

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki	5
Od Redakcji	7
 Edukacja ustawiczna	
Realizacja idei LLL (lifelong learning) w kontekście przygotowań Polski do przystąpienia do Unii Europejskiej – <i>Hanna Świątkiewicz-Zych</i>	9
Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do 2010 roku – omówienie – <i>Elżbieta Strojna</i>	53
Edukacja a rynek pracy – <i>Piotr Stronkowski</i>	66
 Edukacja ustawiczna w liczbach	
Ustawiczne kształcenie zawodowe w Polsce w liczbach – <i>Magdalena Nojszewska-Dochev</i>	77
Szkolenie osób bezrobotnych i poszukujących pracy w latach 2000–2002 – <i>Halina Iżycka</i>	89
 Nowe rozwiązania	
Nowe regulacje prawne z zakresu refundowania pracodawcom kosztów prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych – <i>Janina Hejno</i>	104
Standaryzacja jako element systemu zapewnienia jakości usług edukacji ustawicznej – <i>Grażyna Zawadzka, Jacek Jaczewski</i>	113
 Pracodawcy o edukacji ustawicznej	
Młodociani w rzemiośle – <i>Maciej Prószyński</i>	126
Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów – <i>Leszek Karwowski</i>	141
Większa elastyczność rynku pracy i inwestycje w kapitał ludzki szansą dla firm i pracowników – w poszukiwaniu nowego oblicza humanizacji stosunków pracy w XXI wieku – <i>Jacek Męcina</i>	150

Dobre przykłady

Inwestowanie w kapitał ludzki – <i>Tomasz Duszyński</i>	157
Kształcenie ustawiczne na przykładzie programu szkoleniowego wdrożonego przez firmę Audi – <i>Marcin Jaworek</i>	173

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Informacja o realizacji zadań związanych ze szkoleniami kadr urzędów pracy w 2002 roku – <i>Grażyna Zawadzka, Henryk Rogala</i>	178
Czwarte spotkanie partnerów projektu „Poradnictwo na odległość” Programu Leonardo da Vinci w Lichtensteinie – <i>Paulina Bogdańska</i>	192
70-lecie Związku Rzemiosła Polskiego – <i>Maciej Prószyński</i>	197
Projekt PHARE 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego” – <i>Elżbieta Strojna</i>	201

Europejski Fundusz Społeczny

Europejski Fundusz Społeczny – wnioskowanie o środki – <i>Gabriela Popowicz</i>	209
---	-----

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy	211
Przegląd zagraniczny	227

Statystyka rynku pracy

Informacja o stanie bezrobocia w lipcu 2003 r.	245
Informacja o stanie bezrobocia w sierpniu 2003 r.	256

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 września 2003 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia.

[w złotych]

1. Zasiłki dla bezrobotnych: – podstawowy (100%) – obniżony (80%) – podwyższony (120%)	503,20 402,60 603,90
2. Stypendia dla bezrobotnych absolwentów w okresie: – odbywania szkolenia (60 % kwoty zasiłku podstawowego) – odbywania stażu (100 % zasiłku podstawowego) – kontynuowania nauki (w rejonach „zagrożonych” – 60% zasiłk podstawowego)	302,00 503,20 302,00
3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	100,70
4. Zasiłek przedemerytalny: – podstawowy – minimalny (120% zasiłku podstawowego) – podwyższony – max 160% zasiłku podstawowego – (nie więcej jednak niż 90% przec. wynagr. z ostatnich 12 m-cy zatrudnienia)	603,90 805,20
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 603,90 max. 1.006,40)

Zasiłki i świadczenia od 1 września 2003 r. zostały zwaloryzowane o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w I półroczu 2003 r. do II półrocza 2002 r., który wynosił – 1,0%).

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

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

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

1. Prac interwencyjnych (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 503,20 + 89,97*)	593,17
2. Robót publicznych (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji. (tj. 1.070,51 + 191,41*)	1.261,92
3. Zatrudnienia skierowanego absolwenta (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 503,20 + 89,97*)	593,17

*/ składki opłacane 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 2.141,01 zł.)	42.820,20
2.	Stopa oprocentowania kredytu lombardowego wynosi 6,75% (obowiązuje od 26.06.2003 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,	2,025 %
b)	w pozostałych rejonach kraju – 50% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego.	3,375 %

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 II kw. 2003 r.	2.141,01
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	1.498,80 2.783,40
6.	Zasiłki: a) pogrzebowy (200% przec. wynagrodzenia), b) wychowawczy , c) wychowawczy dla osób samotnie wychowujących dzieci , d) rodzinny : – na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko, – na trzecie dziecko, – na czwarte i kolejne dziecko. e) pielęgnacyjny (zasiłek – a) – obowiązuje od 1.09.2003 r. do 30.11.2003 r.; zasiłki – b, c, d, –obowiązują od 1.06.2002 do 31.12.2003 r.); zasiłek e) – obowiązuje od 1.03.2003 r.	4.282,02 318,10 505,80 42,50 52,60 65,70 141,70

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,

przedstawiamy numer poświęcony edukacji ustawicznej. To pojęcie zdomowało się w języku polskim stosunkowo dawno. Ale dopiero wyzwania rynkowe oraz wyzwania współczesnej cywilizacji odsłaniają pełne wymiary tego pojęcia. Dyskutowana dzisiaj w różnych krajach, o różnym stopniu rozwoju gospodarczego – koncepcja uczenia się przez całe życie (lifelong learning), jest niezmiernie istotnym czynnikiem wspierania rozwoju społecznego, rozwoju kapitału ludzkiego w powiązaniu z rozwojem gospodarczym. Poprawa sytuacji na rynku pracy polegać ma bowiem, w wielu przypadkach, na lepszym dostosowaniu ludzkich umiejętności (coraz wyższej jakości i coraz bardziej elastycznych) do potrzeb rynku pracy.

Przyjmując założenie o wadze kształcenia ustawicznego jako stymulatorze rozwoju zasobów ludzkich, a w konsekwencji jako czynniku wspierającym zatrudnienie i poprawę wskaźników rynku pracy – trzeba zadać sobie pytanie, jaka jest odpowiedzialność państwa za stworzenie systemu umożliwiającego kształcenie ustawiczne. Ale też, należy postawić pytanie: jaka jest odpowiedzialność różnych partnerów społecznych.

Prezentujemy w tym numerze „Rynku Pracy” zarówno przeglądowe materiały o warunkach realizowania idei kształcenia ustawicznego w Polsce, w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej, jak i dane statystyczne dotyczące szkoleń bezrobotnych i poziomu uczestnictwa Polaków w kształceniu ustawicznym. Ważnym głosem w debacie na ten temat jest stanowisko pracodawców.

Przymierzając się do głębokich reform zarządzania polskim rynkiem pracy, szykując się do wdrażania celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia, szczególnie mocno po korekcie programowych wytycznych – warto w nowy sposób spojrzeć na kształcenie ustawiczne.

Inspirującej lektury.

Redakcja

Edukacja ustawiczna

dr Hanna Świątkiewicz-Zych

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Realizacja idei LLL (lifelong learning) w kontekście przygotowań Polski do przystąpienia do Unii Europejskiej

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, które po referendum akcesyjnym stało się faktem oznacza, że Polska będzie musiała „dotrzymywać kroku” w wielu obszarach krajom unijnym. Jednym z takich obszarów jest kształcenie ustawiczne, czy szerzej – uczenie się przez całe życie (lifelong learning – LLL). Wnioski ze spotkania Rady Europejskiej, które odbyło się w Lizbonie w marcu 2000 roku potwierdzają, że Europa weszła niewątpliwie w Wiek Wiedzy, który będzie miał wpływ na wszystkie sfery naszego życia. Rada potwierdziła, że udanemu przejściu do gospodarki i społeczeństwa, opartych na wiedzy, towarzyszy zintensyfikowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego, choć działania te były już od dawna w obszarze zainteresowania Wspólnoty. Do najważniejszych dokumentów i decyzji krajów UE¹ poświęconych bezpośrednio lub pośrednio kształceniu ustawicznemu należą:

¹ Na podstawie stron internetowych z dokumentami dot. prawodawstwa UE:
<http://europa.eu.int/eur-lex/en/index.html>

- 1957** rok – Traktat Rzymski,
1992 rok – Traktat z Maastricht,
1994 rok – Strategia z Essen,
1995 rok – Biała księga kształcenia i doskonalenia. Nauczanie i uczenie się – na drodze do uczącego się społeczeństwa²,
1996 rok – ogłoszenie Europejskiego Roku Kształcenia Ustawicznego,
1997 rok – Traktat Amsterdamski i szczyt Rady Europejskiej w Luksemburgu,
od 1998 – coroczne Wytyczne Polityki Zatrudnienia państw członkowskich Unii Europejskiej i szczyty Rady Europejskiej poświęcone polityce zatrudnienia: 2000 rok – szczyty w Lizbonie i Santa Maria da Feira,
2000 rok – *Memorandum LLL* dotyczące kształcenia ustawicznego.

W *Traktacie Rzymskim* z 1957 roku (na mocy którego utworzono Europejską Wspólnotę Gospodarczą) sformułowane zostały podstawy wspólnej polityki w zakresie kształcenia ustawicznego. Zgodnie z Artykułem 118 Traktatu celem Komisji Europejskiej jest «rozwijanie ścisłej współpracy między krajami członkowskimi w zakresie polityki społecznej, w tym również w zakresie szkolenia i doskonalenia zawodowego».

Artykuł 128 przewiduje «realizację wspólnej polityki w zakresie kształcenia zawodowego».

Traktat przewiduje określenie wspólnych dla krajów członkowskich kierunków tej polityki, natomiast decyzje co do krajowych systemów edukacji i kształcenia zawodowego pozostają w gestii każdego kraju, podobnie jak przyjęte metody oraz ustanowione instytucje.

Niektóre z 10 głównych elementów Wspólnej polityki sformułowanej w 1963 r. dotyczą celów europejskiej strategii zatrudnienia, w tym m. in. dążenia do zagwarantowania pracownikom prawa do kształcenia i szkole-

² *The White Paper on education and training. Teachnig and learning – Towards the learning society*, the Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1995, wersja polska wyd. WSP TWP, ITE Radom.

nia zawodowego, dążenia do tego, by kształcenie zawodowe stało się gwarantem większych zdolności adaptacyjnych do szybko zmieniających się warunków, dążenia do rozwijania systemu ustawicznego kształcenia zawodowego.

Traktat z Maastricht, podpisany w 1992 r., wszedł w życie 1 listopada 1993 r. W traktacie tym (obok założenia wprowadzenia wspólnej waluty najpóźniej w 1999 r.) przypomniano znaczenie ustawicznego kształcenia zawodowego. Artykuł 127 Traktatu określa nowe kompetencje w dziedzinie kształcenia zawodowego: § 1 «Wspólnota Europejska wspiera i uzupełnia działania krajów członkowskich, w pełni przestrzegając zasady odpowiedzialności krajów członkowskich za treści i organizację kształcenia zawodowego».

Polityka Wspólnoty w zakresie kształcenia zawodowego może więc jedynie wspierać i uzupełniać działania krajów członkowskich. Termin «wspólna polityka» (zastosowany w Traktacie Rzymskim) przestaje być używany i zostaje zastąpiony terminem «wsparcie krajów członkowskich w zakresie kształcenia zawodowego». Zmiana ta została podyktowana zasadą «subsydiarności», tzn. poszanowania kompetencji instytucji każdego z krajów UE w zakresie kształcenia zawodowego.

W ramach **Strategii z Essen** w grudniu 1994 r. Rada Europejska nadała praktyczny wymiar strategii zatrudnieniowej i uchwaliła pięć podstawowych celów, które powinny być realizowane przez kraje członkowskie: (1) ulepszanie systemu edukacji i szkolenia, (2) zwiększenie intensywności zatrudnienia w procesie wzrostu gospodarczego, (3) redukcja pozapłacowych elementów kosztów pracy, (4) zwiększenie efektywności polityki rynku pracy, (5) udoskonalenie instrumentów ukierunkowanych na pomoc dla grup szczególnie dotkniętych bezrobociem, tj. młodzież, długookresowo bezrobotni, starsi pracownicy i bezrobotne kobiety.

W Białej księdze z 1995 roku sformułowano podstawowe wyzwania dla edukacji i zalecenia sprzyjające budowaniu społeczeństwa opartego na wiedzy. Jako istotne wartości uznano kształcenie oparte na szerokich podstawach – szerokoprofilowe oraz rozwijanie przydatności do zatrudnienia m.in. poprzez :

- zachęcanie do zdobywania kwalifikacji (przejrzystość kwalifikacji np. osobiste karty kwalifikacji, uznawanie kwalifikacji nieformalnych),
- zbliżanie szkoły i przedsiębiorstwa – rozwój praktyk/staży zawodowych, międzynarodowy ruch kursantów, interdyscyplinarne kształcenie dla zatrudnienia gł. w 3 sektorze i w nowych zawodach, kształcenie dla zakładania przedsiębiorstw,
- walka z marginalizacją – dostęp do kształcenia przez całe życie (zmiana organizacji pracy i uczenia się, wykorzystanie multimediów edukacyjnych, programy edukacyjne dla lokalnych społeczności, druga szansa edukacyjna dla środowisk trudnych i wolontariat),
- powszechne kształcenie językowe – znajomość 3 języków Wspólnoty,
- zmiany w finansowaniu edukacji – równouprawnienie inwestycji materialnych i nakładów na kształcenie (zmiana opodatkowania i warunków księgowania wydatków na kształcenie, tworzenie funduszy kształceniowych, ewidencja inwestycji publicznych i prywatnych w kształcenie).

Traktat Amsterdamski, podpisany został przez głowy państw lub rządów krajów członkowskich dnia 2 października 1997 roku. Wszedł w życie 1 maja 1999 promując serię priorytetów w polityce społecznej na szczelbu Wspólnoty, nadając tym samym nowy impuls strategii zainicjowanej w 1994 r. w Essen. Priorytety w szczególności odwoływały się do obszaru zatrudnienia. Zatrudnienie i walka z bezrobociem stały się „sprawą wspólnej troski”. Cel „osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia” został włączony do listy celów Wspólnoty. Traktat zapowiadał skoordynowanie strategii na rzecz zatrudnienia: kraje członkowskie i Wspólnota zobowiązały się do realizacji działań na rzecz rozwoju wykwalifikowanej siły roboczej, zdolnej szybko dostosować się do zmian zachodzących w gospodarce. Skoordynowana strategia na rzecz zatrudnienia, o której jest mowa w Artykule 128 Traktatu została dokładnie zdefiniowana w trakcie nadzwyczajnego Szczytu w Luksemburgu.

Szczyt Europejski w Luksemburgu na temat zatrudnienia, który odbył się w grudniu 1997 roku, przyjął Europejską Strategię Zatrudnienia, koncentrującą się na czterech filarach: (1) działanie na rzecz podnoszenia zdol-

ności do zatrudnienia, (2) rozwijanie przedsiębiorczości i tworzenie nowych miejsc pracy, (3) działanie na rzecz rozwijania zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i pracowników, (4) działania promujące równe szanse na rynku pracy i równość płci.

Do Europejskiej Strategii Zatrudnienia została włączona także idea uczenia się przez całe życie. Stwierdzono, że uczenie się przez całe życie jest środkiem zapewniającym zdolność adaptacji indywidualnych osób oraz przedsiębiorstw do nowych technologii, a także drogą umożliwiającą reagowanie na potrzeby zmieniających się rynków pracy.

