poprawą wykorzystania zasobów energii i surowców oraz wyższym poziomem zatrudnienia.

W tym kontekście Komisarz Bjerregaard wspomniała o raporcie z 1997 r. na temat zatrudnienia w Europie przytaczając liczbę 3,5 miliona osób już zatrudnionych w Unii Europejskiej w sektorach związanych ze środowiskiem. Przytoczyła również przykłady nowych możliwości tworzenia miejsc pracy. Stwierdziła, że do 2010 r. mogłoby powstać około pół miliona miejsc pracy w sektorze wykorzystania odnawialnych źródeł energii⁵. Jeśli przyjrzemy się dynamice prac nad elektrowniami słonecznymi i wiatrowymi oraz badaniom nad nowymi źródłami energii, to możemy dojść do wniosku, że liczba ta wcale nie była przesadzona. Kolejnym źródłem zatrudnienia – jej zdaniem – może być odnowa środowiska miejskiego, renowacja domów, transport miejski oraz ogólna poprawa warunków życia i pracy – czyli tworzenie infrastruktury lokalnej.

Punktem wyjścia dla komunikatu był szczyt w Amsterdamie w czerwcu 1997 r. i podpisany tam Traktat, którego treść zawiera podstawy nowej, horyzontalnej polityki zakładającej m.in. harmonię pomiędzy tworzeniem nowych miejsc pracy (wysoki poziom zatrudnienia) i ochroną środowiska. W ten sposób cele społeczne ekonomiczne i środowiskowe znalazły wspólną płaszczyznę w nowym Traktacie.

⁵ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION on environment and employment (Building a sustainable Europe): COM (97)592; dostępne na stronie internetowej <http://europa.eu.int/comm/environment/docum/97592sm.htm>; dnia 17.05.2001.

Dodatkowym wzmocnieniem stała się Agenda 2000 (Berlin 1999 r.), w której Komisja zaprezentowała swoją propozycję zarządzania funduszami strukturalnymi, funduszem spójności i innymi instrumentami polityki strukturalnej, w taki sposób, aby były wykorzystywane w sposób skoncentrowany i przyczyniały się do kreowania rozwiązań innowacyjnych, sprzyjających konkurencyjności, rozwojowi zasobów ludzkich i ochronie środowiska naturalnego. Na Szczycie w Berlinie przedstawiono zasady finansowania polityki ekologicznej w sektorze rolnym w latach 2000–2006:

- 9 miliardów EURO zostanie na te cele przeznaczone z Funduszu Spójności (co stanowi 50% jego zasobów)
- z ogólnej sumy 195 miliardów EURO z Funduszu Rozwoju Regionalnego 25–30 miliardów zostanie wykorzystanych dla osiągnięcia celów polityki ekologicznej w rolnictwie.⁶

Jak zdefiniować ekologiczne miejsca pracy?

W zależności od celów jakie sobie stawiamy badając dane zagadnienie, stosujemy odpowiednią definicję zjawiska. Podobnie jest w przypadku proekologicznych miejsc pracy (green jobs). Według jednych są to miejsca pracy sprzyjające środowisku naturalnemu, co nie wyklucza ich ekonomicznych zalet. Przeciwnie, bardzo często są one korzystne, zarówno z punktu widzenia środowiska naturalnego, jak i ekonomii.

Takie podejście prezentują Duńczycy, którzy mówiąc o proekologicznych miejscach pracy, myślą o kwestiach ochrony zasobów naturalnych, środowiska pracy oraz o bezpieczeństwie i higienie pracy.⁷ Oczywiście brak precyzyjnego określenia ram tego, co mieści się w pojęciu «proekologicz-

⁶ “Agenda 2000. Agriculture”; <http://europa.eu.int/comm/environment/agenda2000/agriculture.htm>; data 17.05.2001.

⁷ “Improving the environment and promoting employment in Denmark.” Summary of the study prepared by the Economic Council of the Labour Movement, Denmark and the Centre for Alternativ Social Analysis, September 1995. Published by the General Workers Union (SiD); organizacja dysponuje stroną internetową, skąd materiał został wydrukowany w 1999 r. Obecnie strona ta jest stroną komercyjną i dostęp do większości tekstów jest płatny.

nych stanowisk pracy» ma także swoje wady. Trudno jest w tym przypadku uzyskać w miarę dokładne dane ilościowe.

Inną definicję przyjęli Francuzi realizując badania statystyczne dotyczące zatrudnienia w sferze ekologicznej, zorganizowane przez EUROSTAT i OECD.⁸ Według tej definicji «miejsca pracy dla środowiska, to miejsca pracy utworzone w instytucjach, w których środowisko naturalne jest podstawą działalności».

Niezależnie od tego, w jaki sposób zdefiniuje się proekologiczne miejsca pracy jakość środowiska i kreowanie zatrudnienia w tej dziedzinie może zaistnieć tylko dzięki integracji tych kwestii z innymi zadaniami politycznymi, choćby polityką transportową, rolną, rozwojem sektora usług czy turystyką.

⁸ Environment employment in France; methodology and results 1996–1998; 2/2000/B/7; 15 May 2000; Prepared for DG Environment by: IFEN; str. 6.

Adam Trzeciński

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Programy specjalne przeciwdziałania bezrobociu – argumenty na „tak” dla ich stosowania

Motto:

Czynnikiem porządkującym świadomość jest wola uwarunkowana życiowymi potrzebami i dążeniami człowieka a jedną z głównych zasad dla człowieka jest uczenie się przez działanie

– to główne tezy amerykańskich filozofów Jamesa Williama (1842–1910) oraz Johna Dewey’a (1859–1952), prekursorów pragmatyzmu.

Coraz więcej osób bezrobotnych w Polsce, zagrożonych przede wszystkim długookresowym pozostawaniem bez pracy, wymaga stosowania wobec nich kilku instrumentów jednocześnie. Tradycyjne metody, takie jak: prace interwencyjne czy roboty publiczne nie zapewniają wariantowej metody; jednoczesnego oddziaływania kilku przedsięwzięć.

Programy specjalne są odmienną formą od tradycyjnych, właśnie poprzez wariantowość wyboru instrumentów dla ich uczestników, co w konsekwencji nie pozostaje bez wpływu na końcową efektywność programową.

Od paru już lat wskaźniki efektywności programów specjalnych plasują się w czołówce rankingu wskaźników poszczególnych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, co potwierdza poniższe porównanie:¹

Rodzaj programu rynku pracy	Stopa ponownego zatrudnienia (w %)	Koszt ponownego zatrudnienia (w zł)	Koszt udziału 1 osoby w programie (w zł)
Programy specjalne 2002 r. 2001 r. 2000 r.	70,3	9.509	2.752
	62,4	9.026	4.551
	61,4	8.244	2.891
Prace interwencyjne 2002 r. 2001 r. 2000 r.	68,0	3.363	1.603
	67,8	3.769	2.307
	62,9	2.253	1.700
Roboty publiczne 2002 r. 2001 r. 2000 r.	17,9	19.070	2.571
	13,3	28.069	3.403
	13,4	21.043	2.600
Staże absolwenckie 2002 r. 2001 r. 2000 r.	41,0	13.977	2.599
	35,2	8.448	2.503
	34,9	9.215	2.325

Bez względu na skalę bezrobocia istnieje potrzeba stosowania zindywidualizowanych form wspierających pośrednictwo pracy i to takich, które najlepiej zapewnią korzyści nie tylko beneficjentom ale również współpracującym partnerom rynku pracy, szczególnie pracodawcom – przedsiębiorstwom tworzącym miejsca pracy.

Zgodnie z ustawową definicją, *programy specjalne* to działania inicjowane przez organy zatrudnienia na rzecz osób zakwalifikowanych do grup ryzyka na lokalnych rynkach pracy w celu promocji zatrudnienia. W treści tej definicji podkreślono, nieco innych charakter tych działań na rynku pracy od tradycyjnych, na przykład prac interwencyjnych, czy robót publicznych, bowiem wskazano konkretnego adresata.

¹ Dane Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej nt: „*Programy specjalne-informacja z realizacji za 2002 rok*”, Warszawa, kwiecień 2003 r.

Cel programów specjalnych można również wyrazić nieco inaczej niż czyni to definicja ustawowa. Są to działania mogące przyczynić się do: (a) zmniejszenia dopływu nowych bezrobotnych na lokalnym rynku, (b) zwiększenia i przyspieszenia odpływu bezrobotnych z rejestrów urzędów pracy oraz (c) zwiększenia szans bezrobotnych na rynku pracy. W takim ujęciu programy specjalne mogą być działaniami wyprzedzającymi zarejestrowanie się na liście bezrobotnych (np. adaptacja kwalifikacji do nowych potrzeb pracodawców przed zwolnieniem z pracy), działaniami wspierającymi tworzenie miejsc pracy (np. przez samych bezrobotnych) oraz działaniami podwyższającymi wartość i jakość zasobów pracy.

W tym miejscu, warto wskazać na **sześć istotnych cech**, właściwych tylko programom specjalnym. Cechy te są nie tylko wyróżnikami w porównaniu do innych aktywnych form ale przede wszystkim „drogowskazami planistycznymi” przy ich inicjowaniu. Są to:

- *Pragmatyzm w rozwiązywaniu problemu bezrobocia grup ryzyka,*
- *Adresowanie działań do określonych kategorii bezrobotnych,*
- *Łączenie kilku instrumentów w czasie trwania programu specjalnego,*
- *Kontrola zamierzeń w czasie trwania programu,*
- *Modyfikacja, przerwanie programu, gdy nie osiąga się celów,*
- *Inicjowanie programu zawsze kiedy pojawi się grupa ryzyka.*

Potencjalną rolę i znaczenie inicjatyw samorządu lokalnego na rynku pracy można przeanalizować poprzez **trzy płaszczyzny funkcji programów specjalnych na rynku pracy**. Chodzi o funkcje w relacji: uczestnik – urząd pracy – partner rynku pracy.

W pierwszej płaszczyźnie, czyli w odniesieniu do osób bezrobotnych zaliczonych do grup ryzyka można mówić, że programy specjalne przyczyniają się do:

- wyspecyfikowania grup bezrobotnych potrzebujących pomocy ze strony urzędów pracy,

- ukierunkowania pomocy w znalezieniu zatrudnienia na tę grupę bezrobotnych, którzy chcą podjąć pracę, lecz z różnych względów nie mogą jej znaleźć,
- zwiększenia szans zawodowych niektórych kategorii bezrobotnych,
- osiągnięcia efektów społecznych, związanych z zastosowaniem działań osłonowych, prewencyjnych.

W drugiej płaszczyźnie, a więc z punktu widzenia urzędu pracy programy specjalne powodują:

- pobudzenie aktywności wśród pracowników w rozwiązywaniu problemów lokalnego rynku pracy,
- wzmocnienie aktywnego pośrednictwa pracy,
- wzbogacenie metod służących przeciwdziałaniu bezrobociu i współpracy z lokalnymi partnerami rynku pracy.

W trzeciej płaszczyźnie, a więc z perspektywy partnerów rynku pracy – szczególnie pracodawców, w tym: przedsiębiorstw – można mówić o:

- włączeniu lokalnego środowiska przedsiębiorców do działań ograniczających bezrobocie,
- podkreśleniu roli partnerów rynku pracy w procesach tworzenia nowych miejsc pracy czyli połączenia ich celu działania (rentowność, zysk) z celami społecznymi (wrażliwość na warunki społeczne).

Na przestrzeni ostatnich trzech lat 2000–2002, a praktycznie do III kwartału 2002 roku w Polsce występowała spadkowa tendencja w inicjowaniu lokalnych programów specjalnych, mimo że statystyki bezrobotnych odnotowywały bezwzględne przyrosty. Generalną przyczyną poza bezspornym faktem, że programy specjalne są od strony organizacyjno-planistycznej jednak dość trudną formą przeciwdziałania bezrobociu, była trudna sytuacja finansowa Funduszu Pracy. Dane statystyczne dla wybranego jed-

nego tylko kwartału a mianowicie IV kwartału z tych lat potwierdzają powyższy wniosek o zmniejszeniu liczby inicjowanych programów specjalnych. I tak:²

- (a) w IV kwartale 2000 roku liczba realizowanych programów specjalnych w skali kraju wynosiła 499 i dotyczyła 11.503 uczestników, uznanych według obowiązujących kryteriów kwalifikowania za osoby z grup ryzyka,
- (b) w IV kwartale 2001 roku realizowano już 321 programów specjalnych (mniej o 178) a liczba uczestników wynosiła tylko 3.656 osób,
- (c) w IV kwartale 2002 roku odnotowano tylko 289 programów z liczbą uczestników wynoszącą 4.093 osoby.

Dopiero, jak wspomniano wyżej, w III kwartale 2002 roku znowu odnotowano wzrost liczby nowych programów inicjowanych przez starostów powiatów. W tym bowiem kwartale przybyły w krajowym rejestrze programów specjalnych 52 nowe inicjatywy, co przy 25 nowo zgłoszonych w II kwartale można uznać powrotem na ścieżkę wzrostu.

Większa liczba nowych programów, mimo trudnej przecież ostatnio sytuacji wielu pracodawców, jest „zielonym światłem” w ponownym dostrzeganiu obustronnych korzyści, jakie można uzyskać (korzyści dla osób bezrobotnych i dla pracodawców), a także docenianiu wysokiej efektywności tej formy przeciwdziałania bezrobociu, szczególnie wyrażanej wskaźnikiem ponownego zatrudnienia uczestników (stopa ponownego zatrudnienia).

1. ARGUMENT PIERWSZY – *identyfikacja barier utrudniających podjęcie pracy, czyli tzw. grupy ryzyka osób bezrobotnych*

Jak wcześniej zasygnalizowano, opracowanie i przystąpienie do realizacji konkretnego programu specjalnego może nastąpić dopiero wówczas, gdy jednoznacznie zostanie stwierdzone występowanie na danym rynku pracy

² Jak wyżej.

grupy ryzyka, której nie można pomóc stosując „tradycyjne” metody przeciwdziałania bezrobociu.

Wzorcowe procedury i tryb postępowania, metody badania rynku pracy oraz zasady współpracy partnerów rynku pracy zostały bardzo przejrzyście przedstawione w opracowanym wspólnie z duńskimi służbami zatrudnienia podręczniku pt: „*Programy specjalne*”.³

Co rozumiemy pod pojęciem grupy ryzyka?

Grupa ryzyka jest rozumiana przez publiczne służby zatrudnienia jako osoby bezrobotne (w tym również osoby będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy), które z określonych, szczególnych powodów napotykają na zwiększone trudności w podjęciu pracy i są zagrożone długotrwałym bezrobociem oraz wobec których tradycyjne instrumenty są nieskuteczne. Wyłanianie grup ryzyka odbywa się w oparciu o analizy strukturalne bezrobocia na danym obszarze geograficznym (powiat) oraz rozpoznanie potrzeb rynku pracy. Źródłem informacji są rejestry bezrobotnych, analizy statystyczne urzędów pracy, raporty z badań, prognozy dla rynku pracy opracowywane w urzędach pracy oraz innych instytucjach.

W procesie wyłonienia na danym lokalnym rynku pracy grup ryzyka należy zastosować pewne kryteria identyfikacji, takie jak:

- kryterium demograficzne – wiek i płeć analizowanych osób,
- kryterium socjalne – np. jedyni żywiciela rodzin, osoby w trudnej sytuacji materialnej po opuszczeniu zakładów karnych,
- kryterium czasu pozostawania bez pracy,
- kryterium zawodowe – np. wykształcenie, umiejętności i doświadczenie zawodowe oraz predyspozycje,
- przyczyny bezrobocia – np. recesja w danej branży, zwolnienia grupowe z przyczyn ekonomicznych przedsiębiorstw, brak kwalifikacji, niedostosowanie społeczne.

³ Polsko-duński podręcznik metodologiczny pt: „*Programy specjalne*”, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa, 1997 r.

Posługiwanie się kryteriami, a przede wszystkim analizowanie powodów bezrobocia jest bezwarunkowym elementem występującym w pracy służb zatrudnienia; każdy program specjalny powinien przede wszystkim być ukierunkowany na eliminowanie czynników, które bezrobociu spowodowały (patrz wcześniej pragmatyzm).

Zastosowanie kryteriów prowadzi do ostatecznego zakwalifikowania uczestników programów specjalnych. Przy tej okazji, następuje określenie ich liczebności, jak również podstawowych barier utrudniających im podjęcia zatrudnienia.

Analizując kwartalne sprawozdania powiatowych urzędów pracy można stwierdzić, że wszystkie wyżej wspomniane kryteria są stosowane w praktyce. Zbiór tych kryteriów pozwala analizować sytuację w poszczególnych grupach osób bezrobotnych, a następnie dobierać odpowiednie instrumenty prawno-ekonomiczne. W prowadzonych analizach wyróżniano jeszcze inne grupy ryzyka, takie jak: brak kwalifikacji, fakt zamieszkiwania na wsi, w tym w szczególności pracę w byłych państwowych gospodarstwach rolnych itd. Bardziej szczegółowe dane zawiera aneks tabelaryczny.

Kryteria klasyfikacji uczestników programów specjalnych i podział bezrobotnych na grupy ryzyka ma znaczenie dla inicjatorów programów przy doborze partnerów rynku pracy oraz narzędzi prawno-ekonomicznych.

2. ARGUMENT DRUGI – *postrzeganie podmiotu gospodarczego nie tylko jako „producenta” bezrobocia – czyli partnerstwo gospodarcze*

Zahamowanie wzrostu i przeciwdziałanie utrwalaniu bezrobocia w grupie osób, których nie da się włączyć w rynek pracy jedynie drogą wolnej gry sił rynkowych, powinno odbywać się przy ścisłej współpracy z partnerami rynku pracy, szczególnie pracodawcami.

Procesy gospodarcze nie są czymś stałym, niezmiennym i podlegają ciągłym zmianom. Nawet przy wysokim bezrobociu mamy do czynienia z takimi sytuacjami po stronie pracodawców, jak na przykład:

- (a) wielu pracodawców rekrutuje nowych pracowników na miejsce tych, którzy z różnych przyczyn przestają pracować,

- (b) istnieją firmy, które mają trudności z zatrudnieniem siły roboczej o specjalistycznych kwalifikacjach,
- (c) prognozy dotyczące rozwoju gospodarki w regionie mogą wskazywać pewne dziedziny, w których obserwuje się tendencje rozwoju i w których prawdopodobnie nastąpi wzrost zatrudnienia.

Pomocą dla przedsiębiorstw, zapewniającą stan równowagi między potrzebami kwalifikacyjnymi pracowników a wymogami techniczno-technologicznymi, mogą być właśnie programy specjalne. Nawiązanie ścisłej współpracy umożliwia wprowadzenie **programów specjalnych o charakterze zatrudnieniowym albo adaptacyjnym**. Podstawowa różnica między nimi sprowadza się do:

- (a) w pierwszym przypadku – ustalenia jakie działania są potrzebne na rynku pracy, aby zapewnić przedsiębiorstwom odpowiednich pracowników (np. doposażenie stanowisk pracy z przyjęciem nowych osób),
- (b) w drugim przypadku – dostosowania kwalifikacji uczestników programu do obecnych (i przyszłych) tendencji na rynku, często nawet przed zwolnieniem z pracy (np. szkolenia osób na rotacyjnych stanowiskach pracy).

Dzięki ścisłej współpracy można uzyskać efekt w postaci zatrudnienia osób po zakończeniu udziału w programie, a także podnieść wartość gospodarczą (konkurencyjność) przedsiębiorstw, czym te ostatnie są żywotnie przecież zainteresowane.

Partnerstwo organów zatrudnienia i pracodawców może wykraczać poza obszar jednego programu. Taka współpraca może wpływać korzystnie na trendy rozwoju gospodarczego całego regionu. W przypadku, kiedy przewiduje się rozwój specyficznych branż np. turystyki, mogą być wyprzedzająco opracowywane programy specjalne wspierające pożądane trendy – np. tworzenie infrastruktury, przygotowanie promocji czy kwalifikacje językowe.

3. ARGUMENT TRZECI – *swoboda doboru narzędzi prawno-ekonomicznych*

Inicjowane i realizowane w latach 2000–2002 programy specjalne oparte były na pakiecie instrumentów o charakterze prawno-ekonomicznym,

głównie obowiązującym na mocy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.XII.1998 roku.⁴ Ten zbiór zawiera propozycje kierowane zarówno do partnerów rynku pracy (pracodawcy), jak i do bezpośrednich uczestników programów. Mamy tu do czynienia z pierwszym ogólnym podziałem instrumentów na dwie podstawowe grupy.