Na **Szczycie w Lizbonie** Rada Europejska w marcu 2000 roku:

- podkreśliła potrzebę dostosowania europejskich systemów edukacji i szkolenia do wymagań gospodarki opartej na wiedzy,
- wezwała państwa członkowskie do corocznego, wyraźnego podnoszenia nakładów per capita na rozwój zasobów ludzkich,
- wezwała państwa członkowskie do zwiększenia udziału technologii informatycznych i telekomunikacji w procesie nauczania.

Na **Szczycie w Santa Maria de Feira** Rada Europejska w czerwcu 2000 roku wezwała partnerów społecznych do odegrania większej roli w formułowaniu, wdrażaniu i ocenianiu wytycznych polityki zatrudnienia, które od nich zależą, w tym – w obszarze kształcenia ustawicznego.

W **Memorandum LLL** dotyczącym uczenia się przez całe życie (październik 2000):

- stwierdzono, że kształcenie ustawiczne powinno zyskać miano przewodniej zasady, określającej udział w szerokim zakresie form uczenia się,
- przyjęto roboczą definicję uczenia się przez całe życie – w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia – jako każdą zaplanowaną czynność uczenia się, podejmowaną nieustannie w celu poszerzenia wiedzy, umiejętności i kompetencji,
- zapoczątkowano debatę nt. wdrażania idei uczenia się przez całe życie i przyjęto sześć założeń wyznaczających zakres tej debaty i cele strategii:
 - ✓ zagwarantowanie powszechnego i ciągłego dostępu do nauki – zdobywania i doskonalenia kwalifikacji,

- ✓ zwiększenie poziomu inwestycji w zasoby ludzkie,
- ✓ opracowanie innowacyjnych /skutecznych metod nauczania i uczenia się,
- ✓ docenienie wartości kształcenia i korzyści płynących z nauki nieformalnej,
- ✓ upowszechnienie dostępu do informacji i poradnictwa zawodowego,
- ✓ przybliżenie kształcenia ustawicznego do uczących się i miejsca zamieszkania (do społeczności lokalnych, wykorzystanie internetu),
- zapowiedziano podjęcie prac nad opracowaniem wskaźników i kryteriów pozwalających śledzić postępy we wdrażaniu idei LLL,
- podkreślono rolę europejskich funduszy strukturalnych jako zasobów wspierających wdrażanie idei LLL.

Unia Europejska zachęca kraje członkowskie do realizacji idei LLL poprzez wdrażanie odpowiednich strategii, które są monitorowane przez Komisję Europejską³, a wiosenny szczyt Rady Europejskiej w 2004 roku będzie poświęcony m.in. raportowi z działań w obszarze LLL, przygotowanemu na podstawie sprawozdań rządów krajów członkowskich i krajów kandydujących.

Tworzenie *Europejskich Wytocznych Polityki Zatrudnienia* zostało zapoczątkowane przez ww. szczyt w Luksemburgu w grudniu 1997 roku. Wytoczne tworzą narzędzie polityki dla rozwoju zatrudnienia i wspierania identyfikacji własnych priorytetów przez poszczególne kraje członkowskie. Wiodącym celem jest wzrost zatrudnienia dla wszystkich grup na rynku pracy. Zastąpienie pasywnych narzędzi przez aktywne narzędzia rynku pracy ma na celu zapobieganie bezrobociu i szybką aktywizację, które powinny wspierać wzrost zatrudnienia. Integrowanie polityki zatrudnienia z politykami w innych obszarach (z polityką edukacyjną, z polityką społeczną) jest postrzegane jako warunek wpływający na tworzenie miejsc pracy oraz aktywizację siły roboczej. Ponadto, opracowywanie i realizacja polityki zatrudnienia nie jest przypisana wyłącznie do obowiązków rządów krajowych.

³ Zgodnie z Rezolucją Rady Europejskiej: *Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning* (2002/C 163/01).

Skutecznej współpracy z partnerami społecznymi na różnych szczeblach, a zwłaszcza z pracodawcami, nadano szczególne znaczenie.

Decyzje Rady ze stycznia 2001 i lutego 2002 w sprawie Wytycznych dla Polityki Zatrudnienia odzwierciedlają nowe kierunki działania zalecane w Lizbonie oraz Santa Maria da Feira.

Wsparciem dla realizacji idei kształcenia się przez całe życie w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia, jest Komunikat Komisji pn. „Tworzenie Europejskiego Obszaru Kształcenia Ustawicznego”⁴ przyjęty 21 listopada 2001 r. Koncentruje się on na czterech szerokich i wzajemnie uzupełniających się celach kształcenia się przez całe życie: (1) spełnienie osobiste, (2) aktywne obywatelstwo, (3) społeczna integracja, (4) zdolność do zatrudnienia i adaptacji.

Kraje członkowskie uzgodniły niezbędność opracowania oraz wdrożenia kompleksowych i spójnych krajowych strategii kształcenia się przez całe życie. Strategie te winny obejmować składowe odpowiadające wspomnianym celom. Jedną ze składowych jest wspieranie dostępu do możliwości uczenia się. Strategie winny zapewniać dostęp do edukacji wszystkim obywatelom, w szczególności grupom zagrożonym wykluczeniem społecznym.

W konsekwencji Europejska Strategia Zatrudnienia na rok 2002 jako jeden z 6 celów horyzontalnych przyjęła zobowiązanie państw członkowskich do wprowadzenia kompleksowych i spójnych strategii kształcenia przez całe życie, aby pomóc ludziom w zdobyciu oraz uzupełnieniu umiejętności potrzebnych do poradzenia sobie ze zmianami ekonomicznymi i społecznymi zachodzącymi w ciągu całego życia. ***Narodowe strategie kształcenia przez całe życie*** powinny m.in.:

- obejmować rozwój systemu szkolenia zawodowego dorosłych, zwiększając ich szanse na zatrudnienie oraz możliwości adaptacyjne i udziału w społeczeństwie opartym na wiedzy,
- podkreślać wspólną odpowiedzialność władzy publicznej, przedsiębiorstw, partnerów społecznych oraz osób indywidualnych za urzeczywistnienie społeczeństwa opartego na wiedzy,

⁴ The Commission Communication adopted on 21.11.2001: *„Making a European Area of Lifelong Learning a Reality”* COM(2001) 678 final; treść Komunikatu oraz omówienie mierników i praktyki zawarte są w publikacji *A European Area of Lifelong Learning*, the Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.

- wezwać partnerów społecznych do podjęcia negocjacji i osiągnięcia porozumienia co do sposobów poprawy ustawicznego kształcenia i szkolenia, zwiększającego zdolności dostosowawcze pracowników i konkurencyjność biznesu,
- przyjąć narodowe cele zwiększania inwestycji w zasoby ludzkie oraz zwiększenia udziału w ustawicznym kształceniu i szkoleniu (formalnym i nieformalnym) i monitorować postęp w realizacji tych celów.

Oprócz celów horyzontalnych, Europejska Strategia Zatrudnienia formułuje zalecenia odnoszące się do edukacji ustawicznej w ramach poszczególnych filarów.

W ramach filaru „poprawa zdolności do zatrudnienia” zaleca się:

- zwiększać odsetek szkolonych bezrobotnych, włączając uzupełnienie luk w umiejętnościach korzystania z technologii informatycznych i telekomunikacyjnych,
- tworzyć politykę utrzymania aktywności zawodowej ludzi starszych, w tym zapewnić im dostęp do kształcenia i szkolenia,
- zapewnić szeroki dostęp osób dorosłych do ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, poprzez tworzenie z partnerami społecznymi właściwych ram prawnych i warunków organizacyjnych (także ustawić wskaźniki realizacji tego celu),
- doskonalić jakość systemów kształcenia i szkolenia, włączając poprawę programów nauczania i zapewnienie właściwego poradnictwa zawodowego,
- ułatwiać i zachęcać do kształcenia ustawicznego, w tym upowszechnić naukę języków obcych oraz rozszerzać uznawanie kwalifikacji nabytych w wyniku kształcenia/ szkolenia i doświadczenia,
- rozwijać możliwości nauki z zastosowaniem technologii informatycznych dla wszystkich obywateli.

W ramach filaru „rozwój przedsiębiorczości i tworzenie miejsc pracy” zaleca się:

- wspierać kształcenie w zakresie przedsiębiorczości i samozatrudnienia,

- stwarzać zachęty do zwiększenia inwestycji w kapitał ludzki przez przedsiębiorców, władze i osoby indywidualne poprzez reformy systemu podatkowego.

W ramach filaru „sprzyjanie zdolnościom adaptacyjnym przedsiębiorstw i pracowników” zaleca się:

- zaangażować partnerów społecznych wszystkich szczebli do zawierania porozumień dotyczących kształcenia ustawicznego,
- stworzyć warunki, aby każdy pracownik otrzymał do roku 2003 możliwość pełnego funkcjonowania w społeczeństwie informatycznym.

W 2003 roku Komisja Europejska zaproponowała **rewizję Europejskiej Strategii Zatrudnienia na okres 2003–2010**. Nowe Wytyczne Zatrudnienia, oparte na szerokiej ocenie pierwszych pięciu lat funkcjonowania Europejskiej Strategii Zatrudnienia, wyznaczają priorytety dla reformy. Przyjęte w lipcu 2003 r. zmiany⁵ mające na celu zwiększenie ilości nowych miejsc pracy, poprawę jakości zatrudnienia oraz integracji społecznej mają być realizowane w oparciu o 10 „przykazań” – priorytetów Komisji dla polityki zatrudnienia (większość z nich przewiduje działania w sferze edukacji ustawicznej):

1. Programy pomocy dla bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, w szczególności zapobieganie długotrwałemu bezrobociu.
2. Tworzenie miejsc pracy i wspieranie przedsiębiorczości, w tym poprawa warunków sprzyjających podejmowaniu działalności gospodarczej.
3. Promocja mobilności i umiejętności przystosowania pracowników oraz przedsiębiorstw do zmian na rynku.
4. Promocja inwestowania w rozwój zasobów ludzkich i uczenia się przez całe życie.
5. Zwiększenie podaży pracy i promocja aktywnego starzenia się.
6. Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

⁵ Maszynopis, Bruksela UE, 10.04.2003 oraz Council Decision of 22 July 2003 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States (2003/578/EC), Official Journal of the European Union, 5.08.2003.

7. Promocja integracji społecznej i przeciwdziałanie dyskryminacji grup będących w niekorzystnym położeniu na rynku pracy (opuszczający wcześniej szkołę, niskokwalifikowani, niepełnosprawni, imigranci, mniejszości narodowe).
8. Doskonalenie instrumentów finansowych, zapewniających odpowiednie wynagrodzenie za pracę.
9. Redukcja nielegalnego zatrudnienia i przejście do pracy regularnej.
10. Usuwanie regionalnych różnic w wielkości zatrudnienia i bezrobocia.

W ramach każdego priorytetu Komisja zaproponowała zestaw celów do osiągnięcia na poziomie wspólnotowym i narodowym. Znaczna ich część odnosi się bezpośrednio do kształcenia ustawicznego:

- każdy młody człowiek bezrobotny do 6 miesięcy, a dorosły bezrobotny do 12 miesięcy powinien otrzymać pomoc w poszukiwaniu odpowiedniej pracy, połączoną z ofertą szkolenia, przekwalifikowania, praktyki zawodowej, jakiejś formy pracy lub innego programu aktywizującego (priorytet 1);
- do roku 2010 należy zapewnić, aby 25% osób z grupy długotrwale bezrobotnych wzięło udział w aktywnych programach rynku pracy, takich jak szkolenie, przekwalifikowanie, praktyka zawodowa lub inne programy zwiększające szansę na zatrudnienie (priorytet 1);
- należy promować kształcenie i szkolenie w zakresie przedsiębiorczości i zarządzania (priorytet 2);
- należy zwiększyć dostępność szkoleń dla pracowników, w szczególności dla robotników o niskich kwalifikacjach (priorytet 3);
- należy promować mobilność zawodową i redukować bariery mobilności geograficznej, np. przez wdrożenie Planu Działań Wzrostu Umiejętności i Mobilności, zwiększanie przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (priorytet 3);
- do roku 2010 w krajach Unii co najmniej 85% osób w wieku 22 lata powinno mieć wykształcenie średnie na poziomie matury (priorytet 4);
- do roku 2010 w krajach Unii co najmniej 12,5% populacji dorosłych w wielu produkcyjnym, tj. 25–64 lata powinno brać udział w kształceniu ustawicznym – realizować ideę uczenia się przez całe życie (priorytet 4);

- należy zapewnić wzrost inwestycji w zasoby ludzkie, w szczególności należy ułatwiać inwestowanie w kapitał ludzki osobom indywidualnym i pracodawcom; ważne jest znaczące zwiększenie zaangażowania pracodawców w szkolenia osób dorosłych (priorytet 4);
- należy promować wzrost aktywności na rynku pracy we wszystkich grupach, w tym w grupie osób starszych, poprzez m.in. stwarzanie warunków dla doskonalenia umiejętności i zwiększanie dostępności do kształcenia ustawicznego (priorytet 5);
- należy redukować nierówności związane z płcią w sferze edukacji i szkoleń, także poprzez rozwijanie systemu opieki nad małymi dziećmi (priorytet 6);
- do roku 2010 w krajach Unii średni wskaźnik liczby młodzieży kończącej przedwcześnie edukację nie powinien przekroczyć 10% (priorytet 7);
- należy reformować system płac, podatków i zasiłków tak, aby wspierał poszukiwanie, podejmowanie i utrzymywanie pracy, w tym zapewniał dostępność do programów zwiększających zdolność do zatrudnienia grupom osób mających trudności na rynku pracy (priorytet 8);
- należy zapewnić, aby pomoc publiczna regionom zaniedbanym koncentrowała się wokół inwestowania w kapitał ludzki i wiedzę oraz odpowiednią infrastrukturę (priorytet 10).

Do realizacji Wytycznych powinni być włączeni – na szczeblu krajowym i sektorowym – partnerzy społeczni, aby zapewnić efektywność działań i wnieść znaczący wkład w obszarach, za które powinni ponosić współodpowiedzialność (np. rozwój kapitału ludzkiego).

Na szczeblu europejskim należy odnotować także szereg inicjatyw wspierających rozwój edukacji ustawicznej. Przykładowo są to:

1. Wspomniany wyżej Komunikat Komisji Europejskiej „Tworzenie Europejskiego Obszaru Kształcenia Ustawicznego”, będący wynikiem szerokiej konsultacji Memorandum, zarówno wśród krajów członkowskich, jak i krajów kandydujących do UE oraz europejskich partnerów społecznych i organizacji międzynarodowych;

2. Debata nad kształceniem formalnym (*formal*), nie formalnym (*non-formal*) oraz „dla potrzeb własnych” (*informal*);
3. Europejskie Forum ds. Przejrzystości Kwalifikacji, które funkcjonuje od 3 lat, ma przyczynić się m.in. do formalnego uznawania wcześniejszej nauki (*recognition of prior learning*), koordynowane jest przez CEDEFOP;
4. Europejskie Forum ds. Jakości Kształcenia i Szkolenia, utworzone w 2001 r., które koncentruje się na takich zagadnieniach, jak certyfikacja, samoocena i wskaźniki jakości, i jest koordynowane przez CEDEFOP;
5. Monitorowanie i wspieranie reformy edukacji zawodowej, m.in. w krajach Europy Wschodniej przez Europejską Fundację Szkolenia będącą agencją UE;
6. Tworzenie Krajowych Punktów Informacyjnych (o kwalifikacjach), służących wspieraniu mobilności osób;
7. Prace nad narzędziami wspierającymi przejrzystość kwalifikacji w ramach europejskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego (suplement do świadectwa, EUROPASS / portfolio, europejski format CV, Europejski System Kredytów Osiągnięć Edukacyjnych);
8. Program rozwoju wiedzy w Europie do roku 2010 (*Europe of Knowledge*);
9. Proces boloński, definiujący rolę edukacji na poziomie wyższym;
10. Działania OECD – cykl konferencji poświęconych budowie społeczeństwa opartego na wiedzy, które zaowocowały wydaniem publikacji *Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się. Edukacja i umiejętności*⁶;
11. Badania OECD⁷, np. Przegląd Tematyczny nt. Nauczania Dorosłych (*Thematic Review on Adult Learning*), którego druga runda jest aktualnie przygotowywana, a także Badanie Alfabetyzmu i Umiejętności Życiowych Dorosłych (Adult Literacy and Lifeskills Survey) oraz właśnie przygotowywana propozycja nowego badania umiejętności dorosłych (*Adult Skills Assessment*).

⁶ Knowledge Management in the Learning Society, Centre for Education Research and Innovation OECD, 2000, wersja polska wyd. ITE Radom, 2000.

⁷ Publikacje na stronach internetowych OECD: www/oecd.org/edu/adultlearning oraz *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, OECD, 2003.

Podstawy prawne ustawicznego kształcenia zawodowego w wybranych krajach europejskich

W większości krajów europejskich regulacje dotyczące ustawicznego szkolenia zawodowego są rozproszone w różnych aktach prawnych określających poszczególne elementy/aspekty systemu ustawicznego kształcenia zawodowego, aczkolwiek występują również osobne akty prawne poświęcone wyłącznie kształceniu i szkoleniu zawodowemu (nie tylko ustawicznemu). Szczegółowe informacje w tym zakresie przedstawiono poniżej⁸.

Niemcy (najważniejsze ustawy i rozporządzenia federalne):

- 1) Ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym z 1969 r., znowelizowana w 1996 r., która nadaje strukturę i organizację ustawicznemu szkoleniu zawodowemu generalnie, w regulacjach dotyczących izb (przemysłowo-handlowych) i regulacjach dotyczących przekwalifikowania;
- 2) Ustawa o promocji kształcenia i szkolenia zawodowego z 1982 r., znowelizowana w 1994 r., która reguluje planowanie i dokumentację statystyczną w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz funkcjonowanie Federalnego Instytutu Kształcenia i Szkolenia Zawodowego;
- 3) Prawo Konstytucji Przemysłowej z 1972 r., ostatnio znowelizowane w 1996 r., które przyznaje radom pracowników prawo konsultacji, uczestnictwa i współudziału w określaniu spraw dotyczących ustawicznego szkolenia zawodowego;
- 4) Kodeks Rzemieślniczy z 1965 r., ostatnio znowelizowany w Kodeksie Zabezpieczenia Społecznego z 1996 r., który kontroluje szkolenie ustawiczne w zakładach rzemieślniczych w połączeniu z Ustawą o kształceniu i szkoleniu zawodowym;
- 5) Ustawa o promocji reformy zatrudnienia w Kodeksie Zabezpieczenia Społecznego, tom III, z 1997 r., która dając priorytet integracji bezrobotnych z podstawowym rynkiem pracy, wyznacza priorytet zatrudniania

⁸ Na podstawie serii raportów na temat finansowania kształcenia i szkolenia zawodowego w wybranych krajach europejskich opracowana i opublikowana w latach 2000–2001 przez CEDEFOP (Europejskie Centrum dla Rozwoju Szkolenia Zawodowego).

bezrobotnych przez odwoływanie się do zasiłków promujących zatrudnienie oraz definiuje indywidualne i instytucjonalne uprawnienia dla wsparcia dalszego szkolenia zawodowego, przekwalifikowania i szkolenia orientacyjnego;

- 6) Ustawa o promocji zaawansowanego szkolenia z 1996 r., która potwierdza prawo wykwalifikowanych pracowników, którzy ukończyli wstępne szkolenie zawodowe, do wsparcia państwowego;
- 7) Ustawa o ochronie uczenia się na odległość z 1976 r., ostatnio znowelizowana w Kodeksie Cywilnym i innych ustawach w 1993 r., która reguluje licencjonowanie i formę umów o kursy korespondencyjne.

Szwecja

- 1) Rozporządzenie (1992) dot. edukacji dorosłych pozostającej w gestii samorządów;
- 2) Ustawa (1991) i rozporządzenie (1992) o krajowych szkołach dla dorosłych;
- 3) Rozporządzenie w sprawie subsydiów dla edukacji ludowej (np. dla wyższych szkół ludowych) z 1991;
- 4) Rozporządzenia w sprawie szkolenia dla zatrudnienia⁹ (1999).

Irlandia

Podstawy prawnej dla ustawicznego szkolenia zawodowego można szukać w 22 aktach prawnych, wśród których najstarsze są z lat trzydziestych XX wieku. Kwestia finansowania edukacji dorosłych i kształcenia ustawicznego została podniesiona przez Komitet powołany w 1998 r. przez Ministra odpowiedzialnego za edukację dorosłych. Komitet opracował raport dokonujący przeglądu sytuacji, a w szczególności możliwości utworzenia funduszu oszczędnościowego i pożyczkowego na rzecz edukacji dorosłych. Znaczące dla LLL są m.in.:

- 1) Ustawa o kwalifikacjach z 1999 r. i powołanie Narodowego Urzędu ds. Kwalifikacji,

⁹ Employment training / labour market training

- 2) dokument *Learning for Life: White Paper on Adult Education* (2000)¹⁰, zawiera m.in. definicję „edukacji dorosłych”, koncentruje się na kształceniu w szkołach i ośrodkach dalszej edukacji, edukacji w społecznościach lokalnych, doskonaleniu pracujących i edukacji w miejscu pracy oraz kształceniu na poziomie wyższym,
- 3) Ustawa o Narodowym Funduszu Szkoleniowym (2000); Fundusz posiada konto bieżące, którym zarządza Minister Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia oraz konto inwestycyjne, którym zarządza Minister Finansów. Na mocy ustawy nałożono na przedsiębiorców obowiązek odprowadzania składki na NFS.

Hiszpania

- 1) Zarządzenie Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Socjalnego z 1985 r., przyjmujące podstawy dla Krajowego Planu Szkolenia Zawodowego i Integracji Zawodowej;
- 2) Rezolucja Dyrektoriatu Pracy z 1993 r., przyjmująca zawarcie i opublikowanie drugiego Narodowego Porozumienia w sprawie Szkolenia Ustawicznego;
- 3) Rezolucja Sub-Sekretariatu Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Socjalnego z 1997 r., przyjmująca publikację Trójstronnego Porozumienia w sprawie Szkolenia Ustawicznego;
- 4) Rezolucja Sekretariatu Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Socjalnego z 1997 r., przyjmująca publikację drugiego Narodowego Porozumienia w sprawie Szkolenia Ustawicznego dla Administracji Publicznej;
- 5) Zarządzenie Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Socjalnego z 1988 r., regulujące programy warsztatów szkoleniowych i centrów szkolenia rzemieślniczego;
- 6) Zarządzenie z 1994 r., regulujące programy warsztatów szkoleniowych i centrów szkolenia rzemieślniczego, jednostek promocji i rozwoju oraz centrów dla inicjatyw przedsiębiorstw oraz określające podstawy dofinansowania tych inicjatyw ze środków publicznych;

¹⁰ Dokument programowy Rządu Irlandii, podsumowujący wyniki analiz i konsultacji społecznych, wydany przez Department of Education and Science, Dublin 2000, jako znaczący wkład w realizację idei LLL.

- 7) Rezolucja Krajowego Instytutu Zatrudnienia z 1995 r., w sprawie wdrożenia i realizacji Ministerialnego Zarządzenia Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Socjalnego z 1994 r.;
- 8) Zarządzenie Ministerstwa Pracy i Zabezpieczenia Socjalnego z 1995 r., regulujące Krajowy Plan Szkolenia Zawodowego i Integracji Zawodowej.

Włochy

- 1) Ustawa o szkoleniu zawodowym (1978), która m.in. określa źródła finansowania działań władz regionalnych w zakresie szkolenia ustawicznego;
- 2) Ustawa o narzędziach wspierających zatrudnienie (1993), która ustanawia fundusz na rzecz szkolenia zawodowego i dostępu do Europejskiego Funduszu Społecznego – razem z Ministerstwem Skarbu, oraz stanowi że 1/3 tych funduszy musi być przeznaczona na działania w zakresie szkolenia ustawicznego;
- 3) Ustawa o promocji zatrudnienia (1997), która stanowi podwalinę pod generalną reorganizację systemu szkolenia zawodowego (szkolenie ustawiczne, certyfikacja umiejętności, kredyty szkoleniowe, uproszczenie procedur, adaptacja, reorganizacja i rozbudowa placówek szkoleniowych, etc.);
- 4) Ustawa o stworzeniu funduszu w celu udoskonalenia i poszerzenia szkoleń oraz narzędzi wyrównawczych (1997).

Finlandia

- 1) Ustawa o szkoleniu w ramach praktycznej nauki zawodu (1923),
- 2) Ustawa o instytucjach zawodowych (1931),
- 3) Nowelizacja ustawy o szkołach zawodowych (1958),
- 4) Ustawa o Krajowej Radzie Kształcenia Zawodowego (1965),
- 5) Ustawa o kursach szkolenia zawodowego na rzecz promocji zatrudnienia (1965),
- 6) Ustawa o kwalifikacjach zawodowych (1967),
- 7) Ustawa o szkoleniu w ramach praktycznej nauki zawodu (1967),
- 8) Ustawa o promocji kształcenia i szkolenia zawodowego na obszarach rozwijających się (1975),
- 9) Ustawa o szkoleniu na rzecz rynku pracy (1976),

- 10) Ustawa o reformie kształcenia na poziomie średnim (1978),
- 11) Ustawa o finansowaniu instytucji zawodowych (1983),
- 12) Ustawa o zasiłkach socjalnych dla uczestników szkoleń w instytucjach zawodowych (1986),
- 13) Ustawa o instytucjach zawodowych (1987),
- 14) Ustawa o centrach kształcenia zawodowego dorosłych (1990),
- 15) Ustawa o szkoleniu na rzecz zatrudnienia (1990),
- 16) Ustawa o instytucjach szkolenia nauczycieli zawodu (1990),
- 17) Ustawa o Krajowej Radzie ds. Edukacji (1991),
- 18) Ustawa o finansowaniu edukacji i kultury (1992),
- 19) Ustawa o szkoleniu w ramach praktycznej nauki zawodu (1992),
- 20) Ustawa o kwalifikacjach zawodowych (1994),
- 21) Ustawa o studiach w instytucjach AMK¹¹(1995),
- 22) Ustawa o finansowaniu dodatkowego szkolenia zawodowego (1996),
- 23) Ustawa o finansowaniu edukacji i kultury (1996),
- 24) Ustawa o wstępnym (podstawowym) kształceniu zawodowym (1998),
- 25) Ustawa o ustawicznym kształceniu zawodowym (1998),
- 26) Ustawa o finansowaniu edukacji i kultury (1998).

Holandia

- 1) Ustawa o Edukacji i Kształceniu Zawodowym Dorosłych (1996), która zastąpiła wcześniejsze prawodawstwo dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego. Ustawa odnosi się do następujących obszarów kształcenia i szkolenia zawodowego:
 - kształcenie zawodowe na poziomie średnim (zarówno w formach szkolnych, jak i w formie praktycznej nauki zawodu),
 - ustawiczne szkolenie zawodowe,
 - kształcenie ogólne dorosłych;
- 2) Ustawa o Zarządzaniu Pracą (1991 ze zmianami z 1996), która zawiera uregulowania dotyczące szkolenia bezrobotnych;
- 3) Zbiorowe Umowy o Pracę między organizacjami pracodawców i pracowników w różnych sektorach gospodarki; uwzględniają one kwestie

¹¹ Instytucje AMK: pozauniwersyteckie instytucje kształcenia na poziomie wyższym, które oferują edukację zawodową.

finansowania ustawicznego szkolenia zawodowego odnoszącego się do potrzeb przemysłu;

- 4) Komisja Wagnera (1984), składająca się z organizacji pracodawców i pracowników oraz członków rządu; Komisja doprowadziła do porozumienia dotyczącego zasady, iż kształcenie i szkolenie zawodowe powinno być wspólnym zadaniem (polegającym na finansowaniu i administrowaniu) państwa, organizatorów szkoleń (instytucji szkoleniowych) i społeczności ludzi biznesu. W rezultacie partnerzy społeczni uzyskali większy wpływ w różnych komisjach doradzających rządowi w takich kwestiach jak opracowywanie profili zawodowych w różnych sektorach, formułowanie konkretnych celów szkoleniowych (np. liczba miejsc dla praktycznej nauki zawodu, która ma być zaoferowana przez poszczególne sektory);
- 5) Komisja Rauwenhoffa (1990), która zarekomendowała nowe rozwiązania dotyczące łączenia, kształcenia i szkolenia zawodowego z rynkiem pracy, z których dwa zostały w całości wprowadzone w życie:
 - pierwsze to wprowadzenie minimalnego poziomu kwalifikacji (poziom 1 – poziom asystenta) i gwarantowanie dla wszystkich przynajmniej tego poziomu kwalifikacji,
 - drugie to pozwolenie na większą autonomię instytucjom kształcenia i szkolenia zawodowego oraz na zwiększenie możliwości partnerów z sektora biznesu, którzy na przykład aprobowali zmiany strukturalne w systemie edukacji zawodowej.

Austria

20 aktów prawnych dotyczy szkolenia zawodowego, w tym ustawiczne szkolenie zawodowe, praktyczna nauka zawodu (szkolenie czeladnicze) oraz szkolenie bezrobotnych regulowane jest przez następujące akty prawne:

- 1) Ustawa o usługach zatrudnieniowych (1969),
- 2) Ustawa o szkoleniu zawodowym (1969) – uwzględnia kwestię nauki zawodu w zakładzie pracy,
- 3) Federalna ustawa o promowaniu edukacji dorosłych i biblioteki narodowej z funduszy federalnych (1973) – uwzględnia kwestię subsydiowania dobroczynnych instytucji edukacyjnych,

- 4) Ustawa o pracy dzieci i młodych ludzi (1994) – uwzględnia kwestię ochrony wiekowej, etc.,
- 5) Ustawa o zatrudnieniu obcokrajowców (1994),
- 6) Ustawa o zabezpieczeniu szkolenia młodzieży (1998) – uwzględnia kwestie narzędzi w ramach Narodowej Inicjatywy na rzecz Zatrudnienia,
- 7) Prawa landów wspierające pracobiorców (1998) – uwzględnia promowanie ustawicznego szkolenia zawodowego na szczeblu landów.

Dania

- 1) Ustawa o szkoleniu na rzecz rynku pracy (1993, nowelizacja 1997) – dotyczy reformy ustawicznego szkolenia zawodowego, wprowadza decentralizację i zorientowanie systemu AMU¹² na popyt,
- 2) Ustawa o aktywnej polityce rynku pracy (1993) – dotyczy reformy w zakresie polityki na rzecz bezrobotnych, poprzez zwiększenie nacisku na inicjatywy edukacyjne odnoszące się do zdobywania kwalifikacji, wprowadza indywidualny plan działania w celu zagwarantowania szybkiego powrotu na rynek pracy,
- 3) Ustawa o Funduszu Rynku Pracy (1995) – określa składkę „podatku brutto” (8% w 1998), nakładaną generalnie na wszystkich pracujących, określa podział dochodu z podatku brutto na trzy fundusze rynku pracy, które służą m.in. finansowaniu szkoleń ze środków publicznych,
- 4) Ustawa o aktywizacji lokalnej (municipalnej) (1996) – określa podział obciążeń finansowych między państwem a szczeblem lokalnym (municipalnym), służy szkoleniu bezrobotnych,
- 5) Ustawa o podatkach (1996) – umożliwia pracodawcom odliczenie wydatków na szkolenia od podatku,
- 6) Ustawa o urlopach (1995) – określa prawa do różnych rodzajów urlopów (np. szkoleniowych, opiekuńczych), reguły otrzymywania subsydiów za urlop i wielkość tych subsydiów.