Drugi podział instrumentów przedstawia się następująco:

1. Grupa instrumentów zmniejszających koszty bieżącej działalności pracodawców – to refundacje części takich kosztów jak: *wynagrodzenia i składki ZUS, kosztów dowozu osób bezrobotnych oraz kosztów zakwaterowania osób skierowanych do programu, szkolenia w miejscu pracy*.
2. Grupa instrumentów nakłaniająca pracodawców do utworzenia nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych kierowanych do udziału w programie: *nie- i oprocentowane pożyczki z Funduszu Pracy*.
3. Grupa instrumentów nakłaniająca do podjęcia zatrudnienia u danego pracodawcy – to refundacje osobom bezrobotnym części kosztów: *dojazdu lub zakwaterowania*.
4. Grupa instrumentów namawiająca osoby z grup ryzyka do podjęcia własnej działalności gospodarczej: *nie- i oprocentowane pożyczki z Funduszu Pracy, a także refundacja części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej czy rolniczej*.

W przywoływanym okresie 2000–2002 zainteresowanie poszczególnymi przedsięwzięciami, a także ich skuteczność w poszczególnych powiatach w Polsce były bardzo zróżnicowane. O atrakcyjności stosowania niektórych przedsięwzięć świadczy zestawienie danych:⁵

⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 1998 roku z późn. zm. w sprawie programów specjalnych przeciwdziałania bezrobociu (Dz.U.1998,156,1023).

⁵ Dane Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej nt: „*Programy specjalne-informacja z realizacji za 2002 rok*”, Warszawa, kwiecień 2003 r.

Rodzaj instrumentów jakie zastosują inicjatorzy programów specjalnych nie pozostaje bez wpływu na strukturę **udziału partnerów rynku pracy**; udział pracodawców nie ulega zmianie od kilku lat i wynosi około 85%. Wśród pracodawców najchętniej włączających się w lokalne inicjatywy znajdują się firmy z sektora MŚP, poddane największej presji na dostosowanie się do zmian na rynku gospodarczym.

Wyszczególnienie	J.m.	IV kwartał 2000	IV kwartał 2001	IV kwartał 2002
Uczestnicy ogółem	osoba	11.503	3.656	4.093
	%	100,00	100,00	100,00
Z tego uczestnicy, wobec których zastosowano:				
Refundację wynagrodzenia i ZUS	osoba	7.343	1.377	2.426
	%	63,8	37,7	59,3
Refundację kosztów doposażenia stanowiska pracy	osoba	1.764	682	469
	%	15,3	18,6	11,5
Nieoprocentowaną pożyczkę dla pracodawcy	osoba	1.089	1.102	1041
	%	9,4	30,1	25,4
Pozostałe instrumenty	osoby	1.307	495	157
	%	11,3	13,5	3,8

4. ARGUMENT CZWARTY – *wysoka pozycja rankingowa efektywności programów specjalnych wśród aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu*

Efektywność programów specjalnych jest determinowana nie tylko doбором instrumentów, wariantowością i możliwością zastosowania narzędzi wobec uczestników, ale również wielkością wydatków finansowych Funduszu Pracy – poniesionych nakładów.

Poziom wydatków finansowych, angażowanych w danym roku budżetowym jest jednak obligatoryjnie ograniczony. Barierą jest 10-procentowy próg planowanych wydatków na programy specjalne w stosunku do wielkości przyznanego całego limitu Funduszu Pracy dla powiatu. Większość inicjatorów podnosi tę kwestię jako podstawową barierę dla planowania ciągłości programów wieloletnich, a także powodującą ograniczenie w inicjowa-

niu nowych programów z uwagi na konieczność sumowania kwot, na które to sumowanie składają się kwoty na dokończenie wcześniej rozpoczętych oraz planowane na uruchomienie nowych programów.

Skuteczność instrumentów uwidacznia się podczas analizy wskaźników efektywnościowych dla wszystkich aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, w tym szczególnie jednego z nich – stopy ponownego zatrudnienia. Dla programów specjalnych od kilku lat ten wskaźnik jest znacznie wyższy od przeciętnego w kraju. Gdy jeszcze dodatkowo uwzględnimy, że programy specjalne obejmują specyficzne grupy osób bezrobotnych (o większym stopniu trudności w pozyskaniu pracy), to okazuje się, że rzeczywiście zastosowane instrumenty mają przewagę nad innymi metodami.

Mówiąc o efektach programów specjalnych powinno uwzględniać się również efektywność kosztową a więc ile wydatkowano na doprowadzenie do ponownego zatrudnienia uczestnika programu. Dane zostały zaprezentowane na początku. Efektywność finansowa wydatków Funduszu Pracy może być uznana za kolejny argument przemawiający na korzyść takiej metody przeciwdziałania bezrobociu.

Wyszczególnienie	2000	2001	2002
Łącznie aktywne programy rynku pracy	49,8%	48,6%	48,5%
Programy specjalne	60,2%	62,4%	70,3%

5. SUMA ARGUMENTÓW – *konkluzja oraz zarys podstawowych propozycji modyfikacji instrumentów*

Biorąc pod uwagę całą złożoność organizacyjną programów specjalnych, w tym konieczność przeprowadzenia prac kwalifikujących uczestników, liczbę rozmów negocjacyjnych z pracodawcami a także proces monitoringu, warto jednak pamiętać o instrumentach programów specjalnych jako dobrej metodzie promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu na lokalnych rynkach pracy. Istnieje jednak potrzeba okresowego prowadzenia przeglądu (analizy) pakietu instrumentów ekonomicznych oraz poszukiwania i uzupełniania go o nowe lub zmodyfikowane narzędzia oddziaływania. Kierunek tych pracy powinien także wzbogacać zbiór „*zachęt, przywilejów*

i warunków uczestnictwa” dla przedsiębiorstw w tej aktywnej formie przeciwdziałania bezrobociu.

Czy warto to robić? Chyba tak, skoro według słów byłego Przewodniczącego Komisji Europejskiej Jacques'a Santera wypowiedzianych na specjalnym szczycie państw Unii Europejskiej w listopadzie 1997 roku w Luksemburgu: „...*kwestia zatrudnienia jest jednym z podstawowych problemów absorbujących uwagę wszystkich obywateli – zatem należy dokładać wszelkich starań, aby zwalczać bezrobocie, którego poziom może zagrażać spistości społeczeństw*”.⁶

Obecna, dynamiczna lecz zarazem negatywnie odbierana przez społeczeństwo sytuacja na rynku pracy, z coraz większymi barierami w uzyskaniu zatrudnienia przez coraz to nowe grupy osób bezrobotnych wymusza poszukiwanie nowych lub modyfikowanie istniejących rozwiązań.

W Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej prowadzone są obecnie analityczne prace oraz konsultacje, których celem jest proponowanie zmian. Główne kierunki modyfikacji zmierzają między innymi do:

- 1) zniesienia głównej bariery, powszechnie uznawanej za podstawową trudność przy planowaniu wieloletnich programów specjalnych, jaką jest 10-procentowy próg wydatków w stosunku do limitu Funduszu Pracy przyznawanego w danym roku dla samorządów lokalnych.
- 2) dopuszczenia większej elastyczności w ocenie efektywności zastosowanych instrumentów, które są aplikowane na coraz trudniejszym rynku pracy i dla coraz trudniejszych klientów. Zbyt wysokie pułapy powodują obecnie zaniechanie uruchamiania programów wobec wyjątkowo trudnych grup ryzyka (np. niskie kwalifikacje i niskie wykształcenie przy długotrwałym bezrobociu) a także rezygnację pracodawców z udziału w inicjatywach samorządów lokalnych. W niektórych przypadkach postulowane jest zmniejszenie górnych granic okresów zatrudniania skierowanych osób np. z 36 miesięcy do 24 i adekwatnie z 24 do 18,

⁶ Opracowanie Krajowego Urzędu Pracy nt: „*Programy i instrumenty przeciwdziałania bezrobociu w wybranych krajach Unii Europejskiej*”, Warszawa, styczeń 2001 r.

- 3) zwiększenie zachęt wobec pracodawców, w tym szczególnie o charakterze finansowym mających na celu przedłużanie okresów zatrudnienia osób objętych programem specjalnym poza horyzont czasowy trwania umowy z urzędem pracy, a także wobec osób bezrobotnych realizujących ideę samozatrudnienia do tworzenia kolejnych miejsc pracy dla osób kierowanych przez urzędy pracy, w zamian za częściowe umorzenie spłat pożyczek z Funduszu Pracy.
- 4) rozszerzenia kryteriów kwalifikowania osób bezrobotnych do grup ryzyka na lokalnych rynkach pracy, poprzez zwrócenie uwagi inicjatorom programów specjalnych na nowe kategorie osób poszukujących pracy, dla których koniecznym staje się stosowanie innych, niż tradycyjne, metod działania – a więc uwzględnienie na przykład:
 - osób o kwalifikacjach nieprzydatnych na lokalnym rynku pracy,
 - osób samotnie wychowujących dzieci lub których współmałżonek pozostaje w tym czasie osobą bezrobotną,
 - osób, które z uwagi na wiek mają trudności w pozyskaniu zatrudnienia, a także uwzględnienie sytuacji, w których pracodawcy z uwagi na planowaną zmianę profilu działalności gospodarczej mogliby odstąpić od zamiaru zwalniania załóg pracowniczych w zamian za udzielenie pomocy ekonomicznej przez inicjatorów programów specjalnych w dokonaniu przekwalifikowań zawodowych przed okresem wypowiedzenia i zarejestrowania się takich osób w urzędach pracy,
- 5) uproszczenia procedury administracyjnej, zgodnie z tendencjami odbiurokratyzowania i zmniejszenia „obciążeń administracyjnych” dla urzędów pracy, w zakresie rejestrowania programów specjalnych oraz składania sprawozdań z ich realizacji – ograniczając horyzont czasowy do roku.

Dostrzeżenie potrzeby modyfikacji instrumentów ekonomicznych, a także wprowadzenie elastyczniejszych rozwiązań mogłoby, między innymi, ułatwić absorpcję środków Europejskiego Funduszu Społecznego, co wzmacniając działałoby na budżety inicjatorów programów specjalnych, a tym samym na działania minimalizujące skutki bezrobocia na rynku pracy.

Aneks – Tablice informacyjne

Kategorie uczestników programów specjalnych w latach 2000–2002

Lp.	Kategorie uczestników	Liczba uczestników wg stanu na dzień		
		31.XII. 2002	31.XII 2001	31.XII.2000
1	Uczestnicy ogółem	4.093	3.656	11.503
2	w tym: kobiety	1.448	1.876	5.393
Pozostający bez pracy				
3	do 1 miesiąca	622	417	1.182
4.	od 1 do 12 miesięcy	1.424	1.172	4.425
5.	od 12 do 24 miesięcy	1.205	1.238	3.811
6.	od 24 do 36 miesięcy	484	450	1.118
7.	powyżej 36 miesięcy	276	296	659
Podział uczestników według innych kategorii:				
10.	Osoby niewykwalifikowane	707	693	2.427
11	Młodzież do lat 24	1.166	836	1.928
12.	Absolwenci	717	225	408
13.	Zwolnieni z zakładów karnych	48	6	65
14.	Mieszkańcy wsi	1.903	1.836	5.115
15.	Byli pracownicy PGR	556	140	461
16.	Zwolnieni ze służby zdrowia	136	250	595
17.	Likwidacja urzędów	2	14	18
18.	Przemysł zbrojeniowy	31	137	1.537
19.	Restrukturyzacja górnictwa	4	7	35
20.	Restrukturyzacja hutnictwa	0	0	192
21.	Inne	201	207	1.256

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

*Wskaźnik procentowy uczestników, którzy nie powrócili do ewidencji urzędów
po zakończeniu udziału w programie (w %)*

Stan na dzień	2002	2001
31 marca	76,1	79,3
30 czerwca	87,1	79,8
30 września	82,1	66,6
31 grudnia	65,4	80,1

Uczestnicy programów specjalnych w 2002 roku, którzy podjęli pracę

Lp.	Okres	Uczestnicy, którzy podjęli pracę	Stopa ponownego zatrudnienia
1.	I kwartału	448	67,9%
2.	II kwartału	402	73,6%
3.	III kwartału	471	71,3%
4.	IV kwartału	1.280	53,9%

Praca za granicą

Praca za granicą

Michał Dąbrowski

Marcin Jaworek

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Austriacki rynek pracy

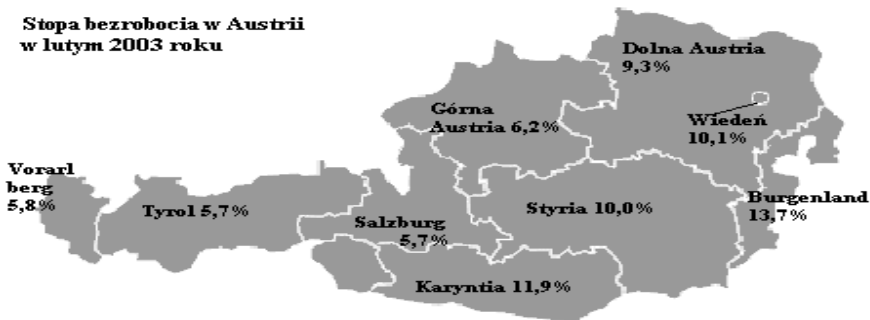
Struktura

Austria, obok Szwajcarii i Niemiec jest interesującym przykładem państwa, które zdecydowało się na reformę rynku pracy.

Instytucją bezpośrednio odpowiedzialną za rynek pracy w Austrii jest AMS (Arbeitsmarktservice – Serwis Rynku Pracy). Odpowiada on za pośrednictwo pracy, realizowanie programów rynku pracy, jak również za wypłaty świadczeń. Świadczenia wypłacane przez AMS są w dużej mierze finansowane ze składek. Warto przypomnieć, że 1 lipca 1994 r. zarządzanie rynkiem pracy zostało wyodrębnione z Federalnego Ministerstwa Gospodarki i Pracy (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales).¹ AMS jest spółką prawa publicznego, wykazując przy tym duże podobieństwo do spółki kapitałowej. Podobieństwo to sprowadza się do faktu posiadania opartej na trójstopniowym podziale struktury, w skład której wchodzi: przewodniczący zarządu wraz z członkami i radą administracyjną na

¹ Regina Konle-Seidl, Werner Winkler, Pośrednictwo. W Austrii zegary wskazują już inaczej, Arbeitsvermittlung. In Österreich gehen die Uhren schon anders, IAB nr 5/18.03.2002.

poziomie federalnym, kierownicy na poziomie krajowym oraz regionalnym. Obecnie istnieje 9 krajowych i 97 regionalnych oddziałów AMS, 4 serwisy informacyjne oraz należące do nich 9 oddziałów (wg. stanu na dzień 01.01.2003 r.) Na wszystkich poziomach struktury AMS partnerami społecznymi są Izba Gospodarcza (Wirtschaftskammer), Austriackie Zrzeszenie Związków Zawodowych i Zjednoczenie Austriackiego Przemysłu (Österreichischer Gewerkschaftsbund für Arbeiter und Angestellte), a także Federalna Izba dla Pracowników Fizycznych i Umysłowych (Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte.) Na poziomie organizacyjnym, Federalne Ministerstwo Gospodarki i Pracy sprawuje nadzór nad podziałem kompetencji realizowanych przez AMS. W ramach wprowadzonych zmian stworzony został tzw. system celowy, który poprzez kwalifikowane umowy steruje organizacją na rynku pracy.

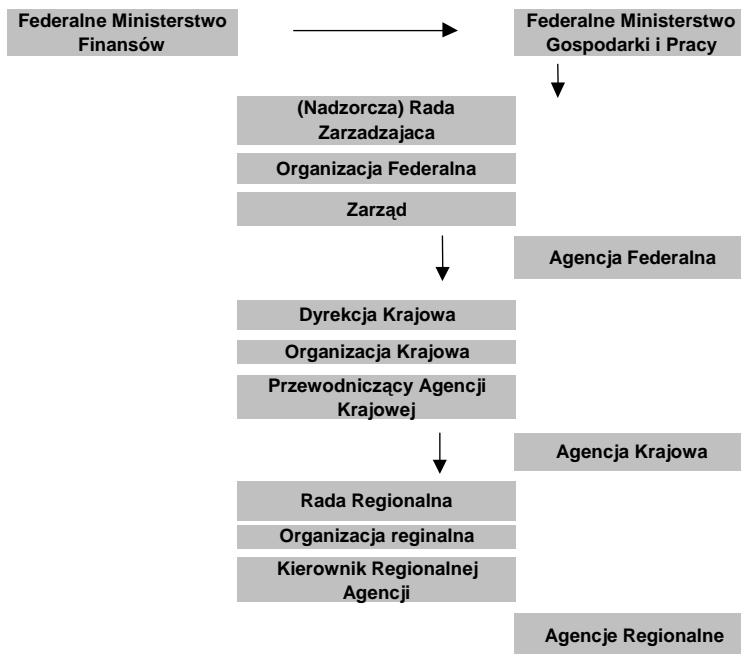


Cechą charakterystyczną tego systemu jest dynamiczne dopasowywanie się do prognoz zmian na rynku pracy, przy czym roczne i śródkresowe cele uzgadniane są pomiędzy Ministerstwem a AMS. Praktycznym przykładem wprowadzonego systemu mogą być zrealizowane w 2000 r. następujące społeczno-polityczne cele:

- Przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu. Liczba osób pozostających bez pracy powyżej jednego roku, zgodnie z przyjętymi założeniami, miała wynosić nie więcej jak 26 tys. osób. Cel osiągnięto z wynikiem 19 tys. osób
- Podjęcie pracy przez długotrwale bezrobotnych. Przyjęto, że minimum 10 tys. osób długotrwale bezrobotnych podejmie pracę. Celu nie udało się w pełni zrealizować, gdyż zatrudnienie znalazło 9 tys. osób z tej subpopulacji.

- Zwiększenie szans na rynku pracy kobiet poprzez podniesienie kwalifikacji. Przyjęto jako cel liczbę ponad 22 tys. kobiet, a uzyskano wynik 29 tys. osób.
- Podniesienie szans na rynku pracy osób starszych (powyżej 45 roku życia). Przyjęto w założeniach liczbę ponad 72 tys. osób, natomiast przeszkolono 80 tys. osób.
- Przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu ludzi młodych. Założono, że ich liczba nie przekroczy 9 tys. i wyniosła ona 7 tysięcy osób.
- Oferty pracy. Przyjęto minimum powyżej 232 tys. ofert pracy, a pozyskano 267 tys. ofert.

Schemat organizacyjny AMS²



² www.ams.or.at , Über AMS

Przytoczone dane liczbowe w pełni obrazują skuteczność działań podejmowanych przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy oraz AMS. Należy przy tym zwrócić uwagę na czynnik finansowy, będący swoistym bodźcem do wymiernych działań pracowników AMS. Podstawą do wypłacania wynagrodzeń jest dla nich własny układ zbiorowy. Część wynagrodzenia pracownicy AMS otrzymują w postaci rocznej premii i jest to uzależnione w głównej mierze od przyjętych kierunków i celów działania, a tylko w niewielkim stopniu od efektów pracy.

Głównym założeniem przeprowadzonej w Austrii reformy rynku pracy była decentralizacja istniejącej wcześniej struktury. Dziś większość decyzji zapada na niższym szczeblu. Otrzymanie autonomii przy rozwiązywaniu wewnętrznych problemów daje również możliwość bardziej efektywnego wykorzystywania środków budżetowych. Punktem wyjścia dla wprowadzonych zmian było przede wszystkim pragnienie poprawy efektywności działań, a dzięki temu również reputacji urzędów pracy. Zredukowanie zadań, które tylko pośrednio miały związek z informowaniem, doradztwem i pośrednictwem pracy odciążało służby zatrudnienia. Kontrola legalności zatrudnienia oraz wydawanie pozwoleń dla prywatnych pośredników zostały przekazane do innych instytucji. Koncentracja na najważniejszych zadaniach, decentralizacja oraz silne związki z partnerami społecznymi stały się głównym filarem zmian w AMS.

W chwili obecnej do najbardziej trudnych i aktualnych problemów austriackiego rynku pracy należą sprawy takie jak dostosowanie siły roboczej do zmian strukturalnych, optymalne wykorzystywanie ofert służb publicznych oraz brak uzgodnień związanych z zatrudnianiem pracowników.

W minionym roku w AMS zatrudnionych było około 4 tys. osób, dodatkowe wsparcie stanowiło 4,5 tys. pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Urzędnicy mianowani to 29,4% ogółu pracowników AMS. W dniu 31.12.2002 r. kobiety stanowiły 62% wszystkich zatrudnionych.³ (Dla porównania, w tym samym okresie w polskich urzędach pracy zatrudnionych było 15,8 tys. osób, z czego 83,6% stanowiły kobiety).⁴

³ Über AMS, www.ams.or.at

⁴ Spawozdanie statystyczne MPIPS – 06, Instytucjonalna obsługa rynku pracy. Dane za okres 2002 r.