¹² AMU: kursy szkoleniowe na rzecz rynku pracy.

Wielka Brytania:

- 1) Ustawa o reformie edukacji (1988) – precyzuje obowiązki władz lokalnych w zakresie zapewnienia „dalszej edukacji”,
- 2) Ustawa o edukacji dalszej i wyższej (1992) – bliżej definiuje pojęcie „dalszej edukacji” oraz określa wszystkie kwalifikacje w ramach „dalszej edukacji”.

Charakterystyka rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego w wybranych krajach Unii Europejskiej

Przedstawiona poniżej analiza pokazuje charakterystykę wybranych krajów w oparciu o kilka wskaźników oraz skupia się na kwestiach finansowania kształcenia pracowników¹³.

Francja	Liczba ludności: 58 519 000 Stopa bezrobocia: 9% (2002 r.) Wydatki publiczne na edukację w % PKB: 6,4% (1994 r.) Szacowane nakłady na ustawiczne kształcenie zawodowe: 1,6% PKB Osoby w wieku 25–64 lata, które uczestniczyły w szkoleniu (2001 r.): 23% Osoby w wieku 25–64 lata, które osiągnęły poziom średniego wykształcenia: 68% (1995 r.) Przedsiębiorstwa inwestujące w szkolenia pracowników: 76% Udział wydatków na szkolenia w funduszu płac brutto: 2,4%
----------------	---

¹³ Na podstawie: D. Bos, C. Maes, *Finansowanie systemów kształcenia ustawicznego pracowników, porównanie systemów: francuskiego, szwedzkiego, szkockiego, irlandzkiego i hiszpańskiego*, oraz C. Sanquer, *Urlop szkoleniowy – kształcenie ustawiczne z inicjatywy pracownika*, Umowa bliźniacza, Phare 2000, „Krajowy System Szkolenia Zawodowego”, MGPIPS, Warszawa, styczeń 2003.

Edukacja ustawiczna

Szwecja	<p>Liczba ludności: 8 872 000</p> <p>Stopa bezrobocia: 5,1% (2001)</p> <p>Wydatki publiczne na edukację w % PKB: 8% (1996 r.)</p> <p>Szacowane nakłady na ustawiczne kształcenie zawodowe: 2,6% PKB</p> <p>Osoby w wieku 25–64 lata, które uczestniczyły w szkoleniu (2001 r.): 21,6%</p> <p>Osoby w wieku 25–64 lata, które osiągnęły poziom średniego wykształcenia: 76,1% (1999 r.)</p> <p>Przedsiębiorstwa inwestujące w szkolenia pracowników: 91%</p> <p>Udział wydatków na szkolenia w funduszu płac brutto: 2,8%</p>
Szkocja	<p>Liczba ludności w Szkocji: 1 200 000</p> <p>Stopa bezrobocia w Szkocji: 5,8% (Zjednoczone Królestwo 5,5%)</p> <p>Wydatki publiczne na edukację w % PKB – brak danych dla Szkocji, w Zjednoczonym Królestwie: 4,9%</p> <p>Osoby w wieku 25–64, które uczestniczyły w szkoleniu (2001 r.): 21,7% w Zjednoczonym Królestwie, Szkocja: brak danych.</p> <p>Osoby w wieku 25–64, które osiągnęły poziom wykształcenia średniego (1999 r.): Zjednoczone Królestwo – 60,2%, Szkocja – brak danych</p> <p>Przedsiębiorstwa inwestujące w szkolenia pracowników: Zjednoczone Królestwo – 87%</p> <p>Udział wydatków na szkolenia w funduszu płac brutto: Zjednoczone Królestwo – 3,6%</p>
Irlandia	<p>Liczba ludności: 3 799 000</p> <p>Stopa bezrobocia: 3,8%</p> <p>Wydatki publiczne na edukację w % PKB: 4,5%</p> <p>Osoby w wieku 25–64 lata, które osiągnęły poziom wykształcenia średniego: 51,3% (1999 r.)</p> <p>Przedsiębiorstwa inwestujące w szkolenia pracowników: 79%</p> <p>Udział wydatków na szkolenia w funduszu płac brutto: 2,4%</p>

Edukacja ustawiczna

Hiszpania	Liczba ludności: 39 470 000 Stopa bezrobocia: 13% Wydatki publiczne na edukację w % PKB: 4,5% Osoby w wieku 25–64 lata, które uczestniczyły w szkoleniu (2001 r.): 4,7% Osoby w wieku 25–64 lata, które osiągnęły wykształcenie średnie (1999 r.): 32,9% Przedsiębiorstwa inwestujące w szkolenia pracowników: 36% Udział wydatków na szkolenia w funduszu płac brutto: 1,5%.
------------------	---

Tabela 1. Obowiązkowa składka, odprowadzana przez pracodawców,
finansująca system ustawicznego kształcenia

FRANCJA	SZWECJA	SZKOCJA	IRLANDIA	HISZPANIA
1,5% funduszu płac: zakłady zatrud- niające 10 pracow- ników i więcej 0,15% funduszu płac: zakłady zatrud- niające poniżej 10 pracowników (od 1971 r.)	BRAK	BRAK	0,7% funduszu płac Nie narzucono pracodawcom do- datkowej składki, lecz przesunięto na cele kształcenia ustawicznego część składki już odpro- wadzanej ("National Training Fund" od 2000 r.)	0,7% od podstawy ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych, z czego: – 0,35% przeznacza się na ustawiczne kształcenie pracowników, – 0,35% na kształcenie zawodowe bezrobotnych – 0,6% – odprowadza pracodawca, – 0,1% – odprowadza pracownik Składka ściągana przez instytucję zarządzającą składkami na ubezpieczenie społeczne. Składkę utworzono przez przesunięcie środków z już odpro- wadzanej składki (utworzono w 1970 r., zmody- fikowano w 1992 r.)

Tabela 2. Zarządzanie środkami pochodzącymi z obowiązkowych składek

FRANCJA	SZWECJA	SZKOCJA	IRLANDIA	HISZPANIA
Środkami pochodzącymi ze składek zarządzają parytetowe organa regionalne (OPCA: Organismes Paritaires Collecteurs Agrées). Składki odprowadzane na rzecz indywidualnych urlopów szkoleniowych są obowiązkowe. Składki na rzecz zakładowych planów szkoleń oraz składki na finansowanie umów o pracę w systemie naprzemiennym mogą być wydatkowane bezpośrednio przez przedsiębiorstwo na działania szkoleniowe na rzecz własnych pracowników; w przeciwnym razie trafiają w postaci składek do funduszu finansowania wzajemnego ww. działań szkoleniowych.	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Środkami (które tworzą fundusz finansowania wzajemnego – Fundusz Szkoleniowy) zarządza publiczna agencja FAS (Training and Employment Authority) pod nadzorem Ministerstwa Pracy	Składki (tworzące fundusz finansowania wzajemnego) ściągają INEM (Instituto Nacional del Empleo – Krajowy Instytut Zatrudnienia) Funduszem zarządza fundacja o charakterze trójstronnym.

Tabela 3. Inne źródła finansowania ustawicznego kształcenia pracowników

FRANCJA	SZWECJA	SZKOCJA	IRLANDIA	HISZPANIA
– Budżet Państwa – Europejski Fundusz Społeczny Środkami, pochodzącymi z budżetu Państwa, zarządza Ministerstwo Pracy (na poziomie krajowym) oraz organa Administracji reprezentujące Ministerstwo Pracy na poziomie regionu i departamentu. Środkami z Europejskiego Funduszu Społecznego zarządzają: Ministerstwo Pracy oraz organa Administracji reprezentujące Ministerstwo Pracy na poziomie regionu.	– Budżet Państwa (wysokie podatki) – Europejski Fundusz Społeczny	– Budżet Państwa – Europejski Fundusz Społeczny Środkami zarządzają pośredniczące lokalne agencje LEC (Local Enterprise Companies), z którymi Ministerstwo podpisuje umowy na realizację/nadzór konkretnych działań.	– Budżet Państwa – Europejski Fundusz Społeczny	– Budżet Państwa – Europejski Fundusz Społeczny Środkami państwowymi i środkami z Europejskiego Funduszu Społecznego zarządza INEM. Realizację działań związanych z kształceniem ustawicznym na szczeblu regionów zapewnia trójstronna fundacja o charakterze parytetowym.

Tabela 4. Wykorzystanie środków finansowych na kształcenie ustawiczne

FRANCJA	SZWECJA	SZKOCJA	IRLANDIA	HISZPANIA
<ul style="list-style-type: none"> – Pomoc finansowa w diagnozowaniu potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw; – Wsparcie dla przedsiębiorstw podejmujących się realizacji kilkuletnich planów rozwijania szkoleń przeznaczonych dla pracowników (EDDF); – Wsparcie finansowe w zatrudnianiu osób zastępujących pracowników odbywających urlop szkoleniowy; – Pomoc finansowa dla przedsiębiorstw zatrudniających młodocianych pracowników w systemie naprzemiennym (umowa inicjująca zatrudnienie, umowa dostępu do zatrudnienia itp.) – Pomoc dla przedsiębiorstw dbających o równe traktowanie kobiet i mężczyzn (doradztwo, zatrudnianie kobiet na stanowiskach tradycyjnie męskich etc.) <p>„Kapitał – czas” – instrument umożliwiający pracownikom udział, na ich wniosek, podczas godzin pracy w działaniach szkoleniowych ujętych w planie szkoleniowym), Płatne urlopy na przeprowadzenie bilansu kompetencji, potwierdzenie kompetencji zdobytych w trakcie pracy, płatny indywidualny urlop szkoleniowy.</p>	<p>Formy kształcenia otwarte dla pracowników i bezrobotnych:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Szkoły dla dorosłych istniejące przy urządach miejskich (środki rządów miejskich i budżet Państwa) – Państwowe Szkoły dla Dorosłych (budżet Państwa) – Stypendia państwowe (budżet Państwa) – Wieloletnie programy ogólnokrajowe (budżet Państwa) <p>Instrumenty przeznaczone jedynie dla pracowników:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Urlop szkoleniowy (budżet Państwa) – Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwie (środki przedsiębiorstwa + budżet Państwa + EFS) – Zakładowy Plan Szkoleń (środki przedsiębiorstwa + budżet Państwa + EFS) 	<ul style="list-style-type: none"> – Programy rządowe, np. Skills for small businesses” (Kompetencje dla małych przedsiębiorstw) – Kredyty dla małych przedsiębiorstw – Budżet finansujący działania strategiczne LEC – Program “Investors in People” (Inwestor w Kapitał Ludzki) – Pożyczki na rozwój kariery zawodowej 	<ul style="list-style-type: none"> – Doradztwo w zakresie Zarządzania Zasobami Ludzkimi – Kształcenie ustawiczne – Diagnozowanie potrzeb – Pomoc finansowa dla przedsiębiorstw w postaci programów państwowych. (np. T.S.S. – w ramach tego programu w 1998 r. przeszkolono 28000 pracowników z małych i średnich przedsiębiorstw) 	<ul style="list-style-type: none"> – Zakładowe Plany Szkoleniowe przedsiębiorstw: Plany dotyczące zakładów zatrudniających co najmniej 100 osób, Plany szkoleniowe obejmujące grupę małych przedsiębiorstw tej samej branży, Plan międzysektorowy, który odpowiada potrzebom szkoleniowym różnych branż (proponowane przez organizacje pracodawców, związki zawodowe lub władze regionalne). – Indywidualne urlopy szkoleniowe (czas trwania – 200h, 4000 przeszkolonych pracowników) – Działania dodatkowe i wspierające kształcenie ustawiczne pracowników (objęte pomocą finansową jeśli dotyczą badań służących określeniu potrzeb szkoleniowych, wypracowaniu narzędzi i/lub metodologii mających zastosowanie w kształceniu ustawicznym).

Tabela 5. Zachęty dla pracodawców i pracowników, zwiększające zainteresowanie kształceniem ustawicznym

FRANCJA	SZWECJA	SZKOCJA	IRLANDIA	HISZPANIA
Zachęty proponowane pracodawcom				
Szeroka pomoc państwa i regionów. Ulga podatkowa z tytułu kształcenia.	<ul style="list-style-type: none"> – Wiele szkoleń finansowanych przez Państwo, – Ulgi podatkowe w przypadku zatrudniania osób zastępujących pracowników udających się na szkolenie. 	<ul style="list-style-type: none"> – Programy narodowe inicjowane za pośrednictwem LEC (finansowane przez Państwo). 	<ul style="list-style-type: none"> – Narodowe programy szkolenia finansowane przez Państwo. 	Kilka różnych form pomocy z budżetu Państwa.
Zachęty proponowane pracownikom				
<ul style="list-style-type: none"> – Bezpłatny urlop szkoleniowy w trakcie którego szkolący się otrzymuje wynagrodzenie (trwający nawet 12 miesięcy), – Kształcenie w ramach planu szkoleniowego (bezpłatne i połączone z wynagrodzeniem), – „Kapitał – Czas”, – Współinwestowanie w kształcenie (pracownik i pracodawca), – Płatny urlop na bilans kompetencji; – Płatny urlop na potwierdzenie kompetencji zdobytych w trakcie pracy 	<ul style="list-style-type: none"> – Indywidualne konta oszczędnościowe przeznaczone na kształcenie, – Szkolenia bezpłatne, w czasie których osoba kształcąca się otrzymuje wynagrodzenie, – Płatny urlop szkoleniowy. 	<ul style="list-style-type: none"> – Pożyczki na rozwój kariery zawodowej, – Ulga podatkowa na kształcenie, – Oferta szkoleniowa dotowana (obejmująca szkolenia proponowane na terenie całego kraju, łatwo dostępne również dla osób mieszkających w małych ośrodkach). 	<ul style="list-style-type: none"> – Oferta szkoleniowa dotowana przez Państwo i przez przedsiębiorstwa w ramach "National Training Fund". 	<ul style="list-style-type: none"> – Szkolenia w ramach zakładowego planu (bezpłatne i połączone z wynagrodzeniem), – Indywidualny płatny urlop szkoleniowy.

Realizacja idei LLL w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem działań inicjowanych i koordynowanych w dziale administracji „praca”¹⁴

Badania statystyczne (wg BAEL)¹⁵ wskazują na spadek uczestnictwa osób dorosłych w pozaszkolnych formach podnoszenia kwalifikacji w roku 2002 w porównaniu z rokiem 2001 – o 13,4%, a w grupie osób pracujących – nawet o 18%. Wśród osób podnoszących kwalifikacje zmniejsza się odsetek uczestników szkolenia zorganizowanego przez zakłady pracy, natomiast rośnie udział osób szkolących się z własnej inicjatywy.

Tabela 6. Uczestnicy doksztalcania w IV kwartale, w okresie 4 tygodni, porównanie 2001 r. i 2002 r.

Wyszczególnienie		Uczestnicy ogółem w tys. osób	% uczestniczących w doksztalcaniu zorganizowanym			
			przez zakład pracy	z inicjatywy urzędu pracy	z własnej inicjatywy	w formie samokształcenia
IV kw. 2001	Razem	389	51%	4%	37%	7%
	Pracujący	311	65%	1%	30%	4%
	Bezrobotni	29	-	39%	50%	11%
	Bierni	49	-	5%	75%	20%
IV kw. 2002	Razem	337	45%	4%	44%	8%
	Pracujący	256	59%	1%	33%	7%
	Bezrobotni	28	-	28%	68%	4%
	Bierni	53	-	8 %	80%	12%

Z badań sondażowych, przeprowadzonych w marcu 2003 roku¹⁶ na próbie 247 osób dorosłych wynika, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy w różnych przedsięwzięciach edukacyjnych w formach pozaszkolnych (w tym kursach,

¹⁴ Dział „praca” obejmuje sprawy (1) zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, (2) stosunków pracy i warunków pracy, (3) wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych, (4) zbiorowych stosunków pracy i sporów zbiorowych, (5) związków zawodowych i organizacji pracodawców, zgodnie z ustawą z dnia 4 września 1997 r. o *działach administracji rządowej*, tekst jednolity Dz.U. 1999, Nr 82, poz. 928, z późn. zmianami.