Pomiędzy kierownikiem działu a pracownikami nie ma pośrednich stopni służbowych (tzw. płaska hierarchia). Prawie połowa zatrudnionych osób zajmuje się wyłącznie poradnictwem zawodowym. Każdy z doradców obsługuje 200 klientów. Są oni również odpowiedzialni za określone grupy zawodów. Meldunki o liczbie bezrobotnych, wydatki na formularze podaniowe i inne dokumenty, szkolenia, oferty pracy i poradnictwo – te wszystkie zadania wykonuje doradca zawodowy. Doradcy są również odpowiedzialni za systematyczne kontakty z zakładami pracy. Dzięki znajomości wymagań pracodawców łatwiej im kierować odpowiednich kandydatów pod kątem wykształcenia, kompetencji i gotowości do pracy. Wiedza doradców zawodowych w tym zakresie jest stale uzupełniana i aktualizowana. Wydaje się, że ścisły kontakt osobisty z pracodawcą jest najsukcesowniejszą i najszybszą formą poszukiwania pracy. Dodatkowo, gdy za całość pracy odpowiedzialny jest wyłącznie doradca zawodowy, możliwe staje się ograniczenie kosztów związanych ze zbieraniem i przetwarzaniem danych. W ten sposób unika się powielania realizowanych zadań. Przepisy prawne dotyczące austriackiego rynku pracy i ich wprowadzenie w życie jest mniej skomplikowane niż wprowadzanie analogicznych przepisów w innych państwach Unii Europejskiej. Dla obliczenia wysokości zasiłku potrzeba jedynie zaświadczenia potwierdzającego zatrudnienie z objaśnieniami, które zajmują dwie strony. Zasiłek obliczany jest przez Austriacki Główny Związek Ubezpieczeniowy na podstawie średniej z ubiegłego roku.

Rozwój techniki i informatyzacja kraju sprawiły, że również każda z osób posiadających dostęp do internetu może sobie sama wyliczyć wysokość świadczenia, wchodząc na stronę AMS-u i wybierając rubrykę „świadczenia ubezpieczeniowe”.

Formularze są proste i wypełnienie ich nie zabiera wiele czasu, również pośrednicy, do których trafiają te dokumenty mogą je szybko przeanalizować. Zastosowane proste moduły wyliczania i ograniczona liczba pytań powodują, że formularze są bardzo sprawnie opracowywane. Zaoszczędzony w ten sposób czas jest przeznaczany na realizację głównych zadań, czyli na intensywne doradztwo i poradnictwo.

Reforma systemu pośrednictwa i poradnictwa zawodowego

Od wiosny 2001 roku sukcesywnie wprowadzana jest reforma organizacyjna systemu doradztwa i pośrednictwa. Podstawą nowego modelu organizacyjnego były pozytywnie ocenione i wdrożone zmiany w 6 oddziałach regionalnych AMS-u. W programie reformy uwzględniono koncepcję obsługi klientów z podziałem na 4 funkcje: informacyjną, usługową, doradczą i integracyjną. Podjęto działania mające na celu jak najbardziej skuteczne wspieranie osób bezrobotnych, co w rezultacie doprowadziło do stworzenia 3 stref świadczeń:

- Strefa informacyjna – przeznaczona przede wszystkim dla osób poszukujących pracy. Zgodnie z przyjętymi zasadami osoby zgłaszające się do AMS-u mogą liczyć na wsparcie pośredników oraz otrzymują informację na temat możliwości uzyskania zasiłku.
- Strefa usługowa – adresowana jest do osób bardziej zainteresowanych możliwościami uzyskania zasiłku niż wsparciem ze strony doradcy w postaci porady. Bezrobotni korzystający z usług tej strefy uzyskują wyjaśnienia dotyczące kwestii finansowych oraz pomoc w zakresie pośrednictwa pracy od tej samej osoby. Klienci strefy usługowej mogą być również kierowani do kolejnej strefy – doradztwa.
- Strefa doradztwa – przeznaczona jest dla osób poszukujących pomocy w zakresie doradztwa. Klienci mogą liczyć na opracowanie, wspólnie z doradcą, indywidualnego planu doradztwa.

AMS konsekwentnie dąży do dalszego rozbudowywania systemu informatycznego wspierającego samodzielne wyszukiwanie ofert pracy. Strona internetowa AMS-u (www.ams.or.at) jest dziś jedną z najchętniej i najczęściej odwiedzanych witryn w Austrii. Platforma www.job-rom.at, która jest częścią składową witryny AMS-u została wybrana przez Komisję Europejską spośród 281 zgłoszonych stron internetowych jako najlepszy "e-Government Projekt".

Kolejnym bardzo skutecznym, zastosowanym rozwiązaniem było wprowadzenie na stronie internetowej AMS-u możliwości umieszczenia ogłoszenia kandydata poszukującego pracy, jak również pracodawcy poszukującego pracownika. Kontakt z zamieszczającym ogłoszenie umożliwiono

poprzez opcję wysłania e-maila (poczta elektroniczna) bądź sms-a (czyli krótkiej wiadomości tekstowej przesyłanej z telefonu komórkowego lub przez internet). W efekcie tych działań na stronie AMS-u można znaleźć informacje o 25 tys. wolnych miejsc pracy i 113 tys. ofert osób poszukujących pracy. W styczniu 2001 roku na omawianą stronę weszło prawie 6,1 miliona osób. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że ponad 60% wszystkich klientów zgłaszających się do urzędów pracy weszło na stronę internetową AMS, 75% korzystało z porady lub usług pośrednictwa służb AMS, a 20–25% wymagało intensywnej pomocy i otrzymało ją.

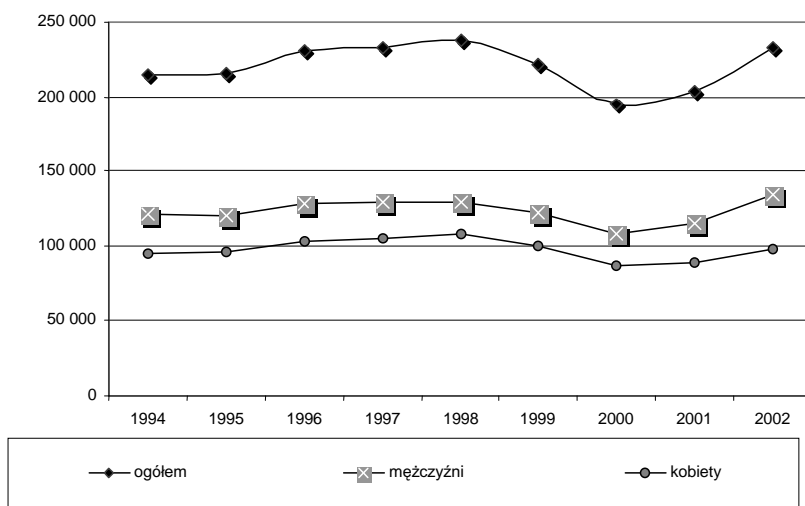
W roku 1994 zniesiony został monopol AMS-u w dziedzinie pośrednictwa pracy, na rynek dopuszczono firmy prywatne. Prywatni pośrednicy zostali zobligowani do uzyskania licencji, której otrzymanie wiąże się ze spełnieniem określonych warunków finansowych, jak również lokalowych. Osoba, która ubiega się o licencję musi również spełniać pewne warunki. Jednak decyzja o dopuszczeniu na rynek pośrednictwa pracy prywatnych firm ma ograniczone znaczenie. W 1999 roku zarejestrowane były 42 prywatne agencje pośrednictwa pracy, do których trafiło 5 tys. informacji o wolnych miejscach pracy, z czego obsadzonych zostało około 2 tys. miejsc, co odpowiada 0,8% wszystkich wykorzystanych ofert⁵, zarówno w ramach pośrednictwa publicznego, jak i prywatnego. Oba rodzaje pośrednictwa obsługują różne segmenty rynku i dlatego nie ma pomiędzy nimi konkurencji. Współpraca dotyczy natomiast głównie poszukiwania specjalistów z branży informatycznej oraz kadry kierowniczej, a w tym pracowników służby zdrowia i sektora turystycznego. Kolejnym obszarem kooperacji jest również poszukiwanie pracowników na czas określony, co zostało wprowadzone w 1988 r. W roku 2000 zawarto porozumienie odnośnie dalszej współpracy pomiędzy AMS a prywatnymi pośrednikami pracy. Dzięki temu dokumentowi zamieszczono na stronie internetowej AMS-u liczne linki do stron pośredników prywatnych, umożliwiając tym samym szerszy i swobodniejszy przepływ informacji o wolnych miejscach pracy.

Reforma przeprowadzona w 1994 r. nie wyeliminowała wszystkich słabych punktów pośrednictwa i doradztwa zawodowego. Jednym z nich jest

⁵ Ibidem

„zaniedbanie” przez pośrednictwo tzw. trudnych klientów, co spowodowało, że nie udało się ograniczyć liczebności tych grup. Po drugie AMS posiada doskonałej klasy sprzęt do przetwarzania danych i monitorowania pracy systemu, jednakże nie jest on w pełni wykorzystywany, choćby w odniesieniu do kontroli kosztów. Po trzecie, pracownicy służb zatrudnienia otrzymują premię będącą jedną z form wynagrodzenia, jednakże jej wysokość nie jest uzależniona od efektów pracy.⁶

**Przegląd sytuacji na rynku pracy od 1994 r.
(liczba bezrobotnych wg. danych średniorocznych)**



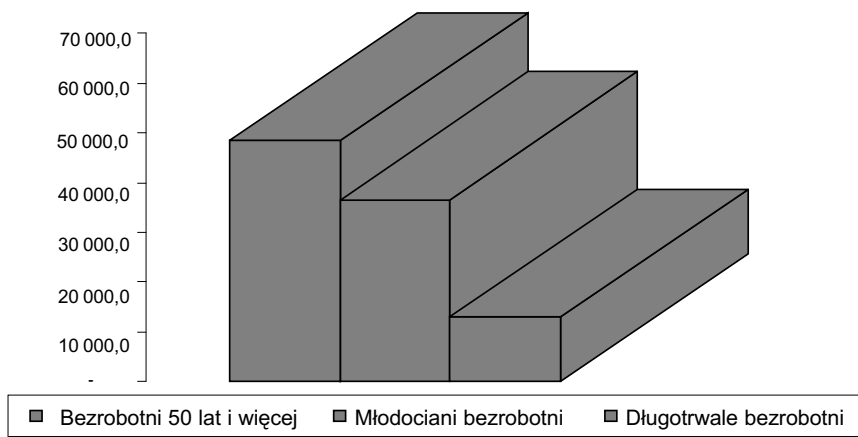
Sytuacja na rynku pracy

Coraz więcej młodych ludzi w Austrii pozostaje bez pracy. Przyczyną tego stanu rzeczy nie są niedostateczne kwalifikacje, gdyż obecnie nawet ukończone studia wyższe nie są przepustką do świata pracy. Według kie-

⁶ Regina Konle-Seidl, Werner Winkler, Pośrednictwo. W Austrii zegary wskazują już inaczej, Arbeitsvermittlung. In Österreich gehen die Uhren schon anders, IAB nr 5/18.03.2002.

rownika AMS w Salzburgu ta tendencja ciągle się rozwija⁷. W rejestrach urzędów pracy figurują osoby, które mają mniej niż 25 lat, posiadają dyplom wyższej uczelni i ukończyły kierunki takie jak: ekonomia, budownictwo czy prawo. Pomimo wspomnianych powyżej atutów nie mogą one znaleźć pracy i zwracają się o pomoc do służb zatrudnienia. W Salzburgu w ostatnim półroczu 2002 roku, liczba bezrobotnej młodzieży wzrosła o 23% i przekroczyła poziom 2 tys., z czego 1 tys. osób to te, które pomyślnie zdały egzamin zawodowy, 150 zdało maturę, a 10 osób ukończyło studia. Możliwości AMS są w odniesieniu do tej grupy młodzieży ograniczone, ponieważ to przede wszystkim państwo posiada instrumenty do tworzenia nowych miejsc pracy. Nawet częściowa refundacja kosztów zatrudnienia nie jest w stanie pomóc młodocianym bezrobotnym.

Bezrobotni w 2002 r. w podziale na grupy (wg danych średniorocznych)



⁷ Wykształcenie nie daje gwarancji zatrudnienia, "Bildung keine Jobgarantie", 10.02.2003, Salzburger Nachrichten.

Refundacja ta powoduje bowiem, że zakłady pracy zwalniają starszych pracowników i na ich miejsce przyjmują młodszych, płacąc im połowę wynagrodzenia. Tendencja ta może doprowadzić do całkowitej eliminacji z rynku pracy osób w starszym wieku. W Niemczech podjęto już pewne działania mające na celu zahamowanie tego zjawiska.

Osoby poszukujące pracy w Austrii coraz częściej decydują się na pracę w niepełnym wymiarze czasu⁸. Odmowa podjęcia zatrudnienia oznacza bowiem utratę prawa do zasiłku. Jak twierdzi kierownik AMS w Salzburgu nie są to pojedyncze przypadki. Najczęściej zjawisko to dotyczy kobiet, które samotnie wychowują dzieci. To właśnie one najbardziej potrzebują jako źródła utrzymania całego etatu. Zmieniają zdanie dopiero po długich miesiącach poszukiwań i decydują się na pracę w niepełnym wymiarze czasu. Pomimo tego, iż w ostatnim czasie w Salzburgu wzrosła liczba ofert pracy, prawie 80% z nich to praca w niepełnym wymiarze czasu i to przede wszystkim w handlu.

Osoby bezrobotne, które odrzucają zaoferowane im miejsca pracy (nawet te w niepełnym wymiarze czasu), w sytuacji pozostawania bez pracy dłużej niż 3 miesiące, mogą stracić zasiłek na okres 6 tygodni. W przypadku ponownej odmowy podjęcia zatrudnienia czas pozostawania bez zasiłku wydłuża się. Sytuacja komplikuje się w momencie, gdy bezrobotny musi podjąć decyzję czy czekać na ofertę pracy w pełnym wymiarze czasu i zrezygnować z zasiłku, czy też podjąć pracę w niepełnym wymiarze i stracić status osoby poszukującej pracy. Należy podkreślić, że zgodnie z austriackim ustawodawstwem w momencie pojawienia się oferty pracy w pełnym wymiarze czasu w pierwszej kolejności brane są pod uwagę osoby bezrobotne, a później, kolejno, zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu.

Dla AMS pośrednictwo pracy staje się coraz trudniejsze m.in. z powodu wzrastającej, w ostatnim okresie, popularności umów na niepełny etat. Nowe miejsca pracy powstają w dużej mierze w tzw. „niepewnych” gałęziach gospodarki, tj. w takich, gdzie rotacja pracowników jest bardzo duża. W prze-

⁸ Zmuszeni do pracy w niepełnym wymiarze czasu, Zur Teilzeit gezwungen, Salzburger Nachrichten, 30.01.2003.

myśle mamy do czynienia z redukcją miejsc pracy, powstają one natomiast w usługach oraz handlu.

W Austrii wysokość zasiłku dla bezrobotnych wynosi zazwyczaj 56% ostatniego wynagrodzenia plus dodatki w przypadku posiadania dzieci⁹. Finansowe wsparcie dla osoby bezrobotnej jest więc zdecydowanie niższe niż w pozostałych krajach Unii Europejskiej. W wielu sytuacjach zasiłek nie spełnia swojej podstawowej funkcji jako gwarancja przetrwania do czasu znalezienia nowej pracy. Problem jest o wiele poważniejszy w odniesieniu do kobiet mających niskie pobory. W wypadku utraty pracy są one realnie zagrożone ubóstwem, np.: bezrobotna kobieta, wychowująca samotnie dwójkę dzieci otrzymuje 600 Euro zasiłku. Razem z alimentami od ojca dzieci i wsparciem ze strony rodziny jej dochód wynosi 1300 Euro, z czego 450 Euro to opłaty stałe takie jak czynsz, prąd i woda. Za pozostałą kwotę musi utrzymać trzyosobową rodzinę. Wysokie koszty życia sprawiają, że bezrobotni coraz częściej zmuszeni są do korzystania z pomocy różnych organizacji społecznych.

Wciąż zwiększa się liczba Austriaków pozostających bez pracy dłużej niż rok. Wielu z nich żyje na granicy ubóstwa¹⁰. Dotyczy to mężczyzn w wieku ok. 50 lat oraz kobiet w wieku ok. 45 lat. Według danych AMS osoby w tym wieku są najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem. W grudniu 2002 r. liczba osób pozostających bez pracy dłużej niż rok wzrosła z 12,8 tys. na 14 tys. osób, czyli o 16,7%. Prognozuje się, że w 2003 r. może ona wzrosnąć nawet do 17–18 tys. osób, co stanowiłoby najwyższy poziom bezrobocia w tej kategorii od połowy 2000 r. Przyczyny tego stanu jednoznacznie wskazują na malejącą koniunkturę. Wiele osób, które utraciły pracę w połowie 2001 r., w momencie osłabienia koniunktury, do tej pory pozostaje bezrobotnymi. Coraz częściej zdarza się, że osoby pozostające bez pracy dłużej niż rok praktycznie nie wracają na rynek. W przypadku długotrwałego bezrobocia szczególnie niebezpieczne jest zagrożenie ubóstwem, co obecnie rejestrują instytucje opieki społecznej. Udzielane po podjęciu pracy wsparcie socjalne musi zostać zwrócone przez byłego bezrobot-

⁹ Daten&Fakten, Salzburgen Nachrichten, 21.01.2003.

¹⁰ Bieda rośnie, Armutsfalle schnappt zu, Salzburgen Nachrichten, 21.01.2003.

nego. Dlatego też często zdarza się, że osoby, które podjęły pracę nie otrzymują wynagrodzenia ponieważ ten dług ściągany jest z pensji.

Coraz częściej w Austrii pojawiają się głosy domagające się wprowadzenia minimalnego zasiłku dla bezrobotnych. Proponuje się również wypłacanie zasiłku kompensacyjnego w momencie zgłoszenia przez bezrobotnego gotowości do podjęcia mniej płatnej pracy. Propozycji uzdrowienia sytuacji osób długotrwale bezrobotnych jest więcej. Wydaje się, że w tej sytuacji niezbędne staje się wprowadzenie specjalnego programu przeciwdziałania długotrwalemu bezrobociu.

Według danych AMS bezrobocie w Austrii wciąż wzrasta. W grudniu 2002 r. w branży budowlanej, przemyśle drzewnym, kamieniarskim i ceramicznym zarejestrowanych było około 83 tys. bezrobotnych¹¹. W następnych miesiącach 2003 r. prognozowana liczba bezrobotnych może wynieść 310 tys. osób, a w samym budownictwie 100 tys. osób. Przyczyn tego stanu należy szukać między innymi w oszczędnościowej polityce rządu. Obecnie pierwszeństwo mają inwestycje związane z budową dróg, które nie przyczyniają się do znacznego wzrostu zatrudnienia, natomiast budownictwo mieszkaniowe jest przesuwane na dalszy plan. W roku 2002 w branży budowlanej, przeciętnie w miesiącu, pracy poszukiwało 43 tys. osób, czyli o 8% więcej niż rok wcześniej¹². Około 90% bezrobotnych z tej grupy stanowili mężczyźni. Nowo zarejestrowani bezrobotni stanowili 162 tys. osób (spadek w odniesieniu do wcześniejszego roku wyniósł 9,1%), wyrejestrowano natomiast 175 tys. (wzrost o 5,5%). Pomimo spadku napływu bezrobotnych oraz wzrostu ich odpływu nastąpił wzrost liczby osób pozostających bez pracy w omawianej branży. Warto podkreślić, że przeciętnie, w 2002 r., w przemyśle budowlanym było 2 177 wolnych miejsc pracy, tj. o 22% mniej niż rok wcześniej. Zła

¹¹ Sytuacja na rynku budowlanym jest zła pomimo tego, że austriackie władze starają się różnymi sposobami chronić własny rynek pracy utrudniając unijnym spółkom (pochodzącym z innych krajów UE) krótkoterminowe zatrudnienie pracowników nie będących obywatelami Unii Europejskiej, Konrad Niklewicz, Legalni w całej Unii, Gazeta Wyborcza, 14.01.2003 r.

¹² www.ams.or.at, Sytuacja na rynku pracy w branży budowlanej w 2002 r., Die Arbeitsmarktlage in der Baubranche 2002.

sytuacja w budownictwie wpływa destrukcyjnie na inne branże, dlatego tak ważne wydaje się dziś przeprowadzenie głębokich zmian strukturalnych.

Dla przykładu stopa bezrobocia w końcu 2002 roku wynosiła w Austrii 6,9% (dane średnioroczne)¹³.

Natomiast w styczniu 2003 r. liczba bezrobotnych wzrosła, aczkolwiek mniej niż się obawiano, jednakże prawie 304 tys. osób poszukujących pracy to i tak najwyższa liczba zarejestrowanych bezrobotnych od 1954 r.¹⁴ Warto dodać, że największy wzrost bezrobocia odnotowano na przełomie 2001 i 2002 roku. Przybyło wówczas prawie 40 tys. bezrobotnych¹⁵. Według Rolanda Loflera z Arbeitsmarktforschungsinstitut Synthesis w Wiedniu obecna, sytuacja na rynku pracy nie jest jeszcze kryzysem, choć wiele osób jest zniechęconych, pozostaje w domu (głównie kobiety) i nie stara się po zakończeniu okresu pobierania zasiłku o nową pracę¹⁶.