¹⁵ Wydruki z wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS, 2001, 2002.

¹⁶ Badanie pilotażowe zrealizowane w ramach projektu Phare 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”, MGPIPS, we współpracy z konsorcjum GET, Demos, Doradca, Warszawa, 2003.

konferencjach, lekcjach prywatnych itp.) uczestniczyło 22% respondentów. Wśród uczestników szkoleń 45% respondentów podało, że łączny czas tych szkoleń przekraczał 100 godzin. 15% uczących się respondentów podnosiło kwalifikacje wyłącznie podczas płatnych godzin pracy, a 34% – wyłącznie poza płatnymi godzinami pracy. Środki własne lub rodziny były źródłem finansowania szkoleń dla 45% badanych osób, natomiast pracodawcy sfinansowali podnoszenie kwalifikacji 40% uczących się respondentów. W kształceniu nieformalnym – korzystając z sieci Internet lub innych programów z użyciem nośników elektronicznych (TV, kasety, itp.) – uczestniczyło ok. 27% respondentów.

Bardzo niekorzystnie wypada także kształcenie ustawiczne w Polsce na tle krajów OECD.

Tabela 7. Podstawowe informacje o edukacji dorosłych w Polsce na tle krajów OECD¹⁷

Wskaźniki (lata 1998/99)	Polska	Średnia OECD
Udział osób z wykształceniem co najmniej średnim w populacji 25–64	54%	62%
Udział osób z wykształceniem wyższym uniwersyteckim w populacji 25–64	11,3%	14%
Uczestnicy edukacji ustawicznej	13%	31%
Liczba punktów w ocenie alfabetyzmu (i w nawiasie miejsce w rankingu) wg badań OECD	230 (17 na 18)	269

Struktura uczestników edukacji ustawicznej w 1999 roku¹⁸ pokazuje, że 8% pracujących uczy się lub studiuje w szkołach dla pracujących, a 5,6% osób w wieku produkcyjnym (18–59/64) uczestniczy w kursach organizowanych przez zarejestrowane instytucje szkolące.

Badania CVTS2 pokazują, że potrzebę uzyskania nowych kwalifikacji i umiejętności przez pracowników w ostatnich latach potwierdza 48,3% polskich przedsiębiorstw. Jednak opracowany plan szkoleń w 1999 roku

¹⁷ *Education at a Glance, OECD indicators*, 2001, *Strategia rozwoju edukacji narodowej 2001*, Warszawa, 2001.

¹⁸ *Oświata i Wychowanie w roku szkolnym 2000/2001*, GUS 2001.

Edukacja ustawiczna

posiadało tylko 6,3% ogółu przedsiębiorstw. Budżet wydzielony na szkolenia posiadało tylko 5,8% przedsiębiorstw, a 1,3% dysponowało własnym ośrodkiem szkoleniowym.

Tabela 8. Szkolenia pracowników wg badań CVTS2 EUROSTATU za rok 1999¹⁹

Kształcenie ustawiczne oferowane pracownikom przez przedsiębiorstwa	Polska	9 krajów kandydujących do UE	Kraje Unii Europejskiej
Procent firm współfinansujących szkolenia personelu	39%	11%–69%	18%–96%
Procent uczestników szkoleń w przedsiębiorstwach oferujących szkolenia kursowe	33%	20%–49%	34%–63%
Przeciętny czas szkoleń na 1 uczestnika	28 h	24 h–42 h	26 h–42 h
Procent udziału kosztów szkoleń w kosztach pracy	0,8%	0,5–1,9%	0,9%–3,6%
Koszt szkolenia na 1 uczestnika w PPS (jednostkach siły nabywczej)	198 PPS	109–293 PPS	410–1169 PPS

Szkolenia dla swoich pracowników prowadziło w 1999 roku 63,9% przedsiębiorstw dużych, 51,7% przedsiębiorstw średnich i 35,7% firm małych. Najwięcej szkoleń oferowały przedsiębiorstwa z sekcji «obsługa nieruchomości, wynajem i działalność związana z obsługą interesów », a także przedsiębiorstwa budowlane.

Jako główną przyczynę braku szkoleń 82,3% przedsiębiorstw wskazywało, że posiadane przez pracowników kwalifikacje są wystarczające. 37,4% firm uznało, że koszty szkoleń są zbyt wysokie, a 35,7%, że wystarczające jest szkolenie wstępne.

Programy rządowe

Działania w sferze kształcenia ustawicznego, realizowane przez **MGPiPS w dziale „praca”** wynikają z następujących dokumentów rządowych:

¹⁹ Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach – wyniki reprezentacyjnego badania w województwie pomorskim w 1999 roku (CVTS2), Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2002 oraz: K. Nestler, E. Kaillis, *First survey of continuing training in enterprises in candidate countries* (CVTS2). Statistic in Focus, Eurostat, European Communities 2002.

- ✓ *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006*, MPiPS 2000,
- ✓ *Wspólna ocena założeń polityki zatrudnienia – Joint Assessment Paper*, Wyd. MPiPS 2001,
- ✓ *Strategia Gospodarcza Rządu: Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca* (2002),
- ✓ *Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich* (który stanowi część Narodowego Planu Rozwoju, projekt 2003),
- ✓ Plan działania Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w roku 2003²⁰.

W ww. programach rządowych określone są następujące główne cele w zakresie rozwijania ustawicznego kształcenia zawodowego w powiązaniu z polityką zatrudnienia:

- ✓ zwiększenie wskaźników aktywności zawodowej ludności w Polsce poprzez podniesienie potencjału kwalifikacyjnego zasobów ludzkich,
- ✓ rozwijanie badań prognostycznych dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje (monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prognozowanie popytu na pracę),
- ✓ opracowanie modelowych rozwiązań organizacyjno-prawnych zapewniających stałą współpracę administracji i partnerów społecznych w sferze edukacji ustawicznej,
- ✓ doskonalenie rozwiązań motywujących pracodawców i osoby indywidualne do inwestowania w kształcenie i szkolenie zawodowe,
- ✓ tworzenie krajowego systemu standardów kwalifikacji zawodowych,
- ✓ doskonalenie współpracy z pracodawcami w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu oraz realizacji szkoleń bezrobotnych, w tym zwiększenie liczby trójstronnych umów szkoleniowych w działalności urzędów pracy,
- ✓ rozwijanie programów szkoleń modułowych dla rynku pracy oraz opracowanie i wdrożenie procedur ewidencji programów i instytucji edukacji pozaszkolnej,

²⁰ Problematyka kształcenia ustawicznego przewija się też w innych dokumentach rządowych, określających kierunki rozwoju branż lub sektorów gospodarki, programy restrukturyzacji, programy budowania społeczeństwa informacyjnego, itp.

- ✓ wzrost nakładów na aktywne programy przeciwdziałania bezrobociu (w tym na szkolenia) oraz zwiększenie liczby bezrobotnych i zagrożonych zwolnieniami objętych tymi programami (w tym zwiększenie udziału w programach osób młodych i kobiet).

Ramy prawne ustawicznego kształcenia zawodowego w Polsce

*Ustawa Kodeks Pracy*²¹ zobowiązuje pracodawców do ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Akt wykonawczy do Kodeksu Pracy – *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych*²², określa uprawnienia i obowiązki pracodawców i pracowników w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego:

- ✓ gwarantuje pracownikowi, skierowanemu przez pracodawcę do szkoły lub na kurs, płatny urlop i zwolnienia z części dnia pracy,
- ✓ gwarantuje dodatkowo pracownikowi skierowanemu na kurs: opłacenie kosztów uczestnictwa, przejazdu i zakwaterowania,
- ✓ umożliwia udzielenie pomocy pracownikowi skierowanemu do szkoły: przyznanie dodatkowego urlopu szkoleniowego, opłacenie przez pracodawcę kosztów kształcenia, przejazdu i zakwaterowania, podręczników,
- ✓ umożliwia udzielenie pomocy pracownikowi podejmującemu naukę w szkole bez skierowania od pracodawcy: przyznanie bezpłatnego urlopu i zwolnienia z części dnia pracy, opłacenie kosztów kształcenia, podróży, zakwaterowania, podręczników,
- ✓ umożliwia udzielenie pomocy pracownikowi szkolącemu się na kursie bez skierowania od pracodawcy: przyznanie bezpłatnego urlopu i zwolnienia z części dnia pracy.

²¹ Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jednolity Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94, z późn. zmianami.

²² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych, Dz.U. 1993, Nr 103, poz. 472, z późniejszymi zmianami.

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu²³ wraz z aktami wykonawczymi:

Zapewnia pomoc osobom w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy:

- ✓ bezpłatne szkolenia dla osób bezrobotnych/ zwalnianych i poszukujących pracy,
- ✓ zasiłek szkoleniowy dla szkolonych bezrobotnych (20% zasiłku dla bezrobotnych),
- ✓ pożyczki szkoleniowe (do wysokości 4-krotnego miesięcznego wynagrodzenia),
- ✓ refundację 80% kosztów szkolenia bezrobotnym, którzy otrzymali pożyczkę na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- ✓ sfinansowanie kosztów szkolenia rolnikom zwalnianym z pracy, aby mogli podjąć zatrudnienie lub działalność pozarolniczą,
- ✓ sfinansowanie kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie określonych uprawnień zawodowych, certyfikatów lub tytułów zawodowych.

Zapewnia także wsparcie pracodawcom:

- ✓ refundację do 50% kosztów szkolenia dostosowującego kwalifikacje pracowników do nowych wymogów stanowisk pracy,
- ✓ refundację wynagrodzeń dla pracowników młodocianych (nie mniej niż 4%–6% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia).

Ostatnia nowelizacja *ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu* wprowadzona w życie od 1.01.2003 roku oraz wprowadzone na jej podstawie od czerwca 2003 roku rozporządzenie²⁴ umożliwiły finansowanie z Funduszu Pracy kosztów egzaminów uprawniających do uzyskania certyfikatów i tytułów zawodowych oraz wprowadziły nowe rozwiązania w za-

²³ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 marca 2003 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz.U. 2003, Nr 58, poz. 514.

²⁴ Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym przez pracodawców na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń, Dz.U. 2003, Nr 100, poz. 931.

kresie refundowania wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom mające na celu dostosowanie kierunków przygotowania zawodowego, młodocianych pracowników do potrzeb rynku pracy.

Inne regulacje prawne dotyczące obszaru LLL

Ustawa o systemie oświaty²⁵, Ustawa o rzemiośle²⁶, Ustawa o szkolnictwie wyższym²⁷ i Ustawa o wyższych szkołach zawodowych²⁸ oraz odpowiednie akty wykonawcze²⁹ stwarzają możliwość uzyskania wykształcenia w zakresie programów szkolnych (nieodpłatnie) i programów studiów wyższych oraz uzyskania przygotowania zawodowego u pracodawców, a także określają ramy organizacyjne kształcenia ustawicznego.

Odrębną grupę stanowią przepisy wspierające restrukturyzację regionów, branż i sektorów, które określają w budżecie państwa środki finansowe (włączając pomoc zagraniczną) na programy rządowe i regionalne i regulują proces wdrożenia tych programów, w tym:

- ✓ umożliwiają bezpłatne przeszkolenie bezrobotnych i rolników, z obszarów wiejskich i małomiasteczkowych, zapewniając im stypendia w wysokości nie przekraczającej połowy najniższego wynagrodzenia oraz zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania³⁰,

²⁵ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, tekst jednolity Dz.U. 1996, Nr 67, poz. 329, z późn. zmianami.

²⁶ Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, tekst jednolity Dz.U. 1989, Nr 17, poz. 92, z późn. zmianami.

²⁷ Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. 1990, Nr 65, poz. 38,5 z późn. zmianami.

²⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych, Dz.U. 1997, Nr 96, poz. 590, z późn. zmianami.

²⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych, Dz.U. 1993, Nr 103, poz. 472, z późn. zmianami; rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 30 października 1992 r. w sprawie centrów kształcenia ustawicznego, Dz.U. 1992, Nr 81, poz. 418, z późn. zmianami oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, Dz.U. 1996, Nr 60, poz. 278.

³⁰ Ustawa z dnia 12 maja 2000 r. o zasadach wspierania rozwoju regionalnego, Dz.U. 2000, Nr 48, poz. 550, z późn. zmianami; rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 2000 r. w sprawie zasad, warunków i trybu wspierania środkami budżetu państwa programów inicjowanych przez organy samorządu województwa, Dz.U. 2000, Nr 68, poz. 806.

- ✓ wspierają podnoszenie kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw, umożliwiając zwrot do 25% kosztów szkoleń specjalistycznych i 50% kosztów szkoleń ogólnych³¹,
- ✓ wspierają restrukturyzację zatrudnienia w przedsiębiorstwach o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy poprzez finansowanie szkoleń i świadczeń na przekwalifikowanie – kontraktów szkoleniowych³²,
- ✓ wspierają restrukturyzację zatrudnienia w przedsiębiorstwach górniczych³³, hutniczych³⁴, w PKP³⁵, w tym finansowanie szkoleń,
- ✓ umożliwiają dofinansowywanie szkoleń i seminariów oraz usług doradczych dla przedsiębiorców³⁶,
- ✓ wspierają kształcenie i szkolenie mieszkańców wsi³⁷.

Do grupy regulacji wspierających ideę LLL należą także przepisy podatkowe, które:

- 1) zwalniają od podatku VAT przychody z działalności usługowej polegającej na świadczeniu usług edukacyjnych³⁸,

³¹ Ustawa z dnia 27 lipca 2002 r. o warunkach dopuszczalności i nadzorowaniu pomocy publicznej dla przedsiębiorców, Dz.U. 2002, Nr 141, poz. 1177; ustawa z dnia 10 marca 2002 r. o finansowym wspieraniu inwestycji, Dz.U. 2002, Nr 141, poz. 1117.

³² Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy, Dz.U. 2002, Nr 213, poz. 1800.

³³ Ustawa z dnia 26.11.1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych, Dz.U. 1998, Nr 162, poz. 1112, z późn. zmianami.

³⁴ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o restrukturyzacji hutnictwa żelaza i stali, Dz.U. 2001, Nr 111, poz. 1196,

³⁵ Ustawa z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych PKP, Dz.U. 2000, Nr 84, poz. 948, z późn. zmianami.

³⁶ Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Dz.U. 2000, Nr 109, poz. 1158, z późn. zmianami.

³⁷ Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o utworzeniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Dz.U. 1994, Nr 1, poz. 2, z późn. zmianami; rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 stycznia 1996 r. w sprawie szczegółowych kierunków działań Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz sposobów ich realizacji, Dz.U. 1996, Nr 16, poz. 82, z późn. zmianami.

³⁸ Ustawa z dnia 8 stycznia 1993 r. o podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowym, Dz.U. 1993, Nr 11, poz. 50, z późn. zmianami – załącznik Nr 2.

- 2) zwalniają od podatku *osoby prawne*, których celem statutowym jest działalność naukowa, naukowo-techniczna, oświatowa (w tym – prowadzenie szkół i kształcenie studentów)³⁹,
- 3) umożliwiają *osobom prawnym* odliczenie od podstawy opodatkowania kwotę darowizn na rzecz osób prawnych na cele naukowe, naukowo-techniczne i oświatowe (ale łączna kwota odliczeń z różnych tytułów nie może przekroczyć 15% dochodu)⁴⁰,
- 4) w przypadku *osób fizycznych*, zwalniają z opłaty podatku dochodowego⁴¹:
 - ✓ stypendia i inne świadczenia pomocy materialnej dla uczniów, studentów, doktorantów,
 - ✓ wartość świadczeń przyznanych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika (z wyjątkiem wynagrodzenia za czas urlopu i za czas zwolnień z części dnia pracy),
- 5) umożliwiają *osobom fizycznym* odpisanie od podatku 19% wydatków poniesionych na:
 - ✓ zakup przyrządów i pomocy naukowych bezpośrednio związanych z pracą (ale nie więcej niż 19% kwoty stanowiącej trzykrotność najniższego wynagrodzenia),
 - ✓ odpłatne doksztalcanie i doskonalenie zawodowe (ale nie więcej niż 19% kwoty stanowiącej trzykrotność najniższego wynagrodzenia),
 - ✓ kształcenie w szkołach wyższych (ale nie więcej niż wysokość najniższego wynagrodzenia),
- 6) gwarantują tzw. „ulgę uczniowską” *osobom fizycznym* zatrudniającym pracowników w celu nauki zawodu. Ulga uczniowska z tytułu wyszkolenia jednego pracownika wynosi: 4.560 zł, przy okresie szkolenia do 24 miesięcy, 7.600 zł, przy okresie szkolenia ponad 24 miesięcy⁴².

³⁹ Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, tekst jednolity Dz.U. 2000, Nr 54, poz. 654, z późn. zmianami.

⁴⁰ Tamże.

⁴¹ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jednolity Dz.U. 2000, Nr 14, poz. 176, z późn. zmianami.

⁴² Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jednolity Dz.U. 2000, Nr 14, poz. 176, z późn. zmianami.

Niestety większość z ww. zachęt zawartych w systemie podatkowym w przyszłym roku prawdopodobnie nie będzie już dostępna.

Odrębną grupę stanowią przepisy dotyczące tzw. zawodów regulowanych:

- ✓ Ustawa z dnia 26 kwietnia 2001 r. *o zasadach uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych* (Dz.U. Nr 87, poz. 954, z późn. zmianami).
- ✓ Materiał informacyjny do stosowania ww. ustawy – dokument pn. *Zawody regulowane w RP. Opis wymagań kwalifikacyjnych* zawierający wykaz zawodów i specjalności, a także stanowisk pracy, dla których polskie przepisy prawne przewidują konieczność posiadania odpowiedniego poziomu wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
- ✓ Przepisy przygotowywane przez ministrów odpowiadających za poszczególne działy, w których regulowane są wymagania kwalifikacyjne⁴³ oraz przepisy na podstawie których ministrowie (lub upoważnione organy) dokonują uznania kwalifikacji pracowników migrujących, wykonujących zawody określone w wykazie⁴⁴.

Działania podejmowane na rzecz realizacji idei LLL w dziale administracji „praca”

➤ Działania w zakresie budowania partnerstwa społecznego

Aby wzmocnić zaangażowanie partnerów społecznych, w ramach realizowanego w MGPIPS **projektu Phare 2000 Krajowy system szkolenia zawo-**

⁴³ Np. zatrudnienie w charakterze policjanta wymaga wykształcenia co najmniej średniego, ukończenia odpowiedniego przeszkolenia zawodowego i spełnienia dodatkowych wymagań, jak: obywatelstwo polskie, nieposzlakowana opinia, niekaralność, korzystanie w pełni z praw publicznych, zdolności fizycznej i psychicznej do służby w formacjach uzbrojonych (ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o policji, Dz.U. 2002, Nr 7, poz. 58, z późn. zmianami).

⁴⁴ Minister ds. zabezpieczenia społecznego odpowiada za uznawanie kwalifikacji pracowników socjalnego; minister właściwy ds. gospodarki odpowiada za uznawanie kwalifikacji pracowników *obsługujących dźwignice i dźwigi, konserwatorów dźwignic i dźwigów, napędzających zbiorniki przenośne*; minister właściwy ds. turystyki odpowiada za uznawanie kwalifikacji *przewodnika turystycznego*.

dowego, utworzono Grupę Roboczą jako forum do dyskusowania problemów szkolenia pracowników i osób bezrobotnych. W skład Grupy Roboczej weszli przedstawiciele 5 reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych: Konfederacji Pracodawców Polskich, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, Związku Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i KK NSZZ „Solidarność”. W wyniku dyskusji partnerzy przyjęli pięć priorytetów dla dialogu społecznego w obszarze kształcenia i szkolenia ustawicznego: (1) finansowanie systemu szkolenia zawodowego pracowników i bezrobotnych, (2) rozwój informacji i stymulowanie jakości oferty szkoleniowej dla pracowników i bezrobotnych, (3) instrumenty wsparcia pracodawców, (4) instrumenty wsparcia pracowników, (4) ramy organizacyjno-prawne dialogu rządu i partnerów społecznych dla tworzenia i realizacji polityki szkolenia zawodowego pracowników i bezrobotnych. Prowadzona w 2003 r. dyskusja w Grupie Roboczej pozwoliła na wypracowanie wstępnego stanowiska partnerów dotyczącego: (i) ewidencji instytucji realizujących szkolenia, (ii) organizacji dialogu społecznego w zakresie szkoleń oraz (iii) finansowania szkoleń. Działania partnerów społecznych są wspierane przez polskich i unijnych ekspertów. Ponadto członkowie Grupy Roboczej mają możliwość praktycznego zapoznania się z funkcjonowaniem systemów kształcenia ustawicznego w wybranych krajach UE poprzez bezpośrednie kontakty i dyskusje z ekspertami w trakcie wizyt studyjnych. Prace Grupy Roboczej mają doprowadzić do wypracowania modelu współpracy partnerów społecznych w zakresie szkolenia pracowników i osób bezrobotnych, a także do opracowania instrumentów wspierających działania w tym obszarze. Rozważane jest wprowadzenie takich instrumentów, jak: zakładowy fundusz szkoleniowy, zakładowe i ponadzakładowe plany szkoleniowe, dłuższe indywidualne urlopy szkoleniowe dla pracowników, praca na zastępstwo w okresie szkolenia pracownika, ewidencja instytucji prowadzących szkolenia z udziałem środków publicznych, dokumentacja kwalifikacji zawodowych, certyfikat „Inwestor w kadry”, zbiór rekomendowanych przez państwo modułowych programów szkoleń, zbiór standardów kwalifikacji zawodowych. Pracując nad zestawem tych instrumentów partnerzy społeczni przyjęli założenie, że wypracowane rozwiązania powinny:

- ✓ sprzyjać popularyzowaniu idei ustawicznego kształcenia i doskonalenia zawodowego wśród pracowników i pracodawców,
- ✓ stanowić zachętę do planowania rozwoju kadr przedsiębiorstwa oraz do traktowania wydatków na szkolenia w kategoriach inwestycji,
- ✓ stanowić zachętę do prowadzenia dialogu społecznego w kwestiach rozwoju zawodowego pracowników,
- ✓ stanowić narzędzie zapobiegania zwolnieniom pracowników o nieprzydatnych kwalifikacjach, co może przyczynić się do zmniejszenia poziomu bezrobocia,
- ✓ ułatwić wspieranie rozwoju zawodowego pracowników środkami budżetowymi i Europejskiego Funduszu Społecznego.

➤ ***Działania na rzecz promocji uczenia się i poprawy jakości usług edukacyjnych***

Od 2000 roku pod patronatem Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej organizowany jest program „Inwestor w Kapitał Ludzki” (skrót IP od Investor in People). W programie nagradzane są firmy, które mogą pochwalić się inwestowaniem w zasoby ludzkie. Co roku godło IP otrzymuje ok. 40 firm; w tym zarówno wielkie, światowe koncerny, jak i niewielkie firmy polskie. Przedsiębiorstwa, które uzyskały godło „Inwestor w Kapitał Ludzki”, mogą ubiegać się o tytuł: Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi, w konkursie organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. W 2002 r. odbyła się kolejna – 3 edycja konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi, w której nagrodzono 14 firm. W 2003 roku honorowy patronat nad tym konkursem objął Prezydent Aleksander Kwaśniewski, co oznacza, że kwestie edukacji ustawicznej są dostrzegane przez najwyższe władze. IV edycja konkursu zakończyła się w maju 2003 r.

Działania na rzecz poprawy jakości usług LLL podejmowane są przez MGPIPS także w ramach omawianego wyżej projektu Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*. Obejmują one (1) doskonalenie statystyki edukacji ustawicznej, (2) opracowanie i udostępnianie standardów kwalifikacji zawodowych, (3) opracowanie i udostępnianie modułowych programów szkoleń. W wyniku realizacji projektu do końca 2003 r., zostaną opracowane

wane: (1) wyniki czterech badań edukacji ustawicznej i rekomendacje metodologii badań dla statystyki publicznej, (2) opisy 40 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, upowszechnione poprzez publikacje i udostępniane sukcesywnie poprzez internet, (3) dokumentacje 88 programów szkolenia modułowego wraz z materiałami dydaktycznymi, popularyzowane przez publikacje i przeszkolonych specjalistów oraz udostępniane sukcesywnie poprzez internet.

➤ ***Programy pomocowe wspierające rozwój zasobów ludzkich***

Warto też wspomnieć, że okres przygotowań Polski do przystąpienia do Unii Europejskiej pozwolił na korzystanie ze środków pomocowych, których część została przeznaczona na realizację projektów w obszarze rozwoju zasobów ludzkich. W resorcie gospodarki i pracy obecnie są realizowane i będą w najbliższym czasie różne programy pomocowe. W szczególności są to:

- ✓ ***projekt Phare 2000 Spójność Społeczno-Gospodarcza „Regionalne Programy Doskonalenia Kadr”*** – wdrażany m.in. w województwie warmińsko – mazurskim. Zawarte w nim działania służyć mają przeciwdziałaniu bezrobociu poprzez realizację usług rynku pracy dla m. in. pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw. Ze względu na charakter regionalny programu tematyka **szkoleń** oraz grupy, które miałyby nimi być objęte, zostały określone przez wojewódzkie urzędy pracy;
- ✓ ***projekt Phare 2001 Spójność Społeczno-Gospodarcza – „Rozwój Zasobów Ludzkich” (SSG-RZL)***, którego celem jest zapobieganie bezrobociu wśród młodzieży oraz poprawa jakości usług rynku pracy oraz przeciwdziałanie bezrobociu, wspieranie przedsiębiorczości, *doskonalenie kadr małych i średnich przedsiębiorstw* oraz wzmocnienie lokalnego potencjału instytucjonalnego w zakresie przeciwdziałania bezrobociu – inicjowanie partnerstwa lokalnego, program będzie realizowany na obszarze całego kraju w okresie od czerwca 2003 r. do końca 2004 r.;
- ✓ ***projekt krajowy Phare 2002 Spójność Społeczno-Gospodarcza – „Narodowy Program Rozwoju Zasobów Ludzkich”***, który będzie koncentrować się na następujących działaniach:

- 1) aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu – promocja zatrudnienia młodzieży (usługi skierowane głównie do absolwentów szkół, także wyższych oraz na wzmocnienie instytucji rynku pracy poprzez dostarczenie nowych form i narzędzi działania), **podnoszenie wiedzy i doskonalenie umiejętności kadr**;
 - 2) integracja zawodowa i społeczna grup szczególnego ryzyka (działania skierowane głównie wobec osób młodych wcześniej kończących naukę, pochodzących z rodzin patologicznych, osób niepełnosprawnych, bezdomnych, uzależnionych, byłych więźniów oraz uchodźców i repatriantów);
 - 3) wspieranie integracji i reintegracji zawodowej kobiet (pomoc w łączeniu funkcji domowych i obowiązków zawodowych);
- ✓ *projekt regionalny Phare 2002 Spójność Społeczno-Gospodarcza – „Promocja Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich”*, który obejmuje 13 województw Polski. Nie objęte projektem są województwa: śląskie, mazowieckie, wielkopolskie. W ramach projektu realizowane są następujące cztery działania:
- 1) aktywne działania rynku pracy – reorientacja zawodowa bezrobotnych, osób zagrożonych bezrobociem oraz osób z terenów wiejskich (realizacja prewencyjnych programów służących wzrostowi mobilności oraz reorientacji zawodowej dla osób wyżej wymienionych, a także dla osób zagrożonych zwolnieniami z powodu restrukturyzacji określonych branż, które nie zostały objęte rządowymi programami restrukturyzacji sektorowej);
 - 2) wsparcie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia (poszerzanie i rozwijanie form współpracy partnerów rynku pracy poprzez podniesienie wiedzy samorządów oraz partnerów społecznych co do podejmowania inicjatyw lokalnych na rzecz **promocji rozwoju zasobów ludzkich i edukacji**);
 - 3) promocja zdolności adaptacyjnych – **szkolenie dla pracowników MSP** (doskonalenie kwalifikacji kadr regionalnych małych i średnich przedsiębiorstw w celu promowania konkurencyjności, kluczowych dla województwa, sektorów i zachowania istniejących miejsc pracy);

- 4) promocja przedsiębiorczości (pomoc w tworzeniu nowych miejsc pracy poprzez udzielanie wszechstronnego wsparcia osobom rozpoczynającym własną działalność gospodarczą).

Na ww. działania przewidziano budżet w wysokości 22 MEUR.

Realizację projektów w ramach programu Phare 2002 SSG RZL zaplanowano na lata 2003–2005.

✓ ***Program Aktywizacji Obszarów Wiejskich (PAOW)***, którego zadaniem jest wspieranie przedsiębiorczości na obszarach wiejskich w celu tworzenia nowych miejsc pracy i wzrostu dochodów ich mieszkańców, napływu kapitału na te obszary oraz wspieranie rozwoju regionów słabiej rozwiniętych gospodarczo. Program obejmuje m.in takie komponenty jak udzielanie mikropożyczek i dotacji związanych z podejmowaniem pozarolniczej działalności gospodarczej oraz **finansowanie szkoleń** i zatrudnienia w otoczeniu wiejskim.