¹³ Aktualności rynku pracy, grudzień 2002, AMS.

¹⁴ Arbeitsmarktlage seit 1946, www.AMS.at.

¹⁵ Nowy rząd utworzony przez kanclerza Schüssela zapowiada znaczące zmiany odnośnie rynku pracy w Austrii, dzięki reformie pośrednictwa pracy szukanie nowego miejsca zatrudnienia ma trwać, nie dłużej niż 3 miesiące, prócz tego rocznie ma powstać 30 tysięcy nowych firm, Danuta Zagrodzka, Bez cienia Haidera, Gazeta Wyborcza, 7.03.2003 r.

¹⁶ Tragiczny rekord, Traurige Rekord, 29.01.2003, Salzburger Nachricht.

Europejski Fundusz Społeczny

Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz

Departament Programów Rozwoju Zasobów Ludzkich
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Europejski Fundusz Społeczny w pigułce – część II

Stworzenie efektywnego systemu wykorzystania środków pochodzących z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej (UE) nie jest rzeczą prostą. Również w przypadku obecnych państw członkowskich. Aktualnie obowiązujące uregulowania prawne dotyczące funduszy strukturalnych (m.in. Rozporządzenie Rady 1260/99 wprowadzające ogólne przepisy odnośnie funduszy strukturalnych) są efektem wielu reform i doświadczeń wynoszonych z kolejnych okresów realizacji działań finansowanych z tych środków. Tym bardziej zadanie, którego podejmuje się polska administracja przygotowując system programowania i wydatkowania unijnych funduszy nabiera dodatkowego znaczenia. Jest to proces skomplikowany przede wszystkim dlatego, że poszczególne obszary interwencji funduszy nie są czystą kartą w historii polskiej gospodarki i polityki, na którą wystarczy nałożyć unijny szablon. Posiadamy określone problemy i doświadczenia w ich rozwiązywaniu. Prawdą jest, że wiele wzorów zostało przejętych od bardziej rozwiniętych gospodarek, a podjęcie decyzji o staraniu się o członkostwo w Unii skutkowało przyjmowaniem rozwiązań europejskich. Niemniej, polska gospodarka nie istniała w próżni. Tworzonych było wiele programów i strategii rozwoju, które należy dziś właściwie połączyć z polityką wspólnotową, aby nie zaprzepaścić kolejnych lat.

Narodowy Plan Rozwoju

W chwili przyjęcia członkostwa w Unii Europejskiej Polska będzie należeć, zgodnie z nomenklaturą wspólnotową, do obszarów Celu 1. Wynika to z faktu, że poziom produktu krajowego brutto PKB na jednego mieszkańca, liczony za ostatnie trzy lata wg parytetu siły nabywczej jest niższy od 75% średniego poziomu PKB w UE. Oznacza to, że Polska będzie mogła korzystać ze wszystkich dostępnych funduszy strukturalnych:

- Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR),
- Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS),
- Europejskiego Funduszu Orientacji i Gwarancji Rolnych – sekcja Orientacji (EFOR) oraz,
- Finansowego Instrumentu Wspierania Rybołówstwa (FIWR).

Oprócz tego możliwe będzie również skorzystanie z Funduszu Spójności.

Programowanie pomocy pochodzącej ze środków wspólnotowych odbywa się według określonej procedury, która zakłada opracowanie dokumentów przedstawiających system wykorzystania środków pomocowych, odpowiadający zarówno polityce Unii Europejskiej, jak i integrujący dotychczas realizowane w Polsce strategie i programy. Dokumenty te mają postać planów rozwoju, podstaw wsparcia wspólnoty i programów operacyjnych. W przypadku Polski efektem programowania pomocy jest powstanie dokumentu o nazwie Narodowy Plan Rozwoju (NPR), który to dokument, po przyjęciu go przez Radę Ministrów na posiedzeniu 14 stycznia 2003 roku stanie się podstawą do negocjowania z Komisją Europejską Podstaw Wsparcia Wspólnoty (PWW). PWW to dokument określający wysokość wsparcia dla Polski ze strony funduszy wspólnotowych w latach 2004–2006 oraz potwierdzający sposób wykorzystania tych środków. Programy operacyjne służą wdrażaniu Podstaw Wsparcia Wspólnoty poprzez realizację priorytetów i działań, na których wdrożenie przeznaczone zostaną środki z funduszy strukturalnych. Szczegóły wykorzystania tych środków zawarte są w dokumentach o nazwie Uzupełnienie Programu opracowywanych dla każdego z programów operacyjnych. Schemat programowania pomocy przedstawia Wykres 1.

Narodowy Plan Rozwoju został opracowany w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (MGPiPS) przy współpracy resortów i partnerów zaangażowanych w wykorzystanie funduszy w poszczególnych obszarach. MGPiPS pełniło rolę koordynatora w trakcie opracowywania NPR i monitorować będzie również wykorzystanie funduszy po przyjęciu przez Polskę członkostwa w UE.

Polska, w ramach wsparcia Wspólnoty otrzymać może w latach 2004–2006 około 11,4 mld euro. Zgodnie z zapisami NPR środki te wspierają będą trzy podstawowe dziedziny życia gospodarczego: rozwój przedsiębiorstw, rozwój infrastruktury oraz rozwój zasobów ludzkich, przez co realizowany ma być strategiczny cel NPR, którym jest ***podniesienie konkurencyjności polskiej gospodarki i stworzenie podstaw do dalszego, harmonijnego rozwoju zapewniającego wzrost zatrudnienia i poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z krajami Unii Europejskiej zarówno na poziomie regionalnym jak i krajowym.***

Najważniejszym zadaniem w programowaniu wykorzystania środków finansowych, a szczególności tak skomplikowanego instrumentu, jakim są fundusze wspólnotowe jest odpowiednia koncentracja tych środków umożliwiająca ich odpowiednie wykorzystanie w obszarach, gdzie są potrzebne najbardziej. Uwzględniając powyższe warunki oraz zalecenia Komisji Europejskiej dystrybucja środków pomocowych UE odbywać się będzie poprzez realizację:

- pięciu sektorowych programów operacyjnych, z których każdy finansowany będzie z odrębnego funduszu,
- jednego zintegrowanego programu operacyjnego finansowanego z dwóch funduszy oraz
- programu operacyjnego pomocy technicznej.

Każdy z programów operacyjnych obejmować będzie odrębny obszar gospodarki wyznaczając osie rozwoju Polski w kolejnych latach po przystąpieniu do UE, które, zgodnie z zapisami w NPR, przedstawiają się następująco:

- Wspieranie konkurencyjności przedsiębiorstw,

- Rozwój zasobów ludzkich i zatrudnienia,
- Tworzenie warunków zwiększenia poziomu inwestycji, trwałego rozwoju i promowania spójności przestrzennej:
 - Infrastruktura transportowa i teleinformacyjna,
 - Ochrona środowiska i zagospodarowanie przestrzenne,
- Przekształcenia strukturalne w rolnictwie i rybołówstwie, rozwój obszarów wiejskich,
- Wzmocnienie potencjału rozwojowego regionów i przeciwdziałanie marginalizacji niektórych obszarów.

Środki pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego finansować będą działania w ramach dwóch programów operacyjnych:

- Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO – RZL),
- Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR)

oraz Inicjatywy Wspólnotowej Equal.

Jak już zostało wspomniane wyżej wysokość pomocy ze środków Wspólnoty łącznie z Funduszem Spójności wyniesie około 11,4 mld euro, z czego Europejski Fundusz Społeczny stanowić będzie 22,9%, co stanowi około 1,6 mld euro.

Oprócz środków wspólnotowych w finansowanie działań zaangażowane będą również, zgodnie z wymaganiami UE inne środki, to znaczy: krajowy wkład publiczny oraz środki prywatne, co powoduje, że ogólna suma środków przeznaczona na finansowanie wzrośnie do około 14 mld euro.

Rozwój Zasobów Ludzkich

Podobnie jak na obszarze całej UE również w przypadku Polski podstawowym zadaniem Europejskiego Funduszu Społecznego (ESF) w okresie 2004–2006 będzie wsparcie Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ), czyli finansowanie działań podejmowanych na rynku pracy na rzecz inwestowania w rozwój zasobów ludzkich.

Cztery filary ESZ:

- rozwój przedsiębiorczości,
- poprawa zatrudnienia poprzez rozwój zasobów ludzkich,

- poprawa zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i ich pracowników,
 - wzmocnienie polityki równości szans,
- znalazły swoje odzwierciedlenie w priorytetach SPO – RZL oraz ZPORR.

W chwili obecnej program operacyjny jakim jest SPO – RZL, zgodnie z wymaganiami Komisji Europejskiej (KE), znajduje się w Brukseli. Trwają jeszcze prace nad kolejnym dokumentem uszczegóławiającym jego zapisy czyli Uzupełnieniem Programu SPO – RZL. Strategicznym celem, który stanowi podstawę tworzenia tych dokumentów *jest budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy.*

Ten szczytny cel, którego zadaniem jest podniesienie polskiego poziomu rozwoju zasobów ludzkich i zniwelowanie w jak największym stopniu różnic gospodarczo-społecznych pomiędzy Polską a obecnymi i przyszłymi krajami członkowskimi UE przekłada się na podejmowanie szeregu działań na rzecz rozwoju zasobów ludzkich przy jednoczesnym zastrzyku finansowym wspierającym ich realizację.

Szczegółowe informacje na temat zawartości programów operacyjnych i możliwości z nich wynikające stanowią stały przedmiot promocji i upowszechniania przez instytucje bezpośrednio zaangażowane w ich realizację i dystrybucję środków. Aktualne programy są również dostępne na stronach internetowych. Dlatego też, w ramach niniejszego artykułu, informacje dostępne w szerszym zakresie w innych źródłach zostaną usystematyzowane pod kątem ewentualnych projektodawców.

Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich

Wsparcie w ramach SPO – RZL realizowane będzie w kilku płaszczyznach. W zależności od rodzaju wsparcia mówić można o wsparciu w ramach usług dla osób oraz usług dla systemu. Opierając się na tym podziale głównymi odbiorcami pomocy będą:

- w ramach usług dla osób: osoby bezrobotne, zagrożone bezrobociem, młodzież, absolwenci, osoby pracujące zainteresowane podwyższeniem swoich kwalifikacji, chcące rozpocząć działalność gospodarczą, pracodawcy, kobiety, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym osoby

niepełnosprawne, młodzież pochodząca z rodzin patologicznych i wypadająca z systemu szkolnego oraz osoby korzystające długotrwale ze świadczeń pomocy społecznej,

- w ramach usług dla systemu: jednostki centralne, w tym MGPIPS i Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, instytucje rynku pracy (publiczne i niepubliczne), samorządy, placówki edukacyjne i szkoleniowe, partnerzy społeczni, organizacje pozarządowe.

Dla tak zdefiniowanych grup odbiorców możliwe jest finansowanie projektów z zakresu:

- Przeciwdziałania i zwalczania długotrwałego bezrobocia,
- Rozwoju i modernizacji instrumentów i instytucji rynku pracy,
- Wspierania młodzieży poszukującej pracy,
- Aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- Integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, kobiet oraz grup szczególnego ryzyka,
- Dostosowania oferty edukacyjnej szkół i placówek kształcenia ustawicznego do potrzeb rynku pracy,
- Promocji przedsiębiorczości, innowacji i nowych form organizacji pracy.

Takie ujęcie odbiorców i rodzajów projektów znalazło swoje odzwierciedlenie w dwóch priorytetach SPO – RZL, które realizowane są poprzez poszczególne działania określające konkretny podział środków finansowych.

Ogółem dla całego SPO – RZL kwota ta, uwzględniająca wkład wspólnotowy, budżetu państwa, jednostek samorządu terytorialnego oraz środków prywatnych, wynosi 1 782,2 mln euro (udział EFS – 71,03%). Tabela-ryczne zestawienie działań w priorytetach SPO – RZL opisuje schematy wdrażania projektów oraz ukazuje udział finansowania w obszarach objętych pomocą Europejskiego Funduszu Społecznego.

Europejski Fundusz Społeczny

Priorytet	Działanie	Opis działania/schematy wdrażania	Finansowanie (w mln euro)	Udział w SPO - RZL (w %)
I. Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej	1.1 Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy	a) Wzmocnienie potencjału publicznych służb zatrudnienia, b) Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy	126,8	7,1
	1.2 Perspektywy dla młodzieży	a) Wspieranie młodzieży na rynku pracy, b) Promocja zatrudnienia młodzieży	295,6	16,6
	1.3 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia	a) Wspieranie osób zagrożonych bezrobociem oraz osób bezrobotnych w tym długotrwale bezrobotnych, b) Wsparcie otoczenia społecznego osób bezrobotnych	284,3	16
	1.4 Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	a) Wsparcie osób niepełnosprawnych na rynku pracy, b) Poprawa skuteczności systemu wspierania osób niepełnosprawnych, c) Oddziaływanie na pracodawców w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych	114,1	6,4
	1.5 Wspieranie integracji zawodowej i społecznej grup szczególnego ryzyka	a) Wspieranie osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, b) Rozwój systemu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, c) Uwrażliwienie środowisk lokalnych i pracodawców na konieczność podjęcia wspólnych działań na rzecz przeciwdziałania marginalizacji i jej skutkom	96,8	5,42
	1.6 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet	a) Promocja równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, b) Doskonalenie, aktualności i kwalifikacji kobiet w warunkach nowoczesnej gospodarki i tworzenie nowych miejsc pracy, c) Wspieranie i rozwój otoczenia instytucjonalnego oraz partnerstwa społecznego na rzecz równości szans	78,6	4,4

Europejski Fundusz Społeczny

II. Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy	2.1 Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół, uczelni i placówek kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy	a) Doskonalenie umiejętności i podnoszenie kwalifikacji, b) Podnoszenie jakości kształcenia poprzez unowocześnienie bazy dydaktycznej i wspieranie edukacji, c) Poszerzenie i unowocześnienie oferty edukacyjnej	487,4	27,34
	2.2 Wzmocnienie edukacji ustawicznej osób dorosłych	a) Doskonalenie kadry, b) Podnoszenie jakości i rozwój nowoczesnych form kształcenia, c) Utworzenie bazy danych instytucji akredytowanych	40	2,23
	2.3 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki i przedsiębiorczości	a) Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr nowoczesnej gospodarki oraz łączenie świata nauki i gospodarki, b) Promocja przedsiębiorczości i zatrudnienia, c) Rozwój nowoczesnych form organizacji pracy i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw	255,3	14,31
Pomoc techniczna			3,3	0,2
RAZEM SPO – RZL			1 782,2	100

Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego

W odróżnieniu od Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, finansowanego wyłącznie ze środków EFS, Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR) korzysta ze środków dwóch funduszy: EFS oraz EFRR. Podstawowym celem ZPORR jest tworzenie warunków wzrostu konkurencyjności regionów oraz przeciwdziałanie marginalizacji, rozumianej jako pomoc dla obszarów o ułomnej strukturze społeczno-gospodarczej, o najmniejszych perspektywach rozwojowych i poddawanych procesom restrukturyzacji regionalnej.

Osiągnięcie tego celu opiera się na realizacji działań w ramach trzech priorytetów programu:

- I. Rozbudowa i modernizacja infrastruktury służącej wzmocnieniu konkurencyjności regionów,
- II. Wzmocnienie regionalnej bazy ekonomicznej i zasobów ludzkich,
- III. Rozwój lokalny.

Środki z EFS wspierać będą działania podejmowane w ramach II i III priorytetu i w ogólnej kwocie przeznaczanej na finansowanie ZPORR (uwzględniającej wkład wspólnotowy, krajowy wkład publiczny i środki prywatne) wynoszącej 4 385,2 mln euro udział EFS wynosi 8,2%.

Działania te będą stanowić rozwinięcie i uzupełnienie działań SPO – RZL, adresowane będą do specyficznych grup mieszkańców na poziomie regionalnym i powinny przyczynić się bezpośrednio do podwyższenia stopnia wykształcenia mieszkańców poszczególnych regionów, dostosowania ich kwalifikacji zawodowych do gospodarczego profilu regionu, zróżnicowania struktury zatrudnienia oraz aktywizacji społecznej i gospodarczej obszarów w największym stopniu zagrożonych procesami marginalizacji. Takie podejście przekłada się na możliwość realizacji projektów w następujących obszarach i tematach:

- a) Priorytet II – Wzmocnienie regionalnej bazy ekonomicznej i zasobów ludzkich
 - Rozwój zawodowy dostosowujący zasoby ludzkie do potrzeb regionalnego rynku pracy,
 - Reorientacja zawodowa,
 - Rozwój kadr regionalnej gospodarki,
 - Regionalne Strategie Innowacyjne,
 - Mikroprzedsiębiorstwa,
 - Rozwój turystyki
- b) Priorytet III – Rozwój lokalny
 - Infrastruktura lokalna,
 - Rewitalizacja obszarów zdegradowanych.

Prezentowane powyżej informacje stanowią jedynie zarys możliwości jakie oferuje Europejski Fundusz Społeczny. Szczegółowe wyjaśnienia dotyczące zasad wdrażania EFS w Polsce znajdują się w podręczniku dla projektodawców. Oprócz podstawowych danych, takich jak instytucje odpowiedzialne za realizację i monitoring programu znajdują się tam również wskazówki:

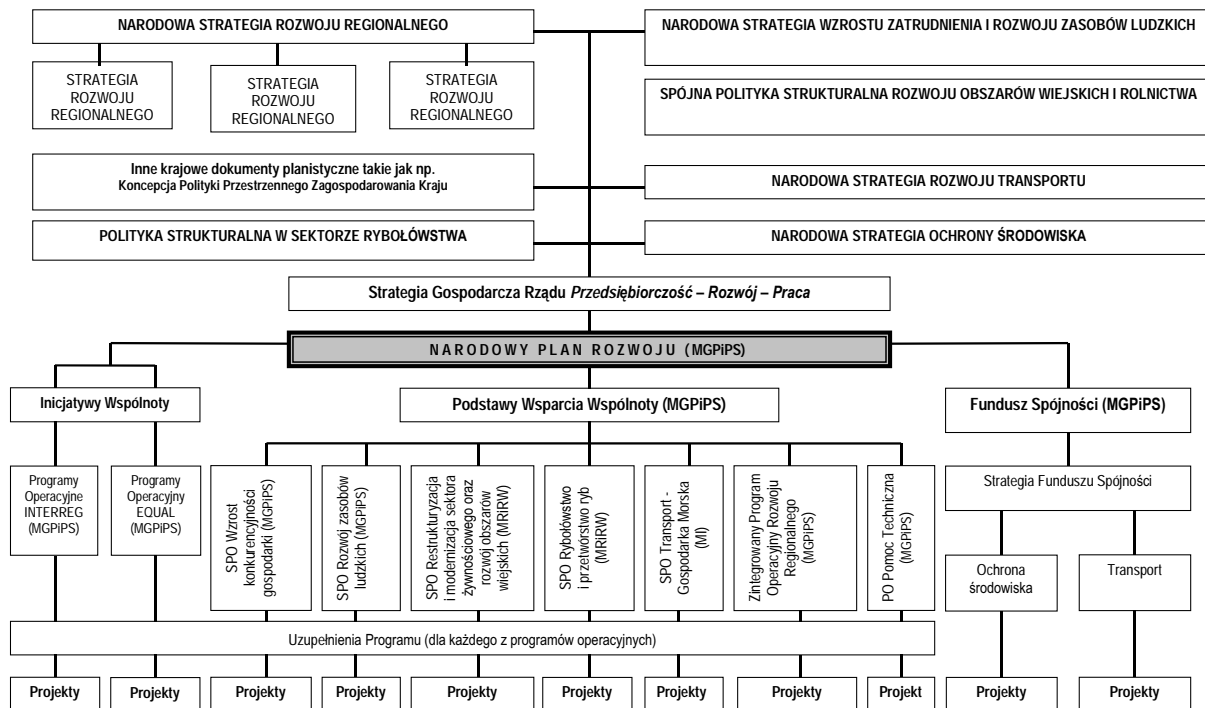
- Gdzie i kiedy można składać wnioski o środki,
- Jak prawidłowo wypełnić formularz wniosku,
- Kto zasiada w komisji wybierającej projekty,
- Jak przebiega realizacja projektów pod względem formalnym, itp.

Podręcznik ten znajduje się obecnie w opracowaniu w instytucji odpowiedzialnej za programowanie EFS w Polsce, którą jest Departament Programów Rozwoju Zasobów Ludzkich Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Oprócz podejścia do wykorzystania w przyszłości wsparcia z EFS obejmującego zasady, podstawy prawne i praktyczne wskazówki pojawia się jeszcze pytanie o rzeczywiste efekty wykorzystania tego wsparcia. W tym miejscu pozostaje się odwołać do doświadczeń obecnych krajów członkowskich oraz wniosków jakie wyciągnęły z dotychczasowej realizacji projektów finansowanych z EFS. Poznanie dobrych praktyk posłużyć może również jako inspiracja dla potencjalnych projektodawców lub przestroga przed niewłaściwym określeniem celów i spodziewanych efektów.