* * *

Przedstawione w artykule dane statystyczne, jak również realizowane w resorcie pracy projekty na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego dają podstawę do stwierdzenia, iż w Polsce:

1) mamy niewystarczającą statystykę edukacji ustawicznej:

- ✓ brak jest danych o nakładach finansowych na edukację ustawiczną i udziałach w finansowaniu poszczególnych uczestników: państwa, przedsiębiorców, osób indywidualnych,
- ✓ brak jest danych o organizatorach/ dostawcach kształcenia dorosłych w formach pozaszkolnych i ofercie ich usług,
- ✓ niepełne są dane o uczestnikach kształcenia w formach pozaszkolnych,
- ✓ brak jest danych o inwestowaniu przedsiębiorców w szkolenia pracowników,
- ✓ brak jest wskaźników do monitorowania uczenia się przez całe życie;

2) nie jest rozwinięta na właściwym poziomie współpraca partnerska:

- ✓ jest niewielkie zaangażowanie partnerów społecznych w budowanie systemu kształcenia ustawicznego,

- ✓ brak jest stałego forum dialogu społecznego i struktur organizacyjnych wyspecjalizowanych w rozwiązywaniu problemów kształcenia ustawicznego;
- 3) *programy rządowe i przepisy prawne są niewystarczające:***
- ✓ niewiele miejsca poświęcono kształceniu ustawicznemu w *Strategii rozwoju edukacji narodowej na lata 2001–2006*,
 - ✓ słabo jest akcentowana problematyka edukacji ustawicznej dorosłych (szczególnie szkoleń pracowników) w regulacjach prawnych (Ustawie o oświacie i Kodeksie pracy), regulacje resortowe są nieskoordynowane i rozproszone;
- 4) *zbyt niskie jest finansowanie szkoleń przez pracodawców i państwo:***
- ✓ ograniczane są nakłady środków publicznych na edukację ustawiczną (w tym szkolenie bezrobotnych) oraz brak jest alternatywnych źródeł finansowania szkoleń – ubogie społeczeństwo i obciążeni podatkami pracodawcy,
 - ✓ słaby jest system bodźców zwiększających dostępność szkoleń dla osób indywidualnych (niewielkie odpisy podatkowe, brak korzystnych kredytów szkoleniowych, indywidualnych kont szkoleniowych, dłuższych płatnych urlopów szkoleniowych, stypendiów dla niskokwalifikowanych itp.),
 - ✓ brak jest skutecznego systemu motywowania pracodawców do inwestowania w szkolenia pracowników (brak podatku celowego na Fundusz Szkoleń);
- 5) *słabo kontrolowana jest jakość usług szkoleniowych:***
- ✓ rozpoczynane są dopiero prace nad akredytacją instytucji oferujących kursy,
 - ✓ niewystarczające jest przygotowanie nauczycieli do kształcenia/szkolenia dorosłych,
 - ✓ brak jest elastycznych programów szkolenia kursowego opartych na diagnozie kwalifikacji zawodowych wymaganych przez pracodawców,
 - ✓ generalnie brak jest tytułów kwalifikacyjnych i świadectw państwowych po szkoleniu kursowym (są nadawane uprawnienia w tzw. zawodach re-

gulowanych lub tytuły po zdanym egzaminie państwowym z zakresu szkoły zawodowej),

- ✓ brak jest systemu potwierdzania kwalifikacji nabytych poprzez doświadczenie;

6) zbyt niska i zróżnicowana jest dostępność do szkoleń:

- ✓ brak jest infrastruktury szkoleniowej na terenach wiejskich,
- ✓ słabo rozwinięte jest szkolenie na odległość,
- ✓ niedostateczna jest pomoc organizacyjna dla grup w trudnej sytuacji (np. opieka nad małymi dziećmi, ułatwienia dla niepełnosprawnych).

Co najistotniejsze, w Polsce dotychczas brakowało strategii kształcenia ustawicznego. Budowanie społeczeństwa opartego na wiedzy wymaga jednak nadania odpowiedniej rangi koncepcji uczenia się przez całe życie. Dlatego dobrze się stało, że rząd przyjął w lipcu 2003 roku dokument pn. „Strategia kształcenia ustawicznego do roku 2010”. Konsekwentna realizacja zapisanych w nim zadań pozwoli na likwidację, przynajmniej części, wymienionych wyżej braków w polskim systemie kształcenia ustawicznego, tym bardziej, że wśród obszarów priorytetowych znalazły się następujące:

- 1) zwiększanie dostępności do kształcenia ustawicznego,
- 2) podniesienie jakości kształcenia ustawicznego,
- 3) współdziałanie i partnerstwo,
- 4) wzrost inwestycji w zasoby ludzkie,
- 5) tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych,
- 6) uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.

Zadania związane z rozwojem kształcenia ustawicznego znalazły też swoje miejsce w Sektorowym Programie Operacyjnym *Rozwój Zasobów Ludzkich* /SPO RZL/ oraz w Zintegrowanym Programie Operacyjnym Rozwoju Regionalnego /ZPORR/, które stanowią załączniki do Narodowego Planu Rozwoju na lata 2004–2006. Programy te określają cele, których realizacja będzie wspierana po przystąpieniu przez Polskę do Unii Europej-

skiej z funduszy strukturalnych. Realizacja celów związanych z rozwojem kształcenia ustawicznego, a więc z budową społeczeństwa opartego na wiedzy finansowana będzie z Europejskiego Funduszu Społecznego. Nadzieją napawa szczególnie główny cel, który przyjął rząd w SPO *Rozwój Zasobów Ludzkich*:

„Budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy”.

Pozostaje mieć nadzieję, że bardzo duże finansowe wsparcie działań w ramach dwóch podstawowych priorytetów SPO RZL: (1) ***Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej*** oraz (2) ***Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy***, a także konsekwentne wdrażanie efektów dotychczas realizowanych projektów i programów na rzecz rozwoju społeczeństwa uczącego się, w kontekście budowy gospodarki opartej na wiedzy, zmniejszy dystans pomiędzy Polską i krajami Unii Europejskiej.

Elżbieta Strojna

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej

Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010 – omówienie

Wstęp

Dokument pn. *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*, przygotowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, dyskutowany na etapie tworzenia z przedstawicielami różnych środowisk w tzw. zespole międzyresortowym, został przyjęty przez Radę Ministrów w dn. 8 lipca 2003.

We „Wprowadzeniu” podkreśla się, iż *Strategia* odwołuje się do koncepcji *uczenia się przez całe życie* (ang. *lifelong learning – LLL*), która zakłada stwarzanie warunków i zachęcanie do nauki „od urodzenia aż po grób”. Elementem składowym tak szeroko rozumianej edukacji jest kształcenie ustawiczne, definiowane przez UNESCO jako kompleks procesów oświatowych, realizowanych w formach szkolnych i pozaszkolnych. Umożliwiają one osobom dorosłym uzupełnianie wykształcenia, rozwijanie zdolności, wzbogacanie wiedzy, uzyskiwanie nowych lub doskonalenie kwalifikacji zawodowych, zmianę postaw. Charakterystyczne dla tych koncepcji jest komplementarne traktowanie kształcenia formalnego (szkolnego), nieformalnego (organizowanego poza szkołą) i incydentalnego (będącego wynikiem codziennej aktywności człowieka i oddziaływań otoczenia).

Cel *Strategii* i wybór priorytetów

Za główny cel *Strategii* przyjęto wyznaczenie kierunków rozwoju kształcenia ustawicznego w kontekście idei uczenia się przez całe życie i budowania społeczeństwa opartego na wiedzy.

Rozwój kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie – w wymiarze indywidualnym – powinien wspomagać i ukierunkowywać rozwój osobowości człowieka, ułatwiać osobiste spełnienie, stymulować postawy innowacyjne i kreatywność, a także umożliwiać dostosowywanie się do zmian, co ułatwia uzyskanie lub utrzymanie zatrudnienia. W wymiarze gospodarczym i społecznym – powinien sprzyjać wzrostowi konkurencyjności, poprawie organizacji pracy, rozwijaniu postaw obywatelskich i tworzeniu podstaw rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy.

W *Strategii* określono 6 działań priorytetowych, korespondujących z europejskim obszarem uczenia się przez całe życie. Są to: (1) zwiększanie dostępności do kształcenia ustawicznego, (2) podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego, (3) współdziałanie i partnerstwo, (4) wzrost inwestycji w zasoby ludzkie, (5) tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych, (6) uświadomienie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.

Zakłada się, że realizacja priorytetów nakreślonych w *Strategii* zarówno sprzyjać będzie indywidualnemu rozwojowi każdego obywatela, jak i stanie się bazą dla tworzenia resortowych (branżowych) programów ułatwiających podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr dla potrzeb społecznych i gospodarczych.

Uzasadnienie wyboru priorytetów oparte jest na analizie procesów demograficznych, sytuacji na rynku pracy, stanu systemu edukacji – które stanowią o specyfice polskich uwarunkowań, a także na analizie czynników o charakterze bardziej uniwersalnym, takich jak postęp naukowo – techniczny, globalizacja, wzrost aspiracji edukacyjnych społeczeństwa.

Powyższe analizy wskazują np., że obecnie na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadają 62 osoby w wieku nieprodukcyjnym, w tym 24 – w wieku poprodukcyjnym oraz 38 osób w wieku do 17 lat. Prognozuje się,

że wzrost liczby ludności w wieku emerytalnym trwał będzie przez minimum 30 lat. W ostatnich latach notowany jest także wzrost bezrobocia i obecnie jego poziom przekracza 18% populacji aktywnych zawodowo. A zatem konieczne jest rozwijanie usług edukacyjnych adresowanych i dostępnych dla ludzi dorosłych oraz przygotowanie dobrej jakościowo oferty edukacyjnej, ułatwiającej powrót do zatrudnienia, dostosowanej do potrzeb i możliwości osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Mizéria finansowa oświaty powoduje zapóźnienia w rozwoju infrastruktury edukacyjnej. Istnieje także duże zróżnicowanie dostępu do edukacji, ze względu na status materialny i miejsce zamieszkania (miasto/ wieś). Wskaźniki udziału osób dorosłych w podnoszeniu kwalifikacji są trudne do oszacowania z braku dostatecznych danych, ale dostępne liczby lokują Polskę na dalekich pozycjach w stosunku do państw rozwiniętych. Konieczne są zatem inwestycje w rozwój szeroko dostępnych usług szkoleniowych i pobudzanie popytu na te usługi, przy silnym zaangażowaniu różnych podmiotów życia społecznego i gospodarczego.

Strategia wskazuje zadania dla administracji rządowej i samorządowej, instytucji naukowych i oświatowych oraz partnerów społecznych, tj. organizacji pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, związków zawodowych, stowarzyszeń, fundacji i innych organizacji pozarządowych.

Działania priorytetowe i sposób ich realizacji

Podstawową część dokumentu *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego* stanowi szczegółowe omówienie priorytetów oraz wskazanie celów operacyjnych i zadań do podjęcia przez określone podmioty. Wskazano także horyzont czasowy realizacji zadań i zakładane źródła finansowania. Poniżej przedstawiono krótkie omówienie każdego priorytetu.

Priorytet 1. *Zwiększanie dostępności do kształcenia ustawicznego*

W ramach tego priorytetu przyjęto do realizacji następujące zadania:

1. Opracowanie diagnozy stanu edukacji ustawicznej w Polsce (2004).

2. Tworzenie programów sektorowych/ branżowych umożliwiających pozyskiwanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych potrzebnych na rynku pracy (praca ciągła).
3. Opracowanie podstaw prawnych zapewniających drożność kształcenia szkolnego z pozaszkolnym (2003–2004).
4. Utworzenie sieci i doposażenie ogólnodostępnych miejsc do kształcenia na odległość, w tym e-learningu (2004–2007).
5. Opracowanie i wdrażanie programów lokalnych dla usuwania barier w dostępie do edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem osób niepełnosprawnych oraz przybliżenia kształcenia do miejsca zamieszkania (2004–2010).
6. Monitorowanie zmian różnorodności i dostępności oferty edukacyjnej (okresowo).

Przy realizacji zadań 1, 3 i 6 wiodącą rolę ma pełnić minister właściwy ds. oświaty i wychowania. Zadanie 2 ma być realizowane przez odpowiednich ministrów i stowarzyszenia branżowe. Za realizację zadań 4 i 5 odpowiadać mają przede wszystkim jednostki samorządu terytorialnego.

Źródłem finansowania wszystkich zadań Priorytetu 1 ma być budżet państwa, przy czym przy zadaniu 2 – w szczególności budżety ministerstw, przy zadaniu 4 – budżety jednostek samorządu terytorialnego, a przy zadaniu 5 – oprócz budżetów samorządów dodatkowo europejskie fundusze strukturalne i środki własne pracodawców.

Priorytet 2. *Podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego*

W ramach tego priorytetu przyjęto do realizacji następujące zadania:

1. Opracowanie i wdrożenie programów doskonalenia kadry nauczającej dla różnych form kształcenia ustawicznego, w tym kształcenia dorosłych (2003–2006).
2. Upowszechnianie programów dla osób dorosłych uzupełniających ich kompetencje podstawowe (języki obce, technologie informatyczne, kultura technologiczna, przedsiębiorczość) zwiększające szanse na rynku pracy (praca ciągła).

3. Modyfikacja i wzbogacenie oferty programowej kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem programów modułowych (praca ciągła).
4. Stworzenie banku programów modułowych dla form szkolnych i pozaszkolnych (2004–2005).
5. Kontynuowanie programu doposażenia szkół i placówek w sprzęt komputerowy (praca ciągła).
6. Wyposażenie szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe (w tym centrów kształcenia praktycznego i centrów kształcenia ustawicznego) w sprzęt technodydaktyczny (2004–2010).
7. Opracowanie koncepcji polskiego modelu kształcenia na odległość (2004).
8. Przygotowanie programów i obudowy dydaktycznej kształcenia na odległość, w tym dla e-lerningu (2004).
9. Monitorowanie kształcenia na odległość (2005–2006).
10. Tworzenie ram instytucjonalnych akredytacji dla kształcenia w formach pozaszkolnych (2004–2006).
11. Przygotowanie kadr dla systemu akredytacji (od 2004 praca ciągła).
12. Monitorowanie wdrażania systemu akredytacji (2006).
13. Opracowanie i wdrożenie zintegrowanych procedur i metod służących ocenie wartości rezultatów kształcenia – system potwierdzania kwalifikacji w kształceniu formalnym, nieformalnym (2005–2008).
14. Opracowanie i modyfikowanie standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów z klasyfikacji zawodów i specjalności (praca ciągła).
15. Stworzenie podstaw prawnych dla funkcjonowania standardów kwalifikacji zawodowych (2005).
16. Rozpoczęcie prac nad tworzeniem standardów edukacyjnych opartych na standardach kwalifikacji zawodowych (od 2005 praca ciągła).
17. Doskonalenie rozwiązań prawnych oraz kompetencji kadry sprawującej nadzór pedagogiczny nad placówkami kształcenia ustawicznego (praca ciągła).
18. Prowadzenie badań naukowych służących poprawie jakości kształcenia ustawicznego (2004–2006).

Odpowiedzialny za realizację powyższych zadań jest przede wszystkim minister właściwy ds. oświaty i wychowania, za wyjątkiem zadań 14 i 15. Przy realizacji tych zadań, związanych z opracowaniem i upowszechnieniem standardów kwalifikacji zawodowych, wiodąca rola przypada ministrom właściwym ds. gospodarki i pracy. Zadania wymienione w Priorytecie 2 będą realizowane przy wsparciu różnych podmiotów. I tak minister właściwy ds. pracy włączy się w szczególności do realizacji zadań: 3 i 4 (modyfikacja i wzbogacenie oferty programowej oraz stworzenie banku programów dla szkoleń modułowych), 8 i 9 (opracowanie programów i monitorowanie kształcenia na odległość), 10 (tworzenie systemu akredytacji) oraz 13 (potwierdzanie kwalifikacji). Samorząd terytorialny będzie współodpowiedzialny za realizację zadań 1, 2, 5, 6. Instytucje oświatowe i uczelnie włączą się do realizacji zadań 1, 2, 7, 8, 12, 14, 16, 18. Udział partnerów społecznych zaznaczyć się powinien głównie przy realizacji zadań 2, 6, 13, 14.

Źródłem finansowania działań Priorytetu 2 będzie budżet państwa i europejskie fundusze strukturalne, a przy zadaniach 1, 2, 5 i 6 także środki samorządowe oraz środki pracodawców przy zadaniu 2.

Priorytet 3. *Współdziałanie i partnerstwo*

W ramach tego priorytetu przyjęto do realizacji następujące zadania:

1. Wypracowanie mechanizmów i instrumentów realizacji określających współdział państwa, władz samorządowych i partnerów społecznych w tworzeniu warunków rozwoju kształcenia ustawicznego (2004–2005).
2. Tworzenie lokalnych strategii i rozwijanie dialogu społecznego na rzecz kształcenia ustawicznego (2004 – praca ciągła).
3. Promowanie współpracy środowisk naukowych, stowarzyszeń oświatowych w zakresie kształcenia ustawicznego (praca ciągła).