Przykłady projektów realizowanych w ramach EFS w niektórych krajach członkowskich Unii Europejskiej zaprezentowane zostaną w kolejnej części artykułu.

Wykres 1. Narodowy Plan Rozwoju jako element programowania funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności



Źródło: Narodowy Plan Rozwoju, dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 14 stycznia 2003 r.

Literatura o rynku pracy

Literatura o rynku

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy*

- **Aktywizacja zawodowa bezrobotnych absolwentów** / A. Golas // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 7, s. 8-9.
- **Bezrobocie : stereotypy i wyzwania** / E. Trafiałek // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 1, s. 11-16.
Specyfika polskiego bezrobocia.
- **Coraz trudniej o pracę** / K. Woźniak. - *Życie Warszawy*. - 2003, nr 63 : 15/16. 03, s. 3.
Deбата sejmowa nt. bezrobocia - m.in. wypowiedź min. J. Hausnera.
- **10 [Dziesięć] dobrych rad jak nie zostać bezrobotnym absolwentem : raport [Polityki]** / J. Cieśla, M. Rotkiewicz // *Polityka*. - 2003, nr 13, s. 3-6, 8.
- **Elastyczna praca, mniejsze bezrobocie** / G. Raszkowska // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 60 : 12.03, dod. *Prawo co Dnia*, s. 1.
Zatrudnienie pracowników czasowych - omawianie projektu ustawy.

* Artykuły i publikacje, które wpłynęły do Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w IV kwartale 2002 r. oraz w I i II kw. 2003 r.

- **Globalne bezrobocie** / B. Kopacz // *Tygodnik Solidarność*. - 2003, nr 15, s. 28-29.
Światowy rynek pracy.
- **Jak ubezpieczać bezrobotnego?** / B. Zabieglńska // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 1, s. 13-14, 27-28.
- **Kobieta pracująca** / H. Mizgajska // *Unia Europejska*. - 2003, nr 2, s. 51-54.
Aktywność zawodowa kobiet w okresie transformacji gospodarczej i społecznej w Polsce.
- **Koniunkturalne aspekty bezrobocia w Polsce** / A. Gawęł // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 1, s. 8-11.
- **Mój przyjaciel Jurek Hausner** / T. Kowalik // *Przegląd*. - 2003, nr 12, s. 46-48.
Ocena działań min. J. Hausnera w zakresie zmian systemu emerytalnego i zwalczania bezrobocia.
- **Niesprawny system** / D. Poznańska // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 87 : 12/13.04, dod. *Ekonomia i Rynek*, s. 3.
Podział pieniędzy przeznaczonych na wspieranie zatrudnienia niepełnosprawnych - nieprawidłowości działania systemu.
- **Policja pracy czyli co kontrolują urzędy pracy** / oprac. M. Jurczewska, B. Marczuk // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 70, dod. Kontroler w Firmie, 16 s.
- **Pomysł Hausnera na ożywienie** : jak pobudzić gospodarkę i rynek pracy / B. Krzyżaniak // *Życie Warszawy*. - 2003, nr 74 : 28.03, s. 17
Także: Będzie plan Hausnera // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 74 : 28.03, dod. *Ekonomia i Rynek*, s. 2.

- **Praca w domu** / dod. przygot. M. Jankowska, B. Wiktorowska, P. Lipka // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 52, dod. *Prawo i Życie*, 8 s.
- **Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy** / A. Najmiec // *Bezpieczeństwo Pracy*. - 2003, nr 1, s. 20-23.
- **Renta zamiast bezrobocia** / B. Wiktorowska // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 54, s. 1, 9.
Renta jako źródło utrzymania w sytuacji narastającego bezrobocia.
- **Rośnie bezrobocie : europejska gospodarka coraz szybciej traci miejsca pracy** / M. Droba // *Życie Warszawy*. - 2003, nr 78 : 2.04, s. 18.
- **Różne miary bezrobocia** / H. Bińczak // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 85 : 10.04, dod. *Ekonomia i Rynek*, s. 3, wykr.
Prognoza Komisji Europejskiej dot. wzrostu bezrobocia w Polsce w ocenie G. Kołodki.
- **Samozatrudnienie na unijnym rynku pracy** / A. Wolińska // *Manager*. - 2003, nr 1, s. 9-10.
- **Składki za osoby niepełnosprawne** / A. Radziśław // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 2, s. 12-14, 27-28.
Odmienne unormowania dot. opłacania składek na ich ubezpieczenia, które mają zachęcić pracodawców do zatrudniania tych osób.
- **Społeczne aspekty bezrobocia : skutki i przeciwdziałanie** / red. M. Seweryński, J. Wojtyła. - Katowice : Wydaw. Uczel. AE, 2002. - 158 s.
- **System współpracy publicznych służb zatrudnienia: geneza i istota sieci EURES** / K. Kaczmarek // *Służba Pracownicza*. - 2003, nr 1, s. 1-5.
- **Szwajcarski rynek pracy** / M. Dąbrowski, M. Jaworek // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 1, s. 24-27.

- **Świadczenia dla bezrobotnych absolwentów** / A. Golas // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 1, s. 8-9.
- **Wpływ elastyczności rynku pracy na poziom bezrobocia w Polsce** / S. Masri // *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*. - 2003, nr 1, s. 40-43.
- **Wpływ systemu zabezpieczenia społecznego na rynek pracy** / M. Góra // *Ekonomista*. - 2003, nr 1, s. 9-20.
- **Zatrudnienie w Europie 2002 : najnowsze tendencje i perspektywy** / *Monitor Integracji Europejskiej*. - 2002, nr 59, s. 40-88.
Oprac. Komisja Europejska. Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych.
- **Zmiany dotyczące zatrudniania i przygotowania zawodowego młodocianych** / L. Dobrzelecka // *Służba Pracownicza*. - 2003, nr 1, s. 16-19.

Przegląd zagraniczny

- Advantage through training in Poland? A microeconomic evaluation of the employment effects of training and job subsidy programmes / P. A. Puhani // *Labour*. - 2002, nr 3, s. 569-608, tab. bibliogr.

Korzyści ze szkolenia w Polsce? Mikroekonomiczna ocena skuteczności szkoleń i subsydiowanych programów zawodowych w zatrudnieniu.

Aktywne programy rynku pracy zostały wprowadzone w Polsce, podobnie jak w innych krajach transformacji ustrojowej i ekonomicznej już na początku przemian. Wobec powszechnego przekonania, że o wiele kosztowniejsze jest włączenie osoby bezrobotnej do aktywnych programów rynku pracy, takich jak szkolenie, czy subsydiowane prace interwencyjne, niż zaoferowanie jej zasiłku, szczególnie ważne jest dokonanie oceny skuteczności prowadzonych programów w stosunku do poniesionych na nie wydatków. Autor oceniał efektywność uzyskaną w zatrudnieniu dzięki publicznie finansowanym szkoleniom i pracom interwencyjnym (subwencjonowanym przez państwo) w Polsce. Analizy opierały się na polskich badaniach siły roboczej, w których zastosowano dwa podejścia w celu zidentyfikowania rzeczywistych efektów wdrożonych działań. Rezultaty badań wskazują, że nastąpiła tylko niewielka poprawa w zakresie szans zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn, wszędzie tam, gdzie organizowane są subsydiowane prace interwencyjne. Efekty te były zróżnicowane w zależności od obserwowanych regionów Polski. Generalnie autor

przychyla się do opinii, że w analizie mikroekonomicznej widoczne jest, że prace interwencyjne w sposób negatywny oddziałują na aktywność bezrobotnych. Następuje bowiem degradacja aktywnych programów rynku pracy i tzw. efekt karuzeli. Po to, aby otrzymać dalszą możliwość pobierania zasiłków, bezrobotni uczestniczą w okresowo organizowanych pracach interwencyjnych i nie wykazują ochoty na poszukiwanie pracy. Odpracowują tylko to, co niezbędne, aby utrzymać stan bezrobotnego ze świadczeniem w sposób ciągły. Z danych wynika, że 25% prac interwencyjnych jest finansowanych przez państwo, z czego tylko 2% trafia do bezrobotnych. Oficjalnie tłumaczy się to koniecznością nieoferowania tego typu pracy długotrwale bezrobotnym w celu nie pogłębiania ich ochoty do pozostawiania bez pracy na zawsze.

- College at work: outlook and earnings for college graduates / A. Dohm, I. Wyatt // *Occupational Outlook Quarterly*. - 2002, nr 3, s. 2-15, tab. wykr.

Absolwenci szkół wyższych w pracy: ich perspektywy i zarobki.

Rozważano kwestię perspektyw zawodowych i zarobków absolwentów szkół wyższych w USA, prezentując przegląd ofert pracy przygotowanych dla nich na amerykańskim rynku pracy na lata 2000–2010. Zanalizowano dane statystyczne dotyczące typu wykształcenia oraz zatrudnienia, motywów kształcenia się w szkołach wyższych oraz wysokości uzyskiwanych zarobków przez ich absolwentów. Wyjaśniono okoliczności powstania publikacji (wydanej przez Biuro Statystyki Pracy) poświęconej perspektywom zawodowym dla absolwentów szkół wyższych w USA, prognozującej typy tzw. rozwijających się zawodów oraz porównującej istniejące oferty pracy na rynku w zawodach zatrudniających tradycyjnie największą liczbę absolwentów z tymi, które mają się pojawiać w ciągu kolejnych kilku lat. W ostatnich kilkudziesięciu latach wzrosła znacząco liczba osób kończących szkoły wyższe w USA. Wzrost ten był szczególnie uderzający dla osób w wieku od 25 do 34 lat, w tej grupie od 1992 do 2000 r. liczba absolwentów szkół wyższych wzrosła z 23% do 29%. Udział osób z wykształceniem wyższym w ramach siły roboczej

w USA wzrósł z 25% do 28%, a wśród pracowników w wieku 25–34 lata z 26% do 33%. Wśród populacji osób kończących szkoły wyższe w USA jest duża liczba imigrantów, w 2000 r. stanowili oni 12% wszystkich absolwentów. W 2000 r. 89% absolwentów w wieku 25–34 lata znalazło zatrudnienie, nieaktywnych ekonomicznie było 11%, w tym część nie zdobyła konkretnego wykształcenia. Większość absolwentów szkół wyższych w USA uznaje naukę w nich za pracochłonną i kosztowną, ale opłacalną inwestycję w przyszłości. Przeciętne, tygodniowe zarobki absolwentów wahają się w zależności od zdobytego tytułu od 500 do 1200 \$. Najbardziej obiecujące zawody wiążą się z zarządzaniem, finansami i bankowością oraz z rozwojem nowych technologii, medycyny, informatyki i systemów komputerowych.

- Drug dealing and legitimate self-employment / R. W. Fairlie // *Journal of Labor Economics*. - 2002, nr 3, s. 538- 567, tab

Handel narkotykami a legalizacja zatrudnienia na własny rachunek.

W ostatnich latach znacząco powiększyła się liczba publikacji na temat zatrudnienia na własny rachunek. Wcześniej ekonomiści poświęcali najwięcej uwagi pracy najemnej, zawierany o nią umowom i wynikającym z nich wynagrodzeniom. Z powodu zmian w gospodarce światowej gwałtownie wzrosła liczba osób tworzących dla siebie zatrudnienie, zwłaszcza wśród kobiet, stąd konieczność podejmowania dalszych badań w tym zakresie. Według Bieżącego Badania Populacji USA z 1997 r. 11,5% wszystkich pracujących mężczyzn i 6,5% kobiet prowadziło w tym kraju własną działalność gospodarczą. Autor zaprezentował teoretyczne modele zatrudnienia na własny rachunek, z opisu funkcjonowania których wynika, że ryzyko, przedsiębiorczość i chęć utrzymania niezależności odgrywają zasadniczą rolę przy podejmowaniu decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej i rezygnacji z pracy najemnej. Łatwo udowodnić powyższe stwierdzenie, zdaniem autora, dokonując analizy relacji pomiędzy podejmowaniem przez młodych ludzi handlu narkotykami jako samodzielnej działalności po to, by zdobyć środki do zalegalizowania własnego, zaplanowanego biznesu w przyszłości.

Analizę tę opiera autor na Krajowym Długookresowym Badaniu Młodości w USA. Z danych uzyskanych na jego podstawie wynika, że 11%-21% handlarzy narkotyków we wczesnej młodości wybiera w przyszłości zatrudnienie na własny rachunek, podczas, gdy pozostała część młodych ludzi nie handlująca nigdy narkotykami, w o wiele mniejszym stopniu, rozważa założenie w dorosłym życiu własnej firmy. Wynika z tego, że przejawy inicjatywy powodują początkowe wklękanie się młodych ludzi w nielegalne interesy po to, by w przyszłości utrzymywać się z prowadzenia własnej niezależnej działalności.

- A duration-sensitive measure of the unemployment rate: theory and application // *Labour*. - 2002, nr 3, s. 453-468, tab.

Pomiar długości trwania w ramach wskaźnika bezrobocia : teoria i zastosowanie.

Pomiary dotyczące zjawiska bezrobocia, podobnie jak problemu ubóstwa, powinny uwzględniać dwa etapy - identyfikację samego zjawiska oraz ocenę jego zasięgu i nasilenia. W tym dwustopniowym procesie, zagadnienie identyfikacji bezrobocia było omawiane w wielu pracach z zakresu ekonomii, natomiast problem zbadania rzeczywistego zakresu występowania tego zjawiska był poruszany niezmiernie rzadko. Wskaźnik bezrobocia jest, zdaniem autora, definiowany zwykle jedynie jako proporcja siły roboczej, która pozostaje bez pracy do ogólnej liczby osób zawodowo czynnych. Podejście takie nie uwzględnia, jego zdaniem, doświadczeń osób pozostających bezrobotnymi, przyczyn bezrobocia i długości trwania tego stanu. Autor stawia w opozycji do dotychczasowych teorii tezę, że należy mierzyć nie tyle fakt zaistnienia bezrobocia, ale długość jego trwania. W tym celu proponuje odpowiednią metodologię pomiarów zjawiska bezrobocia abstrahującą od ocen nierówności płacowych i uzależniającą wskaźniki bezrobocia od długości trwania tego stanu w poszczególnych przypadkach. W rezultacie różnorodne wartości wskaźnika bezrobocia, mierzonego według czasu jego trwania, będą w zależności od stopnia nierówności w rozkładzie długości trwania bezrobocia i postaw społecznych wobec niego, skojarzone z tymi samymi

wartościami tradycyjnie definiowanego wskaźnika bezrobocia. Autor podał przykłady, oparte na danych liczbowych dotyczących 7 krajów OECD, ilustrujące powyższą metodologię.

- L'efficacité des programmes d'emploi dans la lutte contre pauvreté: résultats obtenus en Afrique du Sud / L. Haddad, M. Adato // *Revue Internationale du Travail*. - 2002, nr 3, s. 223-248, tab. bibliogr.

Skuteczność programów na rzecz zatrudnienia w walce z ubóstwem: wyniki z Afryki Południowej.

Państwowe strategie zwalczania biedy w krajach rozwijających się oparte są przeważnie na programach zatrudnienia przy robotach publicznych. Odpierając zarzuty usuwające możliwość zaangażowania siły roboczej do prac przynoszących wyższe zarobki, przeprowadzono analizę informacji zebranych w Afryce Południowej. Porównanie ich z hipotetycznym programem według dobranych parametrów wykazało, że praktykowane programy celowe robót publicznych przynoszą lepszy efekt. W Afryce Południowej, tak jak w innych krajach, celem robót publicznych jest tworzenie infrastruktury oraz zysk. Zasięg programu wprowadzonego w 1994 r. obejmował ponadto systematyczne szkolenie przygotowujące do integracji na rynku pracy, podniesienie kwalifikacji i kondycji zawodowej kobiet, współdziałanie z kolektywem lokalnym i jego administracją, wejście w kontakt z innymi podmiotami gospodarczymi. Podstawą oceny programów publicznych jest możliwość skierowania ich do biedniejszej części społeczeństwa według relacji, aby 1 rand wydany z kasy państwowej przełożył się na 1 wypłacony zatrudnionemu przy robotach. O ile nakłady będą niższe, o tyle program prac okaże się wydajniejszy. Poza zapewnieniem wynagrodzenia za pracę istnieją aspekty socjalne – wzmocnienie więzi, przybliżenie poczucia godności przez pracę, przystosowanie do życia z zarobków. Badaniami analitycznymi objęto 7 programów z kilku prowincji afrykańskich, wykorzystując dokumenty administracyjne i ankiety. Kwestionariusze wypełniane przez służby odpowiedzialne za realizację projektu miały przynieść informacje o miejscu jego wykonania, charakterze prac i okresie realizacji, liczbie

zapewnionych dniówek, wynagrodzeniu, strukturze kosztów. Na podstawie analizy zebranych informacji dokonano oszacowania efektywności projektu w świetle celowości nakładów państwowych, regionalnych i lokalnych, wynagrodzeń i kosztów zatrudnienia ubogich podopiecznych, części wynagrodzeń dla zatrudnionych nieubogich i in.

- Employers exploit agency work boom // *Labour Research*. - 2002, nr 8, s. 14-16, tab.

Agencje pośrednictwa pracy czasowej.

W ostatnich latach powiększył się znacznie rozmiar pracy czasowej za pośrednictwem agencji, stale też wzrastało zapotrzebowanie na wynajmowanie pracowników czasowych. Przegląd pracowników czasowych i kontraktowych w Wielkiej Brytanii wskazał, że ich liczba wzrosła o 46,8% w latach 1997–2000; a 18% pracowników czasowych stanowili zatrudnieni za pośrednictwem agencji. Pośrednictwo pracy dla agencji pracy czasowej przynosi zyski z wysokich prowizji, które pobierają (10-25%). Dla pracowników i dla związków zawodowych nie jest to trend korzystny, gdyż stali pracownicy zastępowani są przez pracowników czasowych, mających mniejsze prawa i niższe płace. Według danych brytyjskiej Konfederacji Pracodawców pracownicy przemysłowi stanowią aktualnie największą grupę pracowników czasowych i kontraktowych (29%). Stały ich wzrost obserwuje się również wśród kadry kierowniczej (9% ogólnej liczby zatrudnionych w porównaniu do 1,4% w latach 1997–1998). Obecnie pracownicy czasowi są angażowani przez cały rok, a nie jak poprzednio w okresie urlopów i absencji pracowników stałych. Główne powody to outsourcing, ograniczenie personelu w przedsiębiorstwie, wprowadzane zmiany technologiczne i dostosowywanie się do gustów klientów. Gdy zachodzi konieczność szybkiego powiększenia liczby personelu, wynajem pracowników czasowych jest najlepszą formą jego uzupełniania. Zwyczaj ten zmienia się w stałą praktykę, a część działalności opiera się na zatrudnieniu pracowników czasowych, które jest korzystne dla przedsiębiorstwa. Pracownicy czasowi mają niższe wynagrodzenia, nie mają prawa do płatnych urlopów, do zasiłku choro-

bowego i macierzyńskiego, nie mogą przystąpić do pracowniczego systemu emerytalnego. Komisja Europejska wystąpiła z propozycją opracowania dyrektywy dającej pracownikom czasowym większe prawa i znoszącej dyskryminację ich warunków pracy. Według założeń Komisji pracownik z agencji musiałby pracować u danego pracodawcy nieprzerwanie przez okres 6 tygodni, natomiast organizacja pracodawców chce aby minimalny okres upoważniający do nabycia równych praw wynosił 18 miesięcy.

- Employment restructuring during China's economic transition / Ming Lu [et al.] // *Monthly Labor Review*. - 2002, nr 8, s. 25-31, tab. wyk.

Restrukturyzacja zatrudnienia w gospodarce chińskiej okresu transformacji.

W latach 80. i 90. zaszła w Chinach w wyniku rozwoju gospodarczego i reform instytucjonalnych poważna restrukturyzacja zatrudnienia, nastąpił wzrost zatrudnienia w przemysłach drugorzędnych. Głównym kreatorem miejsc pracy stał się sektor prywatny, a zatrudnienie w sektorze państwowym malało. Autorzy badali przyczyny i konsekwencje restrukturyzacji zatrudnienia oraz związek z rozwojem gospodarczym i społecznym kraju. W okresie 1996–1999 liczba zatrudnionych z wyższym wykształceniem wzrosła o 1%. W porównaniu z 1996 r. zmniejszył się udział zatrudnionych w przedziale wiekowym 15–34 lata, więcej młodych osób podjęło naukę na poziomie wyższym. Podobnie jak w krajach rozwiniętych, ekspansja przemysłu trzeciorzędowego spowodowała wzrost udziału kobiet w rynku pracy, głównie w sektorze usług. Konsekwencją szybkiego rozwoju gospodarki było dostosowanie struktury przemysłu do szybko zmieniających się warunków. Zmieniała się struktura zatrudnionych według kryterium własności, znacznie zmalał udział pracujących w przedsiębiorstwach państwowych i kolektywnych, szczególnie w sektorze wytwórczym i usług. Przedsiębiorstwa prywatne stały się głównymi kreatorami miejsc pracy, a ich możliwości wynikały z zaadaptowanych nowych, intensywnych technologii. Restrukturyzacja zatrudnienia w Chinach wykazuje wiele cech wspólnych z krajami rozwiniętymi: głów-

nym kreatorem miejsc pracy stał się przemysł trzeciorzędny, nastąpił wzrost poziomu wykształcenia siły roboczej, a wyższy poziom kwalifikacji i wiedza zaczęły odgrywać większą rolę w transformacji gospodarki; wzrósł średni wiek pracujących, wskutek przedłużenia edukacji młodzieży; mniejszy udział kobiet na rynku pracy niż mężczyzn, chociaż większy w przedsiębiorstwach państwowych.

- Futures of the European social model / P. Abrahamson // *East-West Review of Labor Law and Social Policy*. - 2002, nr 1, s. 41-91, tab. bibliogr.

Przyszłość europejskiego modelu społecznego.

Opracowanie założyło na wstępie 4 warianty modelu społecznego dla Europy w niedalekiej przyszłości: model atlantycki, nordycki, kontynentalny i południowy. Przewidywania oparto na podstawowych, dotychczasowych strukturalnych trendach starzenia się społeczeństwa, wzrostu udziału kobiet w rynku pracy oraz wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu. Połączenie przewidywanych wyników demograficznych i kierunków rynku pracy wskazuje na możliwości skracania czasu pracy w przyszłości, większej opieki instytucjonalnej w ramach systemu opieki społecznej pozwalającej na zwiększenie zatrudnienia kobiet, otwarcie się na emigrantów, odkładanie terminu przechodzenia na emeryturę. Wszystkie trzy opcje wskazują na prawdopodobieństwo przyszłych konfliktów na linii płeć – wiek – problemy etniczne. Przyjęto również założenie, że wszystkie nowoczesne społeczeństwa rozwijają się w horyzontalnie zróżnicowane społeczeństwo z olbrzymią, zintegrowaną klasą średnią i mniejszością zmarginalizowaną lub społecznie wykluczoną oraz podziałem na „swoich i obcych”. Zaprezentowano też dwa różne scenariusze wizerunku europejskiego modelu społecznego: stworzony przez Komisję Europejską, obiecujący wzrost zatrudnienia, zwłaszcza kobiet, redukcję bezrobocia, ograniczenie ubóstwa o 50%, oraz tzw. wspólny dla podzielonej społecznie Europy, zakładający wzmocnienie korporacyjnego systemu ubezpieczenia społecznego oraz wprowadzenie systemu kontroli opieki społecznej, z jednoczesnym prawem całej ludności do takich uniwersalnych usług jak edukacja, opieka zdrowotna, ochrona rodziny itp.

- Labour market experiences of people with disabilities / A. Smith, B. Twomey // *Labour Market Trends*. - 2002, nr 8, s. 415-427, wykr.

Doświadczenia ludzi niepełnosprawnych na rynku pracy.

Osoby niepełnosprawne stanowią w Wielkiej Brytanii znaczną część ludności czynnej zawodowo. Według danych z Przeglądu Siły Roboczej z 2001 r. co piąta osoba w wieku produkcyjnym, z własnym gospodarstwem domowym, była niepełnosprawna, stanowiło to ogółem 7,1 mln osób (w tym 3,7 mln mężczyzn i 3,4 mln kobiet). Wskaźnik niepełnosprawności dla mężczyzn i kobiet w wieku produkcyjnym wynosił ogółem 19%, lecz w poszczególnych grupach wiekowych wskaźniki dotyczące kobiet okazywały się wyższe niż mężczyzn. Prawdopodobieństwo długotrwałej niepełnosprawności wzrastało wraz z wiekiem badanych. Celem autorów było ustalenie aktualnego stanu społecznej kondycji ludzi niepełnosprawnych, zbadanie faktycznego ich udziału w rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem gospodarstw domowych oraz zwrócenie uwagi na stosunek niepełnosprawnych do problemu aktywności ekonomicznej. Zarówno podaż, jak i popyt stanowią w dużej mierze o pozycji niepełnosprawnych na rynku pracy, a stan niepełnosprawności jest jednym z bezspornych wskaźników zdolności i chęci osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy. Inne wskaźniki, takie jak wiek, cechy społeczno-demograficzne, poziom kwalifikacji, czy rodzaj inwalidztwa mają wzajemne powiązania, które mogą wyjaśnić niski poziom zatrudnienia, wyższe wskaźniki bezrobocia oraz niską aktywność zawodową niepełnosprawnych. Rząd brytyjski, mając na uwadze słabszą pozycję ludzi niepełnosprawnych na krajowym rynku pracy, postanowił do 2004 r. poprawić system motywacji do ich zatrudnienia, ułatwić możliwości powrotu do pracy i powstrzymać dyskryminację osób niepełnosprawnych w miejscu pracy.

- Labor mobility from academe to commerce / L. G. Zucker, M. R. Darby, M. Torero // *Journal of Labor Economics*. - 2002, nr 3, s. 629-660, tab. bibliogr.

Mobilność zawodowa nauczycieli akademickich i ich przechodzenie do sektora przemysłu i handlu.

Analizowano zjawisko zatrudniania przez prywatne firmy czołowych przedstawicieli świata nauki i nauczycieli akademickich. Badano przyczyny odchodzenia z uczelni wybitnych fachowców i uczonych, zwracając uwagę na koszty i korzyści związane ze zmianą przez nich zatrudnienia, wysokość oferowanego im wynagrodzenia w zależności od oczekiwań zatrudniających. Przedstawiono wyniki projektu badawczego realizowanego w amerykańskim środowisku akademickim, które wskazują jednoznacznie, że wiedza i renoma reprezentowana przez uczonego oraz efektywność jego pracy determinuje możliwą wysokość uzyskiwanej przez niego płacy. Rezultaty analiz wskazują również, że zatrudnienie znanego uczonego zwiększa produktywność firmy, wpływa też na podniesienie jej konkurencyjności na rynku. Sam fakt, że wybitny uczony pracuje dla danego przedsiębiorstwa przyciąga też do firmy innych chętnych do zatrudnienia fachowców wysokiej klasy. Mobilność zawodowa uczonych umożliwia, zdaniem autorów, transfer nowej myśli technologicznej i nowych rozwiązań. W analizach grupowych uczonych z dziedziny biotechnologii prowadzonych w długich okresach czasu, dostrzegają autorzy wyraźny związek pomiędzy sukcesem naukowym, a chęcią sprzedaży (komercjalizacji) swoich osiągnięć naukowych firmom, a tym samym równocześnie podniesienia pozycji lokalnych uniwersytetów w USA, ich pracowni badawczych i zwrócenie na nich uwagi potencjalnych sponsorów. Autorzy analizując formę zatrudnienia uczonych w przedsiębiorstwach podkreślili, że najczęściej ma ona kształt luźnej współpracy, umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin, a najrzadziej uczeni decydują się na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

- Mental health barriers to employment for TANF recipients / L. K. Stromwall // *Journal Poverty*. - 2002, nr 3, s. 109-120, tab. bibliogr.

Bariery zdrowia psychicznego w zatrudnieniu dla osób korzystających z pomocy finansowej TANF (Funduszu czasowej pomocy dla rodzin w trudnej sytuacji).

Jedną z najbardziej znaczących konsekwencji dla całego życia osobistego i zawodowego człowieka jest pojawienie się u niego objawów chorób

psychicznych, które mają poważny wpływ na pogorszenie się ekonomicznych warunków jego życia i uniemożliwiają podjęcie godziwej pracy zarobkowej. W USA publiczny system pomocy finansowej obejmuje głównie samotnych rodziców i te rodziny, w których jeden z rodziców jest niepełnosprawny z powodu schorzenia o podłożu psychicznym. W 1996 r. ze względu na duże wydatki publiczne w tym zakresie powstał TANF, który miał jednak głównie na celu, poprzez stworzenie systemu ostrej selekcji przypadków zredukować liczbę niepełnosprawnych korzystających z pomocy finansowej. Statystyki odnotowały spadek zarejestrowanych odbiorców świadczeń tego typu o 50%, pojawiły się równocześnie bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne z powodu choroby psychicznej. Wiązało się to z jednej strony z rozwojem metod zarządzania zasobami ludzkimi i gromadzenia danych osobowych na temat pracowników w przedsiębiorstwach (część informacji na temat ich niepełnosprawności przenikała legalnie lub nie z kartotek TANFU, w którym istniał obowiązek gromadzenia szczegółowych badań lekarskich, opinii psychiatrów). W tej sytuacji większość osób z tego typu niepełnosprawnością była dyskryminowana przez pracodawcę, otrzymywała niższe wynagrodzenie, nie była kierowana na szkolenia, ograniczano jej możliwości rozwoju zawodowego lub wręcz zwalniano z pracy bez podania uzasadnienia. Na podstawie analizy jakości życia kobiet z tego rodzaju niepełnosprawnością w wieku od 18 do 40 lat, zarówno zarejestrowanych w TANF, jak i otrzymujących innego typu publiczną pomoc finansową w USA, stwierdzono, iż osoby zarejestrowane w TANF skarżyły się częściej na większą dyskryminację i ograniczenia stosowane przez pracodawców niż pozostała grupa badanych kobiet.

- Molodoy specialist na predpriyatii i v vuze: opyt modernizacii professional'nogo obrazovanija SŠA i Avstralii / V. R. Šmidt // *Trud za Rubežom*. - 2002, nr 3, s. 87-100 bibliogr.

Młody specjalista w przedsiębiorstwie i na uczelni: doświadczenie w modernizacji kształcenia zawodowego w USA i Australii.

Młodzi specjaliści stali się przedmiotem dużego zainteresowania w różnych krajach. Wpływa na to kryzys demograficzny, który powoduje konieczność intensyfikacji procesu przygotowania specjalistów oraz zjawisko globalizacji gospodarki i produkcji krajów rozwiniętych. Priorytetem w reformie kształcenia zawodowego w USA jest ściśle współdziałanie wyższych uczelni z biznesem i przemysłem przy opracowywaniu programów kształcenia, do których włączono zdobywanie wiedzy również na stanowisku pracy. Jednym z nowych wariantów organizacji współpracy wyższych uczelni i przedsiębiorstw jest model „korporatywnego uniwersytetu”. Uniwersytety te, współpracując ściśle z przedsiębiorstwami, mają możliwość prowadzenia szerokiego i różnorodnego monitoringu przyszłych specjalistów, a ich programy kształcenia zbliżają się do praktyki konkretnego przedsiębiorstwa. W Australii małe i średnie firmy, w związku z dużym ich rozwojem, stanowią podstawowe miejsce odbywania praktyk i staży zawodowych. Przedsiębiorstwa te jednak nie są jeszcze w pełni gotowe do właściwego procesu integracji kształcenia. Jednym z powodów są małe umiejętności kadr kierowniczych w zakresie organizowania praktyk i staży w przedsiębiorstwie. Opracowanie programów staży i zaleceń metodycznych w zakresie organizacji praktyk produkcyjnych w małych i średnich przedsiębiorstwach jest podstawowym zadaniem związanym z reformą kształcenia specjalistów w Australii.

- Rol' neformal'noj zanjatosti v popolnenii dochodov domochozajstv / N. V. Murav'eva // *Trud za Rubežom*. - 2002, nr 3, s. 111-122, tab. bibliogr.

Rola nieformalnego zatrudnienia w uzupełnieniu dochodów gospodarstw domowych.

Zjawisko „szarej strefy” nie dotyczy tylko krajów rozwijających się i postsocjalistycznych lecz w dużej mierze krajów rozwiniętych. Potwierdzają to badania austriackiego ekonomisty, F. Sznajdera, przeprowadzone w latach 1994–1998 wśród 17 najbardziej rozwiniętych krajów. Mówią one o skali i tendencji wzrostowej szarej strefy w gospodarce tych

krajów. Według autora, przyczyną tego są przede wszystkim wysokie podatki, które powodują, że 55% przedsiębiorstw przechodzi do szarej strefy. W krajach o niższych podatkach zjawisko „szarej strefy” występuje w o wiele mniejszej skali, co zilustrowane zostało przykładami. Nieformalne zatrudnienie, które pozwala na zwiększenie dochodów gospodarstw domowych ma największy udział w takich sferach jak gospodarstwa rolne, budownictwo, handel, prywatne usługi. Z badań przeprowadzonych w 1998 r. w Rumunii wśród 2582 gospodarstw domowych wynika, że 954 z nich, tj. 36,7% miało swój udział w zatrudnieniu w „szarej strefie”. Określenie poziomu dochodów uzyskanych z zatrudnienia w „szarej strefie” jest bardzo trudne ze względu na niejednorodność przedmiotu badań, a szczególnie źródeł i form nieformalnego zatrudnienia, małą dostępność informacji w tym zakresie, poza tym wykonywanie pracy nie zawsze jest wynagradzane w formie pieniężnej.

- Schattenwirtschaft und ihre Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt / M. Hoffmann-Ulrich // *Arbeit und Beruf*. - 2002, nr 8, s. 225-227.

Szara strefa gospodarki i jej skutki dla rynku pracy.

W Niemczech, z 4 mln bezrobotnych, przedmiotem ożywionej dyskusji stała się szara strefa gospodarki. Autorka na wstępie dokładnie wyjaśniła pojęcia szarej strefy, pierwszego i drugiego sektora gospodarczego, sektora oficjalnego z działalnością ujmowaną w urzędowej statystyce. Opisała sektor nieoficjalny ogarniający szarą strefę i gospodarkę samozaopatrzeniową, osobno zajęła się pojęciem „pracy na czarno”, wyliczając jej przykłady. Straty wynikające z funkcjonowania szarej strefy w 2002 r. szacuje się na 350 mld euro, tj. ponad 16% PKB Niemiec, a niektóre szacunki sięgają 27% PKB. Porównanie przeciętnych wartości strat społecznych w krajach europejskich stawia Szwajcarię i Austrię na czele względnie legalnych stosunków zatrudnienia, rekordowe pod tym względem miejsce zajmują Włochy, Finlandia i Dania. Autorka rozważała opłacalność zwalczania pracy na czarno. Wyliczyła powody, dla których należy ją tępić, zwracając uwagę na usuwanie przyczyn do niej skłaniających. Federalny Urząd Pracy zwalcza nielegalne zatrudnienie,

lecz mimo jego wysiłków, w 2002 r. aż 25% wszystkich regularnie zgłaszanych bezrobotnych pracowało na czarno w pełnym wymiarze czasu. W ten sposób tracone są legalne miejsca pracy, które mogłyby odciążać rynek.

- Sel'skaja zanjatost': nužny ne stol'ko den'gi, skol'ko original'nye rešenija / B. Pankov // *Čelovek i Trud.* - 2002, nr 8, s. 16-21, tab. wykr.

Zatrudnienie na wsi: potrzebne nie tylko pieniądze, ile oryginalne rozwiązania.

Sytuacja na wiejskim rynku pracy w Rosji jest bardzo skomplikowana, a w niektórych regionach niemal katastrofalna. Państwowe regulacje obejmują tylko nieznaczny segment wiejskiego rynku pracy. Liczba bezrobotnych na wsi zarejestrowanych przez służby zatrudnienia wynosiła na koniec 2000 r. 325,3 tys. Dochody ludności wiejskiej są bardzo niskie, a płace w rolnictwie są najniższe w całej gospodarce, w porównaniu z płacami w przemyśle są one 3,2 razy niższe. Walka z bezrobociem i biedą na wsi to jedno z wyzwań przed którymi stoi państwo. Doświadczenia wielu krajów wskazują, że najbardziej efektywnym sposobem walki z biedą na wsi, choć brzmi to paradoksalnie, jest zmniejszenie zatrudnienia w rolnictwie i maksymalne zwiększenie liczby miejsc pracy poza rolnictwem. Autor wskazał na możliwości tworzenia takich miejsc pracy m.in. w całym kompleksie przemysłu leśnego. Intensyfikacja rozwoju tego przemysłu i jego różnorodnej produkcji oraz stworzenie przyjaznych warunków dla własnych i zagranicznych inwestycji spowoduje powstanie w rejonach wiejskich licznych, wysoko dochodowych miejsc pracy. Zdaniem autora, bardzo ważne jest dla Rosji aby po raz kolejny nie zostały przeoczone możliwości odrodzenia się wsi, z czym łączy się tworzenie cywilizowanego rynku pracy.

- Swimming against the tide: connecting low-income women to living wage jobs / A. E. Brodsky, P. C. Ovwigho // *Journal Poverty.* - 2002, nr 3, s. 63-87, tab. bibliogr.

Pływanie pod prąd: znajdowanie godziwego zatrudnienia kobietom o niskich zarobkach.

Stworzony krajowy program Pierwsza Praca miał na celu jak najszybsze przygotowywanie osób korzystających dotychczas z zasiłków do podjęcia jakiejkolwiek płatnej pracy. I chociaż udało się dzięki niemu w ciągu pięciu lat osiągnąć (wg danych statystycznych) pozytywne rezultaty w postaci znaczącego spadku liczby osób korzystających z pomocy społecznej i bezrobotnych w skali całego kraju, to – zdaniem autorek – programy te stoją w sprzeczności z modelem rozwoju zasobów ludzkich, który umożliwia kreowanie szans zatrudnienia kapitału ludzkiego długookresowo i podniesienie jakości tego zatrudnienia. Autorki zaprezentowały analizę danych statystycznych dotyczących sytuacji 339 kobiet uczestniczących w kursach szkolenia zawodowego i programach edukacyjnych, mających na celu stworzenie im szansy podjęcia pracy lub zastąpienia ich dotychczasowego nisko opłacanego zatrudnienia nowym o korzystnych warunkach finansowych. W przeciwieństwie do wcześniejszych analiz badawczych zajmujących się tym zagadnieniem, studium koncentruje się na omówieniu kontekstu programu szkoleniowego i charakterystyce jego uczestników, w celu określenia grup czynników pozwalających na osiągnięcie zamierzonego celu, którym jest podniesienie jakości zatrudnienia. Autorki wskazały, dlaczego tylko dzięki badaniu złożoności uwarunkowań prowadzonych szkoleń możliwa jest adekwatna ocena rzeczywistego rozwoju zasobów ludzkich, a tym samym długookresowej efektywności reformy zabezpieczenia społecznego, podjętej w USA oraz nadrzędnego celu tej reformy, jakim jest pomoc rodzinom w wychodzeniu z ubóstwa.

- Training for techies: career preparation in information technology / R. Moncarz // *Occupational Outlook Quarterly*. - 2002, nr 3, s. 38-45, wykr.

Szkolenia dla techników komputerowych: przygotowanie do kariery zawodowej w informatyce.

Siła robocza w dziedzinie informatyki i obsługi systemów komputerowych jest definiowana odmiennie przez organizacje komercyjne i przez źródła rządowe w USA. Te pierwsze określają typy karier zawodowych

uznawanych za związane z technologią informatyczną. Są to programowanie i inżynieria software, komputerowe wsparcie techniczne, komputerowe systemy działające w przedsiębiorstwach, rozwój baz danych i administrowanie nimi, rozwój i administrowanie stronami internetowymi, projektowanie sieci i administracja nimi, media cyfrowe, komputerowe opisy techniczne. Departament Handlu USA bardziej szczegółowo określa pracowników tej dziedziny, jako 12 określonych zawodów, m.in. zarządzających systemami komputerowymi i informatycznymi, programatorów komputerowych, badaczy komputerowych i informatycznych, analityków systemów komputerowych, inżynierów komputerowych hardware i software i in. Według tej definicji Biuro Statystyki Pracy odnotowało w 2000 r. około 3,3 mln pracowników zatrudnionych w dziedzinie technologii informatycznej w USA. Istnieją różne drogi zdobywania kwalifikacji w tym typie zawodów. Artykuł omawia poszczególne ścieżki karier, zdobycie certyfikatu zawodowego lub technicznego, tzw. dodatkowy dyplom – odbycie szkoleń i nabranie umiejętności praktycznych w zawodzie komputerowym na bazie posiadanego wcześniej dyplomu szkoły wyższej (nawet w innej dziedzinie), zdobycie licencjatu lub ukończenie studiów magisterskich w dziedzinie informatyki. Jak wynika z prezentowanego omówienia, dziedzina technologii informatycznych zmienia się bardzo szybko, właściwie jest to typ zawodu przyszłości, ale głównie dla ludzi młodych lub dla tych, którzy są gotowi uczyć się i doskonalić swe umiejętności przez całe zawodowe życie.

- Underemployment and overemployment in the United Kingdom / M. Simic // *Labour Market Trends*. - 2002, nr 8, s. 399-414, wyk.

Niepełne zatrudnienie i nadmierne zatrudnienie w Wielkiej Brytanii.

Przedmiotem rozważań jest problem niepełnego zatrudnienia i nadmiernego bezrobocia, sytuacja pracowników, którzy mogliby i chcieliby pracować dłużej oraz tych, którzy woleliby pracować krócej nawet za cenę utraty części wynagrodzenia. Z przeglądu siły roboczej w 2001 r. wynika, że co piąty pracownik w Wielkiej Brytanii jest niezadowolony z liczby godzin pracy, którą wykonuje. Z ogólnej liczby zatrudnionych 8,5%

chciałoby pracować dodatkową liczbę godzin za tę samą lub nieznacznie wyższą płacę, 10,5% deklarowało chęć skrócenia dnia pracy kosztem wynagrodzenia. Liczba osób chcących pracować dłużej zmalała w ciągu ostatnich 6 lat, ale problem niepełnego zatrudnienia pozostał aktualny. Od jesieni 2001 r. zwiększyła się liczba osób wyrażających chęć skrócenia czasu pracy i zgodę na niższe zarobki. Charakterystyka osób deklarujących chęć pracy dłużej lub krócej w ciągu dnia jest bardzo trudna, gdyż np. pracownicy z wysokimi kwalifikacjami woleliby pracować dłużej niż wynosi ich uprzywilejowany czas pracy, ale też za odpowiednio wyższe wynagrodzenie; menedżerowie i specjaliści woleliby pracować krócej, a większość młodych ludzi i pracowników o niskich kwalifikacjach chciałaby pracować dłużej. Różnice w zapotrzebowaniu na niektóre umiejętności zawodowe na rynku pracy prawdopodobnie wnoszą wkład do zmieniających się wskaźników niepełnego i nadmiernego zatrudnienia związanych z relatywnym czasem pracy. Wyniki brytyjskich badań porównano z podobnymi w krajach Unii Europejskiej.

- Unemployment and earnings assimilation of immigrants / P. Longva, O. Raaum // *Labour*. - 2002, nr 3, s. 469-489, tab. bibliogr.

Bezrobocie a wzrost zarobków wśród imigrantów.

Wzrost zarobków wśród imigrantów jest często omawianym zagadnieniem w opracowaniach ekonomicznych z ostatnich 20 lat. Prace takie pojawiały się w wielu krajach, wykorzystując standardowe podejście. Także wcześniej zajmowali się tym problemem autorzy omawiający sytuację w tym zakresie w Norwegii, badając wzrost zarobków imigrantów i rodzimych obywateli tego kraju w ciągu 10 lat. Dowiedli oni w swoim opracowaniu, że zarobki imigrantów w krajach OECD już w momencie podjęcia zatrudnienia są porównywalne z tymi, jakie otrzymują krajowcy. Z drugiej strony imigranci pochodzący spoza krajów OECD zarabiają na początku zdecydowanie mniej niż krajowcy, ale z czasem te różnice ulegają wyrównaniu. Autorzy wykorzystali w swoich analizach wyniki wcześniejszych szczegółowych badań z 1980 i 1990 r., obejmujących wszystkich imigrantów w Norwegii oraz szero-

ką grupę krajowców. Zaprezentowali populację imigrantów oraz politykę migracyjną w Norwegii, następnie analizowali krzywą wzrostu płacy w tym kraju oraz wpływ regionalnych poziomów bezrobocia na wysokość płac krajowców i imigrantów. Z prezentowanych analiz wynika, że przy elastyczności poziomu bezrobocia regionalnego w Norwegii, wysokość płac krajowców jest trzykrotnie wyższa od płac imigrantów z krajów spoza OECD. Spadek w zakresie relatywnych zarobków tych ostatnich w ciągu badanych 10 lat może być wyjaśniony silnym oddziaływaniem wzrastającego bezrobocia w całym kraju. Rezultaty przeprowadzonych badań wskazują na potrzebę stałej kontroli wpływu wahań bezrobocia w różnych okresach na wysokość płac imigrantów w Norwegii.

- Zanjatost' invalidov: ličnostnyj i obščestvennyj aspekt / O. Kolesnikova // *Čelovek i Trud.* - 2002, nr 6, s. 79-81.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych: aspekt jednostkowy i społeczny.

Rehabilitacja zawodowa jako podstawowy warunek pomocy w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych była tematem rosyjsko-szwedzkiego seminarium w styczniu 2002 r. W ciągu ostatnich 5 lat średni roczny przyrost liczby osób niepełnosprawnych wynosił w Rosji 11%. Ogólna ich liczba w 2001 r. wynosiła 10,5 mln osób, w tym 1/3 stanowiły osoby w wieku produkcyjnym, z czego tylko 1,1 mln miało pracę. Każdego roku zwiększały się wydatki budżetu państwa na wypłaty rent i zasiłków, które nie zapewniały godziwego poziomu życia tej grupie osób; średnia renta stanowiła zaledwie 60% wielkości minimum życiowego, dlatego tak ważne jest dla tych osób i dla państwa stworzenie możliwości pracy. Podczas seminarium przedstawiono pozytywne doświadczenia w zakresie rehabilitacji zawodowej Woroneżskiego Regionalnego Modelowego Centrum Zawodowej i Medyczno-Społecznej Rehabilitacji Inwalidów. W 2001 r. prawie 80% osób niepełnosprawnych uczestniczących w programie rehabilitacji zawodowej i medycznej Centrum znalazło zatrudnienie. Centrum jest gotowe do przyjęcia inwalidów z innych regionów

kraju w celu przygotowania ich do pracy, jak również do kształcenia kadry specjalistów zajmujących się rehabilitacją zawodową. Właściwym rozwiązaniem byłoby stworzenie wielu takich ośrodków w całym kraju. Jednym z wariantów rozwiązania problemu zatrudnienia inwalidów jest zapewnienie im w przedsiębiorstwach określonego limitu miejsc pracy, w perspektywie zaś danie im możliwości do tworzenia własnych małych przedsiębiorstw, w których zatrudnialiby osoby niepełnosprawne. Duże nadzieje należy wiązać również z regionalnymi programami rozwoju wiejskiej przedsiębiorczości. Dla osób o dużym stopniu niepełnosprawności należy organizować pracę w domu.

- Zusätzliche Chance zur Eingliederung von Arbeitslosen? / W. Adamy, K. S. Buschoff // *Soziale Sicherheit*. - 2002, nr 7, s. 224-229, tab.

Czyżby dodatkowa szansa integracji bezrobotnych?

Agencja Usług Personalnych (PSA) jest centralnym elementem dotychczasowych propozycji Komisji Hartza zmierzającej do zmniejszenia bezrobocia. Nowa forma pracy wynajmowanej nakłada na każdy urząd pracy obowiązek zorganizowania w przyszłości własnej lub zewnętrznej agencji usług personalnych. Te nowe idee, mające lepiej integrować poszukujących pracy, wysuwają w dyskusjach pracę wynajmowaną na pierwszy plan i starają się modyfikować jej aspekty rynkowe. Nowe wnioski Komisji branży wynajmu pracowników napotyka ją na silny opór. Istnieją obawy, że nowe uregulowania wprowadzające PSA najmocniej ugodzą branżę wynajmu i pod znakiem zapytania postawią większość firm preferujących czasowe zatrudnienie pracowników. W rozważaniach czy istotnie powstaje szansa nowego elastycznego instrumentu lepiej integrującego bezrobotnych przytoczono informacje o uregulowaniach czasowego zatrudnienia w innych krajach Unii Europejskiej.

- Zuwanderungssteuerung kein Ersatz für Integrationspolitik - Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern im internationalen Vergleich / C. Wieland // *Arbeit und Sozialpolit.* - 2002, nr 7-8, s. 42-50 bibliogr.

Opodatkowanie imigracji nie jest żadną namiastką integracji – integracja rynku pracy z imigrantami na tle porównania międzynarodowego.

Obecnej debacie na temat imigracji grozi sprowadzenie całego problemu do jedynie opodatkowania imigrantów. Tymczasem, aby przeciwdziałać niepożądanym następstwom na rynku pracy konieczna jest celowa i konsekwentna polityka integracji. Ukazują to wyniki międzynarodowego studium porównawczego integracji imigrantów na rynku pracy opracowanego przez U. van Santun i D. Schlotböllera. W ramach studium poszukiwano zarówno na bazie teoretycznej, jak i empirycznej czynników sprzyjających integracji imigrantów z rynkiem pracy. W artykule przedstawiono ważniejsze wyniki tego studium i zalecenia postępowania dla Niemiec, aktualny stan zatrudnienia imigrantów w wybranych krajach i na tym tle rozważania o poprawie integracji przybyszów na rynku pracy. Z porównania sytuacji w czterech krajach (Wielka Brytania – pomyślne starania o integrację, Szwecja – państwo socjalne sprzyjające pasywności, Holandia jako przykład do naśladowania, Niemcy – niejasna sytuacja prawna hamuje integrację) wysnuto zalecenia do konkretnego określenia niemieckiej polityki integracyjnej.

Wybór na podstawie *Przeglądu Dokumentacyjnego GBPiZS GAJ*

Statystyka rynku pracy

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o stanie bezrobocia w marcu 2003 roku

1. Liczba bezrobotnych

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu marca br. wyniosła **3.321,0 tys. osób** i była **o 23,1 tys., tj. o 0,7% niższa niż miesiąc temu.**

Procentowy spadek liczby bezrobotnych miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy w:

warmińsko-mazurskim	1,4% (2,6 tys. osób),
lubuskim	1,4% (1,6 tys. osób),
opolskim	1,2% (1,0 tys. osób),
zachodniopomorskim	1,0% (2,1 tys. osób).

W załączniku 1 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych w poszczególnych województwach w końcu marca br. w porównaniu do poprzedniego miesiąca.

Od początku roku bezrobocie zwiększyło się o 104,1 tys. osób, tj. o 3,2%. W analogicznym okresie 2002 roku wzrost liczby bezrobotnych był nieco wyższy i wynosił odpowiednio 144,8 tys. osób i 4,7%.

Statystyka rynku pracy

Tabela1. Miesięczne przyrosty bezrobocia (w tys. osób)
w okresie styczeń – marzec 2002 r. i 2003 r.

Miesiąc	2002	2003
styczeń	138,2	103,7
luty	24,6	23,5
marzec	- 18,0	- 23,1
razem	144,8	104,1

2. Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w końcu marca br. wyniosła **18,7%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca wysokość tego wskaźnika spadła o **0,1 punktu procentowego**.

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	29,4% (spadek do lutego br. o 0,3 punktu),
zachodniopomorskim	27,2% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu),
lubuskim	26,7% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu),
dolnośląskim	23,3% (spadek do lutego br. o 0,1 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	14,3% (spadek do lutego br. o 0,1 punktu),
małopolskie	14,4% (spadek do lutego br. o 0,1 punktu),
podlaskie	15,6% (spadek do lutego br. o 0,1 punktu),
lubelskie	16,3% (spadek do lutego br. o 0,1 punktu).

3. Wybrane kategorie bezrobotnych

3.1. W marcu br. **spadek** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 16,8 tys. osób** (0,7%) oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących – o 6,3 tys.** (0,8%).

Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych wpłynął w większym stopniu spadek bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących. Należy przy tym podkreślić, że w tej grupie był on nieco silniejszy wśród kobiet i wyniósł 9,0 tys. (0,7%), podczas gdy wśród mężczyzn 7,8 tys. (0,6%).

3.1.1. Spośród 129,7 tys. osób poprzednio pracujących, które w marcu br. zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 10,6 tys. (8,2%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **213,3 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,4 tys. mniej niż przed miesiącem. Ich udział w bezrobociu ogółem wyniósł 6,4%.

3.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się 25,3 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. o 0,8 tys. więcej niż w lutym. Wyrejestrowano natomiast 30,5 tys. (tj. o 9,4 tys. więcej) absolwentów, tak że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 5,2 tys.

Spośród wyrejestrowanych w marcu br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 9,1 tys. (29,8%) podjęło pracę, a 12,7 tys. (41,7%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu marca br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było 169,2 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. 5,1% ogółu bezrobotnych (w lutym br. 174,4 tys., tj. 5,2%).

W analogicznym okresie roku ubiegłego do urzędów pracy zgłosiło się 16,1 tys. absolwentów, wyrejestrowało natomiast 20,3 tys. Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 184,7 tys., stanowiąc 5,7% ogólnej liczby bezrobotnych.

Największy odsetek wśród zarejestrowanych absolwentów stanowią byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (37,6%) oraz zasad-

nicznych szkół zawodowych (30,2%). Wysoki pozostaje odsetek absolwentów szkół wyższych, których udział w stosunku do ogółu zarejestrowanych absolwentów wyniósł 17,2% (w lutym – 19,6%).

Tabela 2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych w lutym i w marcu 2003 r.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	luty		marzec	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	24,5	100,0	25,3	100,0
wyrejestrowani	21,1	100,0	30,5	100,0
w tym z powodu:				
– podjęcia pracy:	7,5	35,5	9,1	29,8
– subsydiowanej	1,7	8,1	2,2	7,2
– niesubsydiowanej	5,8	27,4	6,9	22,6
rozpoczęcia: szkolenia	1,1	5,2	1,3	4,3
stażu	4,9	23,2	11,4	37,4
stan w końcu miesiąca	174,4	5,2*	169,2	5,1*

* do liczby bezrobotnych ogółem

3.2. Kobiety, w liczbie 1.666,0 tys., stanowiły w końcu marca br. **50,2% ogółu bezrobotnych**. W porównaniu do lutego br. ich liczba **spadła o 14,0 tys.** (0,8%), nie uległ natomiast zmianie udział kobiet w bezrobociu ogółem. Tempo spadku bezrobocia wśród kobiet było silniejsze niż wśród mężczyzn, których liczba na przestrzeni miesiąca zmniejszyła się o 9,1 tys. (0,5%).

3.3. W marcu br. odnotowano spadek liczby bezrobotnych zamieszkających na wsi. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 12,8 tys.** (0,9%), **do poziomu 1.375,8 tys.** Spadł również o 0,1 punktu procentowego udział bezrobotnych zamieszkających na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się na poziomie 41,4%. Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 10,3 tys. osób (0,5%).

3.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano w marcu br. niższą niż przed miesiącem liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 14,3 tys. osób.

W końcu marca br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **533,8 tys.**, stanowili **16,1%** ogółu bezrobotnych (w końcu lutego br. 16,4%).

4. Struktura bezrobotnych według wieku, poziomu wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy*

4.1. W końcu marca 2003 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było **925,9 tys. osób w wieku 25–34 lata**, stanowiąc **27,9%** ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba wzrosła o 44,3 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 0,5 punktu procentowego. Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych są osoby **w wieku 15–24 lata**. W końcu marca br. w liczbie **899,8 tys.**, stanowiły one **27,1% wszystkich bezrobotnych**. Liczebność tej populacji wzrosła o 4,0 tys., spadł natomiast o 0,7 punktu procentowego udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Tabela 3. Liczba i struktura bezrobotnych według grup wieku w końcu grudnia 2002 r. i marca 2003 r.

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2002		marzec 2003	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.217,0	100,0	3.321,0	100,0
wiek w latach:				
15–24	895,8	27,8	899,8	27,1
25–34	881,6	27,4	925,9	27,9
35–44	721,2	22,4	738,5	22,2
45 i więcej	718,4	22,4	756,8	22,8

Bezrobocie ludzi młodych nadal pozostaje jednym z najważniejszych problemowych obszarów rynku pracy – 55,0% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby w wieku do 34 lat, a 77,2% to osoby w wieku mobilnym.

4.2. Utrzymującą się niekorzystną cechą bezrobocia jest **niski poziom wykształcenia bezrobotnych**. Najliczniejszą grupę stanowią osoby

* dane pozyskiwane na podstawie sprawozdawczości kwartalnej

Statystyka rynku pracy

o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu marca 2003 r. wynosił odpowiednio 36,3% i 32,8%.

Tabela 4. Liczba i struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2002 r. i marca 2003 r.

Wykształcenie	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2002		marzec 2003	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.217,0	100,0	3.321,0	100,0
wykształcenie:				
wyższe	126,7	3,9	125,8	3,8
policealne i średnie				
zawodowe	683,6	21,2	698,1	21,0
średnie ogólnokształcące	199,0	6,2	204,2	6,1
zasadnicze zawodowe	1.163,6	36,2	1.205,0	36,3
gimnazjalne i poniżej	1.044,1	32,5	1.087,9	32,8

4.3. W końcu marca 2003 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było **1.709,7 tys. osób pozostających bez pracy powyżej 12-tu miesięcy**. Stanowili oni 51,5% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2002 r. liczba osób, oczekujących na podjęcie zatrudnienia ponad rok, wzrosła o 63,7 tys., a udział procentowy o 0,4 punktu. Należy przy tym zaznaczyć, że w grupie tej 1.041,2 tys. osób (60,9%) pozostaje bez pracy ponad 24 miesiące.

Tabela 5. Liczba i struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia 2002 r. i marca 2003 r.

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2002		marzec 2003	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.217,0	100,0	3.321,0	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	201,7	6,3	171,5	5,2
1–3	395,6	12,3	389,4	11,7
3–6	420,1	13,1	466,8	14,0
6–12	553,6	17,2	583,6	17,6
pow. 12	1.646,0	51,1	1.709,7	51,5

5. Oferty pracy

W marcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **52,8 tys.** ofert pracy, czyli o 13,7 tys. ofert więcej niż w lutym. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 75,4% wszystkich ofert pracy** (39,8 tys.), natomiast 25,3 tys. ofert (47,9%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m. in. z Funduszu Pracy, PFRON. W porównaniu do lutego br. o 10,2 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 8,0 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 131,4 tys. ofert pracy, z których 99,8 tys. (76,0%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 106,0 tys. ofert, w tym 87,6 tys. (82,6%) z sektora prywatnego.

Tabela 6. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w okresie styczeń – marzec 2002 r. i 2003 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
razem	106,0	87,6	27,3	131,4	99,8	57,8

6. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W marcu br. zarejestrowanych zostało **181,9 tys. bezrobotnych**, natomiast wyłączono z ewidencji **205,0 tys. osób**.

„Napływ” do bezrobocia był o 2,0 tys. osób niższy niż miesiąc temu, wyższy był natomiast „odpływ” o 44,6 tys.

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **98,3 tys.** osób (48,0%) **podjęło pracę**, z tego 85,6 tys. pracę niesubsydiowaną i 12,7 tys. pracę subsydiowaną.

Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 8,0 tys. skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 2,4 tys. do robót publicznych, 0,3 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 21,5 tys. osób wyższa niż w lutym, z tego 17,9 tys. osób więcej podjęło pracę niesubsydiowaną i 3,6 tys. osób pracę subsydiowaną.

Wyższa była też liczba osób, które rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy – o 9,2 tys.

Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 19,8 tys. osób, tj. 9,7% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało w marcu br. **66,3 tys.** osób, tj. 32,3% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 13,2 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 0,8 punktu procentowego.

Nieco wyższa była również liczba osób, które dobrowolnie zrezygnowały ze statusu bezrobotnego – o 0,5 tys.

Na prawie nie zmienionym poziomie (3,2 tys. w lutym i 3,3 tys. w marcu) utrzymuje się liczba wyrejestrowań z tytułu nabycia przez bezrobotnych praw emerytalnych lub rentowych oraz nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego (0,4 tys. w lutym i 0,3 tys. w marcu), jak również z tytułu podjęcia nauki (0,2 tys.).

W tabeli 7 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w lutym i w marcu 2003 roku.

Statystyka rynku pracy

Tabela 7. Struktura wyrejestrowanych bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w lutym i w marcu 2003 r.

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%
	luty		marzec	
Ogółem wyrejestrowanych	160,4	100,0	205,0	100,0
z tego z tytułu:				
* podjęcia pracy	76,8	47,9	98,3	48,0
z tego:				
a) niesubsydiowanej	67,7	42,2	85,6	41,8
w tym sezonowej	7,3	4,6	10,4	5,1
b) subsydiowanej¹⁾	9,1	5,7	12,7	6,2
z tego:				
– prac interwencyjnych	5,2	3,2	8,0	3,9
– robót publicznych	2,2	1,4	2,4	1,2
– z tytułu udzielonej pożyczki	0,2	0,2	0,3	0,1
z tego:				
– na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej	0,1	0,1	0,2	0,1
– w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,1	0,1	0,0
– innej	1,5	0,9	2,0	1,0
* rozpoczęcia szkolenia lub stażu	10,6	6,6	19,8	9,7
* nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	53,1	33,1	66,3	32,3
* dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	7,9	4,9	8,4	4,1
* podjęcia nauki	0,2	0,1	0,2	0,1
* ukończenia 60/65 lat	0,2	0,1	0,2	0,1
* nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3,2	2,0	3,3	1,6
* nabycia upr. do świadczenia przedemerytalnego	0,4	0,2	0,3	0,1
* innych przyczyn	8,0	5,0	8,2	4,0

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

❖ **Marzec był pierwszym miesiącem w bieżącym roku, w którym zanotowano zmniejszenie liczby bezrobotnych – o 23,1 tys. osób, tj. o 0,7%.**

Spadek bezrobocia w większym stopniu dotyczył:

- bezrobotnych kobiet – ich liczba w porównaniu do lutego zmniejszyła się o 14,0 tys. (0,8%), podczas gdy liczba bezrobotnych mężczyzn spadła o 9,1 tys. (0,5%),
- bezrobotnych zamieszkałych na wsi – liczba osób tej kategorii spadła o 12,8 tys. (0,8%), podczas gdy mieszkańców miast o 10,3 tys. (0,5%),
- bezrobotnych poprzednio pracujących – w odniesieniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 16,8 tys. (w tym kobiet o 9,0 tys.).

❖ **Zanotowano również spadek stopy bezrobocia – do poziomu 18,7% ludności aktywnej zawodowo, tj. o 0,1 punktu procentowego.**

W załączniku 2 przedstawiono wysokość stopy bezrobocia wg województw w marcu br. w odniesieniu do lutego br.

❖ **Do urzędów pracy zgłosiło się 25,3 tys. absolwentów, tj. o 0,8 tys. więcej niż w lutym br.**

Należy jednak podkreślić, że mimo niewielkiego wzrostu bezrobocia wśród absolwentów, więcej absolwentów skierowanych zostało na staże i szkolenia – o ile w lutym wyrejestrowano z tego tytułu 6,0 tys. absolwentów, o tyle w marcu 12,7 tys. Również nieco większa liczba absolwentów podjęła pracę – 9,1 tys. (w lutym 7,5 tys.)

Załącznik 3 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w okresie od maja do grudnia 2002 roku oraz od początku bieżącego roku.

❖ **W marcu br. odnotowano wzrost liczby oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy.**

W dyspozycji urzędów pracy pozostawało 52,8 tys. ofert pracy, tj. o 13,7 tys. więcej niż miesiąc temu.

Wyższa była także liczba podjęć pracy (o 21,5 tys.), w tym przede wszystkim pracy niesubsydiowanej (o 17,9 tys.), jak również wyrejestrowań z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu (o 9,2 tys.).

- ❖ **Nadal utrzymują się niekorzystne cechy w strukturze bezrobocia tj. wysoki odsetek ludzi młodych, niski poziom wykształcenia oraz długotrwałe pozostawanie bez pracy.** Osoby w wieku 15–34 lata stanowiły w końcu marca 2003 r. 55,0% ogółu bezrobotnych, 69,1% legitymuje się wykształceniem poniżej średniego, a 51,5% oczekuje na podjęcie zatrudnienia powyżej 1 roku.

Statystyka rynku pracy

załącznik 1

Tabela. Dynamika bezrobocia w marcu 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych (w tys.)		
		marzec 2003	luty 2003	przyrost/spadek(-)
1.	Dolnośląskie	290,3	293,0	-2,7
2.	Kujawsko-Pomorskie	218,9	219,6	-0,7
3.	Lubelskie	184,8	186,0	-1,2
4.	Lubuskie	113,1	114,7	-1,6
5.	Łódzkie	242,0	243,7	-1,7
6.	Małopolskie	216,5	217,2	-0,7
7.	Mazowieckie	379,7	381,5	-1,8
8.	Opolskie	84,9	85,9	-1,0
9.	Podkarpackie	189,9	191,7	-1,8
10.	Podlaskie	88,8	89,2	-0,4
11.	Pomorskie	197,8	199,4	-1,6
12.	Śląskie	344,4	344,8	-0,4
13.	Świętokrzyskie	135,4	135,8	-0,4
14.	Warmińsko-Mazurskie	180,0	182,7	-2,7
15.	Wielkopolskie	257,8	260,3	-2,5
16.	Zachodniopomorskie	196,7	198,6	-1,9
POLSKA		3321,0	3344,1	-23,1

Statystyka rynku pracy

załącznik 2

Tabela. Dynamika stopy bezrobocia w marcu 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)		przyrost/spadek (-) (pkt. procentowe)
		marzec 2003	luty 2003	
1.	Dolnośląskie	23,3	23,4	-0,1
2.	Kujawsko-Pomorskie	23,3	23,3	-0,0
3.	Lubelskie	16,3	16,4	-0,1
4.	Lubuskie	26,7	26,9	-0,2
5.	Łódzkie	19,0	19,1	-0,1
6.	Małopolskie	14,4	14,5	-0,1
7.	Mazowieckie	14,3	14,4	-0,1
8.	Opolskie	19,7	19,8	-0,1
9.	Podkarpackie	17,2	17,4	-0,2
10.	Podlaskie	15,6	15,7	-0,1
11.	Pomorskie	21,9	22,0	-0,1
12.	Śląskie	19,1	17,2	-0,0
13.	Świętokrzyskie	17,2	19,1	-0,0
14.	Warmińsko-Mazurskie	29,4	29,7	-0,3
15.	Wielkopolskie	16,7	16,8	-0,1
16.	Zachodniopomorskie	27,2	27,4	-0,2
POLSKA		18,7	18,8	0,1

Tabela. „Napływ” i „odpływ” absolwentów (w tys.) w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy		rozpoczęcia		liczba	%	
			razem	subsydowanej	niesubsydowanej	szkolenia			stazu
Rok 2002									
maj	10,0	40,3	19,9	1,1	18,8	0,3	2,2	141,3	4,6
czerwiec	55,9	123,6	6,2	1,3	4,9	0,2	2,7	73,6	2,4
lipiec	68,3	32,2	8,7	5,3	3,4	0,8	14,3	109,8	3,5
sierpień	45,3	32,5	9,5	5,7	3,8	1,9	14,3	122,6	3,9
wrzesień	57,6	37,5	13,4	6,4	7,0	4,5	9,4	142,7	4,6
październik	44,2	34,8	11,0	3,2	7,8	6,5	3,8	152,1	4,9
listopad	35,9	30,9	9,7	3,4	6,3	5,2	8,5	157,1	5,0
grudzień	38,8	29,1	11,5	3,0	8,5	2,3	6,9	166,8	5,2
	liczba	356,0	89,9	29,4	60,5	21,7	62,1	*	*
	% do ogółu wyrejestr. wrań								
razem	*	100,0	24,9	8,1	16,8	6,0	17,2	*	*
Rok 2003									
styczeń	29,1	25,1	8,7	2,0	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1
luty	24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2
marzec	25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1
od poczatku roku	liczba	78,9	76,7	25,3	5,9	19,4	3,3	21,4	*
	% do ogółu wyrejestr. wrań	*	100,0	33,0	7,7	25,3	4,3	27,9	*

Informacja o stanie bezrobocia w kwietniu 2003 roku

1. Liczba bezrobotnych

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu kwietnia br. wyniosła **3.246,1 tys. osób** i była **o 74,9 tys., tj. o 2,3% niższa niż miesiąc temu.**

Procentowy spadek liczby bezrobotnych miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy w:

świętokrzyskim	3,2% (4,3 tys. osób),
podlaskim	3,1% (2,8 tys. osób),
podkarpackim	2,9% (5,5 tys. osób),
kujawsko-pomorskim	2,9% (6,3 tys. osób).

W załączniku 1 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych w poszczególnych województwach w końcu kwietnia br. w porównaniu do poprzedniego miesiąca.

Od początku roku bezrobocie zwiększyło się o 29,2 tys. osób, tj. o 0,9%. W analogicznym okresie 2002 roku wzrost liczby bezrobotnych był ponad 3-krotnie wyższy i wynosił odpowiednio 88,4 tys. osób i 2,8%.

Tabela 1. Miesięczne przyrosty bezrobocia (w tys. osób)
w okresie styczeń – kwiecień 2002 r. i 2003 r.

Miesiąc	2002	2003
styczeń	138,2	103,7
luty	24,6	23,5
marzec	-18,0	-23,1
kwiecień	-56,4	-74,9
razem	88,4	29,2

2. Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w końcu kwietnia br. wyniosła **18,4%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca wysokość tego wskaźnika spadła o **0,3 punktu procentowego**.

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	28,8% (spadek do marca br. o 0,6 punktu),
zachodniopomorskim	26,8% (spadek do marca br. o 0,4 punktu),
lubuskim	26,2% (spadek do marca br. o 0,5 punktu),
dolnośląskim	22,8% (spadek do marca br. o 0,5 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	14,1% (spadek do marca br. o 0,2 punktu),
małopolskie	14,2% (spadek do marca br. o 0,2 punktu),
podlaskie	15,2% (spadek do marca br. o 0,4 punktu),
lubelskie	16,0% (spadek do marca br. o 0,3 punktu).

W załączniku 2 przedstawiono wysokość stopy bezrobocia według województw w kwietniu br., w odniesieniu do marca br.

3. Wybrane kategorie bezrobotnych

3.1. W kwietniu br. **spadek** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 53,8 tys. osób** (2,1%) oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących – o 21,1 tys.** (2,7%).

Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych, podobnie jak miesiąc temu, wpłynął w większym stopniu spadek bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących. Należy przy tym podkreślić, że w grupie tej był on silniejszy wśród mężczyzn i wyniósł 38,7 tys. (3,0%), podczas gdy wśród kobiet 15,1 tys. (1,2%).

3.1.1. Spośród 124,9 tys. osób poprzednio pracujących, które w kwietniu br. zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 10,3 tys. (8,2%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **209,3 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 4,0 tys. mniej niż przed miesiącem. Ich udział w bezrobociu ogółem wyniósł 6,4%.

3.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **22,5 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 2,8 tys. mniej niż w marcu. Wyrejestrowano natomiast 35,5 tys. (tj. o 5,0 tys. więcej) absolwentów, tak że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 13,0 tys.

Spośród wyrejestrowanych w kwietniu br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 10,5 tys. (29,6%) podjęło pracę, 10,5 tys. (29,6%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu kwietnia br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **156,2 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. **4,8%** ogółu bezrobotnych (w marcu br. 169,2 tys., tj. 5,1%).

W analogicznym okresie roku ubiegłego do urzędów pracy zgłosiło się 13,8 tys. absolwentów, wyrejestrowało natomiast 27,0 tys. Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 171,5 tys., stanowiąc 5,4% ogólnej liczby bezrobotnych.

Nadal największy odsetek wśród zarejestrowanych absolwentów stanowili byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (35,7%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (31,6%). Wysoki pozostaje odsetek absolwentów szkół wyższych, których udział w stosunku do ogółu zarejestrowanych absolwentów wyniósł 17,8% (w marcu – 17,2%).

Statystyka rynku pracy

Tabela 2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych
w marcu i w kwietniu 2003 r.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	marzec		kwiecień	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	25,3	100,0	22,5	100,0
wyrejestrowani	30,5	100,0	35,5	100,0
w tym z powodu:				
– podjęcia pracy:	9,1	29,8	10,5	29,6
– subsydiowanej	2,2	7,2	3,1	8,7
– niesubsydiowanej	6,9	22,6	7,4	20,9
rozpoczęcia: szkolenia	1,3	4,3	1,0	2,8
stażu	11,4	37,4	9,5	26,8
stan w końcu miesiąca	169,2	5,1*	156,2	4,8*

* do liczby bezrobotnych ogółem

3.2. **Kobiety, w liczbie 1.641,6 tys.**, stanowiły w końcu kwietnia br. 50,6% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do marca br. ich liczba spadła o **24,4 tys.** (1,5%), wzrósł natomiast o 0,4 punktu procentowego udział kobiet w bezrobociu ogółem.

Tempo spadku bezrobocia wśród kobiet było słabsze niż wśród mężczyzn, których liczba na przestrzeni miesiąca zmniejszyła się o 50,5 tys. (3,1%).

3.3. W kwietniu br. odnotowano spadek liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 36,3 tys.** (2,6%), do poziomu 1.339,5 tys. Spadł również o 0,1 punktu procentowego udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się na poziomie **41,3 %**.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 38,6 tys. osób (2,0%).

3.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano w kwietniu br. niższą niż przed miesiącem liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 27,4 tys. osób. W końcu kwietnia br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku,

w liczbie 506,4 tys., stanowili 15,6% ogółu bezrobotnych (w końcu marca br. 16,1%).

4. Oferty pracy

W kwietniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **69,9 tys.** ofert pracy, czyli o **17,1 tys.** ofert więcej niż w marcu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 69,2% wszystkich ofert pracy** (48,4 tys.), natomiast 38,7 tys. ofert (55,4%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m. in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do marca br. o 8,6 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 13,4 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 201,3 tys. ofert pracy, z których 148,2 tys. (73,6%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 150,0 tys. ofert, w tym 124,2 tys. (82,8%) z sektora prywatnego.

Tabela 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w okresie styczeń – kwiecień 2002 r. i 2003 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
kwiecień	44,0	36,6	11,4	69,9	48,4	38,7
razem	150,0	124,2	38,7	201,3	148,2	96,5

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W kwietniu br. zarejestrowanych zostało **168,5 tys. bezrobotnych**, natomiast wyłączono z ewidencji **243,4 tys. osób**.

„Napływ” do bezrobocia był o 13,4 tys. osób niższy niż miesiąc temu, wyższy był natomiast „odpływ” o 38,4 tys.

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **130,2 tys. osób (53,5%) podjęło pracę**, z tego 104,1 tys. pracę niesubsydiowaną i 26,1 tys. pracę subsydiowaną.

Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 14,1 tys. skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 8,5 tys. do robót publicznych, 0,5 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 31,9 tys. osób wyższa niż w marcu, z tego 18,5 tys. osób więcej podjęło pracę niesubsydiowaną i 13,4 tys. osób pracę subsydiowaną.

Nieco niższa była natomiast liczba osób, które rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy – o 2,9 tys.

Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 16,9 tys. osób, tj. 6,9% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało w kwietniu br. **74,7 tys. osób**, tj. 30,7% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to wzrost wyrejestrowań z tego tytułu o 8,4 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 1,6 punktu procentowego.

Nieco wyższa była również liczba osób, które dobrowolnie zrezygnowały ze statusu bezrobotnego – o 0,9 tys.

Na nie zmienionym poziomie (3,3 tys. w marcu i 3,4 tys. w kwietniu) utrzymuje się liczba wyrejestrowań z tytułu nabycia przez bezrobotnych praw emerytalnych lub rentowych oraz nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego (0,3 tys. w marcu i w kwietniu br.).

W załączniku 3 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w marcu i w kwietniu 2003 roku.

- ❖ **Kwiecień był drugim (po marcu) miesiącem w bieżącym roku, w którym zanotowano zmniejszenie liczby bezrobotnych – o 74,9 tys. osób, tj. 2,3%.**

Spadek bezrobocia w większym stopniu dotyczył:

- bezrobotnych mężczyzn – ich liczba w porównaniu do marca zmniejszyła się o 50,5 tys. (3,1%), podczas gdy liczba bezrobotnych kobiet spadła o 24,4 tys. (1,5%),
- bezrobotnych poprzednio pracujących – w odniesieniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 53,8 tys. (w tym mężczyzn o 38,7 tys.).

- ❖ **Zanotowano spadek stopy bezrobocia – do poziomu 18,4% ludności aktywnej zawodowo, tj. o 0,3 punktu procentowego.**

Należy przy tym zaznaczyć, że silniejszy spadek stopy bezrobocia (0,4–0,6 punktu procentowego) wystąpił w województwach o najwyższym poziomie tego wskaźnika, tj. warmińsko-mazurskim, lubuskim, dolnośląskim, zachodniopomorskim.

- ❖ **Do urzędów pracy zgłosiło się 22,5 tys. absolwentów, tj. o 2,8 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu. Wyrejestrowano natomiast 35,5 tys., tj. o 5,0 tys. więcej, tak że w porównaniu do stanu z poprzedniego miesiąca liczba zarejestrowanych absolwentów była o 13,0 tys. niższa. Absolwenci stanowili w końcu kwietnia br. 4,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.**

Załącznik 4 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w okresie od maja do grudnia 2002 roku oraz od początku bieżącego roku.

- ❖ **W kwietniu br. odnotowano wzrost liczby oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy.**

W dyspozycji urzędów pracy pozostawało 69,9 tys. ofert pracy, tj. o 17,1 tys. więcej niż miesiąc temu.

Wyższa była liczba podjęć pracy – o 31,9 tys, w tym pracy niesubsydowanej – o 18,5 tys. Nieco niższa natomiast liczba wyrejestrowań z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu – o 2,9 tys.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w kwietniu 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych (w tys.)		
		kwiecień 2003	marzec 2003	przyrost/spadek(-)
1.	Dolnośląskie	283,1	290,3	-7,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	212,7	218,9	-6,2
3.	Lubelskie	180,2	184,8	-4,6
4.	Lubuskie	110,6	113,1	-2,5
5.	Łódzkie	237,7	242,0	-4,3
6.	Małopolskie	211,6	216,5	-4,9
7.	Mazowieckie	373,6	379,7	-6,1
8.	Opolskie	82,9	84,9	-2,0
9.	Podkarpackie	184,4	189,9	-5,5
10.	Podlaskie	86,1	88,8	-2,7
11.	Pomorskie	194,5	197,8	-3,3
12.	Śląskie	339,4	344,4	-5,0
13.	Świętokrzyskie	131,1	135,4	-4,3
14.	Warmińsko-Mazurskie	175,2	180,0	-4,8
15.	Wielkopolskie	250,7	257,8	-7,1
16.	Zachodniopomorskie	192,2	196,7	-4,5
	POLSKA	3246,1	3321,0	-74,9

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w kwietniu 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)		przyrost/spadek (-) (pkt. procentowe)
		kwiecień 2003	marzec 2003	
1.	Dolnośląskie	22,8	23,3	-0,5
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,8	23,3	-0,5
3.	Lubelskie	16,0	16,3	-0,3
4.	Lubuskie	26,2	26,7	-0,5
5.	Łódzkie	18,7	19,0	-0,3
6.	Małopolskie	14,2	14,4	-0,2
7.	Mazowieckie	14,1	14,3	-0,2
8.	Opolskie	19,3	19,7	-0,4
9.	Podkarpackie	16,8	17,2	-0,4
10.	Podlaskie	15,2	15,6	-0,4
11.	Pomorskie	21,6	21,9	-0,3
12.	Śląskie	17,0	17,2	-0,2
13.	Świętokrzyskie	18,6	19,1	-0,5
14.	Warmińsko-Mazurskie	28,8	29,4	-0,6
15.	Wielkopolskie	16,3	16,7	-0,4
16.	Zachodniopomorskie	26,8	27,2	-0,4
				0,0
POLSKA		18,4	18,7	-0,3

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Struktura wyrejestrowanych bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w marcu i w kwietniu 2003 r.

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%
	marzec		kwiecień	
Ogółem wyrejestrowanych	205,0	100,0	243,4	100,0
z tego z tytułu:				
* podjęcia pracy	98,3	48,0	130,2	53,5
z tego:				
a) niesubsydiowanej	85,6	41,8	104,1	42,8
w tym sezonowej	10,4	5,1	14,5	6,0
b) subsydiowanej¹⁾	12,7	6,2	26,1	10,7
z tego:				
– prac interwencyjnych	8,0	3,9	14,1	5,8
– robót publicznych	2,4	1,2	8,5	3,5
– z tytułu udzielonej pożyczki	0,3	0,1	0,5	0,2
z tego:				
– na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej	0,2	0,1	0,4	0,0
– w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,1	0,0
– innej	2,0	1,0	3,0	1,2
* rozpoczęcia szkolenia lub stażu	19,8	9,7	16,9	6,9
* nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	66,3	32,3	74,7	30,7
* dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	8,4	4,1	9,3	3,8
* podjęcia nauki	0,2	0,1	0,1	0,0
* ukończenia 60/65 lat	0,2	0,1	0,1	0,1
* nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3,3	1,6	3,4	1,4
* nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,3	0,1	0,3	0,1
* innych przyczyn	8,2	4,0	8,4	3,5

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

Tab. „Napływ” i „odpływ” absolwentów (w tys.) w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku

Miesiąc		„napływ”	„odpływ”	w tym z tytułu:					stan w końcu okresu	
				podjęcia pracy			rozpoczęcia			
				razem	subsy- diowa- nej	niesub- sydio- wanej	szko- lenia	stażu	liczba	% do ogółu bezrobotnych
Rok 2002										
maj		10,0	40,3	19,9	1,1	18,8	0,3	2,2	141,3	4,6
czerwiec		55,9	123,6	6,2	1,3	4,9	0,2	2,7	73,6	2,4
lipiec		68,3	32,2	8,7	5,3	3,4	0,8	14,3	109,8	3,5
sierpień		45,3	32,5	9,5	5,7	3,8	1,9	14,3	122,6	3,9
wrzesień		57,6	37,5	13,4	6,4	7,0	4,5	9,4	142,7	4,6
październik		44,2	34,8	11,0	3,2	7,8	6,5	3,8	152,1	4,9
listopad		35,9	30,9	9,7	3,4	6,3	5,2	8,5	157,1	5,0
grudzień		38,8	29,1	11,5	3,0	8,5	2,3	6,9	166,8	5,2
razem	liczba	356,0	360,9	89,9	29,4	60,5	21,7	62,1	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	24,9	8,1	16,8	6,0	17,2	*	*
Rok 2003										
styczeń		29,1	25,1	8,7	2,0	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1
luty		24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2
marzec		25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1
kwiecień		22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1,0	9,5	156,2	4,8
od począt- ku roku	liczba	101,4	112,2	35,8	9,0	26,8	4,3	30,9	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	31,9	8,0	23,9	3,8	27,5	*	*