Za realizację zadania 1 i 3 odpowiedzialny jest przede wszystkim minister właściwy ds. oświaty i wychowania, przy czym współodpowiedzialnym za realizację zadania 1 jest także minister właściwy ds. pracy. Wiodącą rolę w przypadku zadania 2 odgrywać mają jednostki samorządu terytorial-

nego. Oczywiście realizacja zadań tego Priorytetu wymaga szerokiej współpracy różnych partnerów.

Źródłem finansowania działań Priorytetu 3 będzie budżet państwa i – w przypadku zadania 2 – budżety samorządów.

Priorytet 4. *Wzrost inwestycji w zasoby ludzkie*

W ramach tego priorytetu przyjęto do realizacji następujące zadania:

1. Stworzenie systemu zachęt i bodźców pobudzających do podejmowania nauki, ze szczególnym uwzględnieniem mieszkańców obszarów wiejskich, strukturalnego bezrobocia oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (2004–2006).
2. Opracowanie podstaw prawnych umożliwiających sprawne organizowanie kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem źródeł i mechanizmów finansowania (2004).
3. Tworzenie przez pracodawców krótko-, średnio- i długookresowych planów i programów w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników (2004).
4. Kontynuacja, rozwój i popularyzacja programów już istniejących, które poprzez system informacji i szkoleń ułatwią podejmowanie zatrudnienia lub samozatrudnienia (praca ciągła).
5. Przeprowadzenie badań umożliwiających ocenę efektywności inwestowania w zasoby ludzkie (2004–2007).

Za realizację zadania 1, 2 i 5 odpowiada przede wszystkim minister właściwy ds. oświaty i wychowania, współpracując z innymi partnerami, w tym z ministrem właściwym ds. pracy. Za realizację zadania 4 (kontynuacja programów informacyjnych i szkoleniowych sprzyjających zatrudnieniu) odpowiedzialność ponosi przede wszystkim minister właściwy ds. pracy, przy wsparciu partnerów społecznych. Za realizację zadania 3 odpowiadają wyłącznie pracodawcy i ich organizacje.

Źródłem finansowania działań w Priorytecie 4 będzie budżet państwa, przy wsparciu środkami pracodawców przy zadaniu 1 i 4. Wyjątkiem jest zadanie 3, którego realizacja wymagać będzie zaangażowania środków pracodawców i innych środków prywatnych.

Priorytet 5. *Tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych*

W ramach tego priorytetu przyjęto do realizacji następujące zadania:

1. Tworzenie komputerowych baz danych i systemów informacyjnych dostępnych dla różnych grup odbiorców (2004–2006).
2. Doskonalenie systemów statystyki publicznej w zakresie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym i świadczonych usług edukacyjnych (praca ciągła).
3. Tworzenie i rozpowszechnianie materiałów dla różnych grup odbiorców – uczniowie, nauczyciele, bezrobotni, osoby dorosłe, doradcy (praca ciągła).
4. Przygotowanie doradców zawodowych dla systemu oświaty i rynku pracy (2004–2006).
5. Opracowanie i upowszechnienie prognoz dotyczących rynku pracy i popytu na pracę (praca ciągła).
6. Popularyzacja i upowszechnienie informacji o rynku pracy na użytek kształcenia ustawicznego (praca ciągła).
7. Poszerzanie bazy informacyjnej Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa (praca ciągła).

W realizację zadań Priorytetu 5 zaangażowani będą różni ministrowie, stosownie do swoich kompetencji, przy czym wiodącą rolę przy realizacji zadania 3 ma odgrywać GUS, a zadania 5 – Rządowe Centrum Studiów Strategicznych. Minister właściwy ds. pracy uczestniczy przy realizacji wszystkich zadań, w szczególności jest współodpowiedzialny za realizację zadania 4 (przygotowanie doradców zawodowych) i zadania 7 (rozwój bazy Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa).

Źródłem finansowania działań Priorytetu 5 będzie przede wszystkim budżet państwa, a w przypadku zadań 1, 3 i 4 – także europejskie fundusze strukturalne. Realizację zadania 3 współfinansować będą samorządy.

Priorytet 6. *Uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego*

W ramach tego priorytetu przyjęto do realizacji następujące zadania:

1. Wyeksponowanie w programach nauczania celów i zadań ukierunkowanych na kształtowanie umiejętności i postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie (praca ciągła).
2. Upowszechnianie programów doskonalenia nauczycieli w zakresie andragogiki (2003 – praca ciągła).
3. Promocja „dobrych praktyk” w zakresie kształcenia ustawicznego – polskich i europejskich (praca ciągła).
4. Opracowanie programów promujących ideę uczenia się przez całe życie (2006).
5. Promocja i uświadomienie korzyści płynących z orientacji i poradnictwa (praca ciągła).
6. Tworzenie programów promujących ideę kształcenia ustawicznego realizowanych na szczeblu lokalnym (praca ciągła).
7. Monitorowanie realizacji zadań wynikających ze *Strategii* (okresowo).

Wiodąca rola przy realizacji powyższych zadań przypada ministrowi właściwemu ds. oświaty i wychowania, ale zakłada się też szerokie włączenie się różnych partnerów do realizacji prawie wszystkich zadań (wyjątek stanowi zadanie 1). Minister właściwy ds. pracy będzie w szczególności współodpowiedzialny za realizację zadania 3 (promocja „dobrych praktyk”) oraz zadania 5 (promocja orientacji i poradnictwa zawodowego).

Źródłem finansowania działań podejmowanych w ramach Priorytetu 6 będzie budżet państwa, przy wsparciu środkami samorządowymi w przypadku realizacji zadań 2, 3 i 6, a także – środkami partnerów społecznych – przy realizacji zadań 3 i 6.

Środki finansowe na realizację priorytetów i zadań *Strategii*

Ponieważ głównym źródłem finansowania realizacji zadań *Strategii* jest budżet państwa, jak zaznaczono w dokumencie, wysokość środków finansowych będzie uzależniona od stanu finansów publicznych i decyzji parlamentu w kolejnych latach. Podobnie stan budżetów samorządowych będzie

wyznaczał możliwości wkładu ze strony tego partnera. Wiele działań Strategii zakłada kontynuację prac dotychczasowych, zatem ich realizacja – w ocenie MENiS nie będzie wymagała dodatkowych nakładów ze strony państwa czy samorządów.

Zakłada się też, że finansowanie działań Strategii będzie mocno wspierane środkami unijnych funduszy strukturalnych. Autorzy dokumentu wskazują, że zapisane w Strategii priorytety i zadania są kompatybilne z priorytetami i działaniami planowanymi do realizacji na lata 2004–2006 w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich”, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Na działania w obszarze edukacji ustawicznej w tym programie – w ramach priorytetu pn. *Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy* – do dyspozycji MENiS co roku pozostawać będzie ok. **175,8 mln EUR**, z tego 43,95 mln EUR stanowić będzie krajowy wkład publiczny (dla porównania – szacuje się, że w 2001 roku na edukację ustawiczną wydano ok. 183 mln zł). Ponadto na działania w obszarze edukacji ustawicznej przeznaczane będą także inne środki, zaplanowane zarówno w SPO RZL, jak i w *Zintegrowanym Programie Operacyjnym Rozwoju Regionalnego* oraz w innych *Sektorowych Programach Operacyjnych* w ramach *Narodowego Planu Rozwoju*.

Kolejnym partnerem wnoszącym wkład finansowy w rozwijanie kształcenia ustawicznego są pracodawcy inwestujący w podnoszenie kwalifikacji pracowników. Można założyć, że wkład ten nie będzie mniejszy niż dotychczas – czyli 0,8 kosztów pracy. Inwestują też w swój rozwój osoby prywatne (szacuje się, że prawie 40% dorosłych finansuje swoją naukę).

Aneks do Strategii

Ostatnią część dokumentu stanowi „Aneks” sygnalizujący problematykę kształcenia ustawicznego w dokumentach krajowych i międzynarodowych. Przytaczane są tu następujące dokumenty:

1. *Konstytucja* (art. 65 ust 5, który mówi iż „władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie

- i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych”),
2. *Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004–2006 i Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich* (w szczególności Priorytet 2 „Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy”) oraz inne programy operacyjne,
 3. *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006*,
 4. *Strategia Informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej – e-Polska*,
 5. *Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia (JAP)* – uzgodniona przez Rząd Polski i Komisję Europejską,
 6. *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego*, przyjęte przez Komisję Europejską w 2000 r.

Podsumowanie i kilka słów komentarza

Należy podkreślić, że bardzo dobrze się stało, iż Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu opracowało dokument *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*. Polska jest zatem niewiele – o trzy lata – spóźniona w stosunku do działań państw Wspólnoty (*Memorandum* zalecające opracowanie krajowych strategii LLL ukazało się w 2000 roku).

Dobrze też, że Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu nie uchyla się generalnie od odpowiedzialności za sformułowanie celów i realizację większości zadań wskazanych w *Strategii*.

Z pewnością można też powiedzieć, że *Strategia* nie jest dokumentem idealnym i ma pewne niedociągnięcia. Jednym z istotniejszych jest brak rewolucyjnej wizji kształcenia ustawicznego. Planowane zadania – wszak w perspektywie długookresowej – w dużej mierze stanowią kontynuację prac już prowadzonych przez resort edukacji lub inne podmioty. Brakuje mierzalnie określonych wskaźników realizacji celów (co utrudni monitorowanie postępów). Słabo zdefiniowani są adresaci i mało zróżnicowane działania w związku z różnymi grupami odbiorców.

Powodzenie nakreślonych w *Strategii* działań zależy w dużej mierze od podjęcia wysiłków przez wielu partnerów – MENiS i inne resorty, władze samorządu terytorialnego, pracodawców i ich organizacje, instytucje naukowe i oświatowe. Planowane zadania wyznaczają tym partnerom odpowiednie role. Ponieważ dokument opracowywany był w szybkim tempie, mało było czasu na dialog, wspólne wypracowanie i uzgodnienie celów oraz akceptację zobowiązań na etapie ich projektowania. Może to grozić traktowaniem dokumentu przez partnerów MENiS jako „materiału obcego”.

Najślabszym punktem jednak są zasoby. Żadne plany strategiczne nie będą zrealizowane, jeśli nie zapewni się ludzi, środków finansowych i sprawnej organizacji działań. Przy obecnych i prognozowanych trudnościach budżetu państwa trudno spodziewać się napływu większych środków na nowe działania, które powinny podjąć resorty. Cała nadzieja w europejskich funduszach strukturalnych, które zostały w *Strategii* wskazane jako jedyne wymiennie planowane środki (łącznie z wkładem krajowym jako wymaganym uzupełnieniem). Ale wykorzystanie tych środków, jak uczy doświadczenie, jest trudne. Chociaż – z pewnością cieszy perspektywa możliwości skorzystania z niemal czterokrotnie wyższej sumy niż szacowane dotychczas wydatki na edukację ustawiczną.

Na zakończenie trzeba podkreślić, że MGPIPS także bierze aktywny udział w realizacji zadań *Strategii*. Z uwagi na podział kompetencji między działami administracji rządowej – włącza się przede wszystkim do działań w obszarze kształcenia ustawicznego zwiększających zdolność do uzyskania zatrudnienia lub zapobiegających utracie pracy oraz podwyższających konkurencyjność podmiotów gospodarczych. Działania MGPIPS przy realizacji zadań *Strategii* będą się koncentrować na tworzeniu warunków organizacyjno-prawnych, mających na celu:

- ułatwianie podnoszenia kwalifikacji grupom w trudnym położeniu na rynku pracy (udział w Priorytecie 1 – *zwiększenie dostępności do kształcenia ustawicznego*),
- zapewnienie wysokiego standardu szkoleń dla bezrobotnych, poszukujących pracy i zagrożonych jej utratą, (udział w Priorytecie 2 – *podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego*),

- ułatwianie pracownikom oraz pracodawcom inwestowania w szkolenia pracowników (udział w Priorytecie 3 – *współdziałanie i partnerstwo* oraz w Priorytecie 4 – *wzrost inwestycji w zasoby ludzkie*),
- współtworzenie zaplecza informacyjnego dla prowadzenia szkoleń bezrobotnych, zagrożonych bezrobociem i poszukujących pracy (udział w Priorytecie 5 – *tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych* oraz w Priorytecie 6 – *uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego*).

W szczególności MGPIPS będzie odpowiedzialne lub współodpowiedzialne za realizację takich zadań jak: tworzenie programów (aktywizacji zawodowej) umożliwiających pozyskanie i podnoszenie kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy, opracowywanie i upowszechnianie standardów kwalifikacji zawodowych, wzbogacanie oferty programowej kształcenia ustawicznego o szkolenia modułowe na potrzeby osób w trudnej sytuacji na rynku pracy (w tym w formie nauczania na odległość), opracowywanie systemu potwierdzania kwalifikacji nieformalnych, rozwijanie dialogu z partnerami społecznymi w obszarze kształcenia ustawicznego, tworzenie systemu zachęt dla pracowników i pracodawców do inwestowania w kwalifikacje, doskonalenie narzędzi pracy i kwalifikacji kadry doradców zawodowych, tworzenie i upowszechnianie materiałów informacyjnych i promocja dobrych praktyk, doskonalenie systemów informacji o kształceniu ustawicznym. Wszystkie te działania dobrze wpisują się w *Wytyczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2003–2010*, które zalecają m.in. tworzenie programów pomocy dla bezrobotnych, wspieranie przedsiębiorczości, promowanie mobilności zawodowej pracowników, promocję inwestowania w rozwój zasobów ludzkich, promocję integracji społecznej grup dyskryminowanych.

Pozostaje mieć nadzieję, że uda się zadania *Strategii* systematycznie realizować.

Piotr Stronkowski

Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Edukacja a rynek pracy

Polska gospodarka wraz z postępującym jej rozwojem staje się w coraz większym stopniu gospodarką opartą na wiedzy. W gospodarce takiej rośnie znaczenie produktów i usług wysoko przetworzonych. Wprowadzanie takich produktów i usług do oferty danego przedsiębiorstwa, a następnie ich efektywne wytwarzanie zależne jest od poziomu kwalifikacji pracowników. Wysoce wykwalifikowana siła robocza warunkuje pełną i właściwą implementację nowych technologii (w tym szczególnie ICT), ale też jest warunkiem koniecznym wysokiej innowacyjności przedsiębiorstw. Wyższe nakłady na edukację, przekładają się zatem na wyższą produktywność kapitału i technologii. Warunkują także wyższą efektywność inwestycji kapitałowych.

Jednocześnie wraz z postępującą złożonością procesów wytwarzania dóbr i usług, coraz istotniejszym elementem rozwoju gospodarczego jest wydajność wszystkich czynników produkcji, w tym także pracy. Wysoka wydajność pracy, która jest jednym z warunków obniżania jednostkowych kosztów produkcji, pozwala przedsiębiorstwom, a w konsekwencji także państwu, zwiększać zyskowność produkcji. Wysoka zyskowność produkcji pozwala na zwiększenie zarówno poziomu inwestycji jak i konsumpcji, co przekłada się na wzrost popytu globalnego. Dzięki zwiększonemu popytowi

może wzrastać zatrudnienie. Podsumowując, można stwierdzić, że jednym z warunków zwiększenia poziomu zatrudnienia jest wzrost wydajności pracy. Należy podkreślić, że wysoki wzrost wydajności pracy był jednym z czynników szybkiego wzrostu zatrudnienia w USA w trakcie lat dziewięćdziesiątych.

Natomiast wydajność pracy w dużym stopniu zależy od kwalifikacji oraz elastyczności pracowników. Zależność między jakością zasobów pracy a produktywnością została wielokrotnie i dobrze udokumentowana w wielu pracowniach analitycznych. Tym samym wiedza oraz umiejętność jej wykorzystania stają się niezwykle cennym kapitałem jaki posiada społeczeństwo.

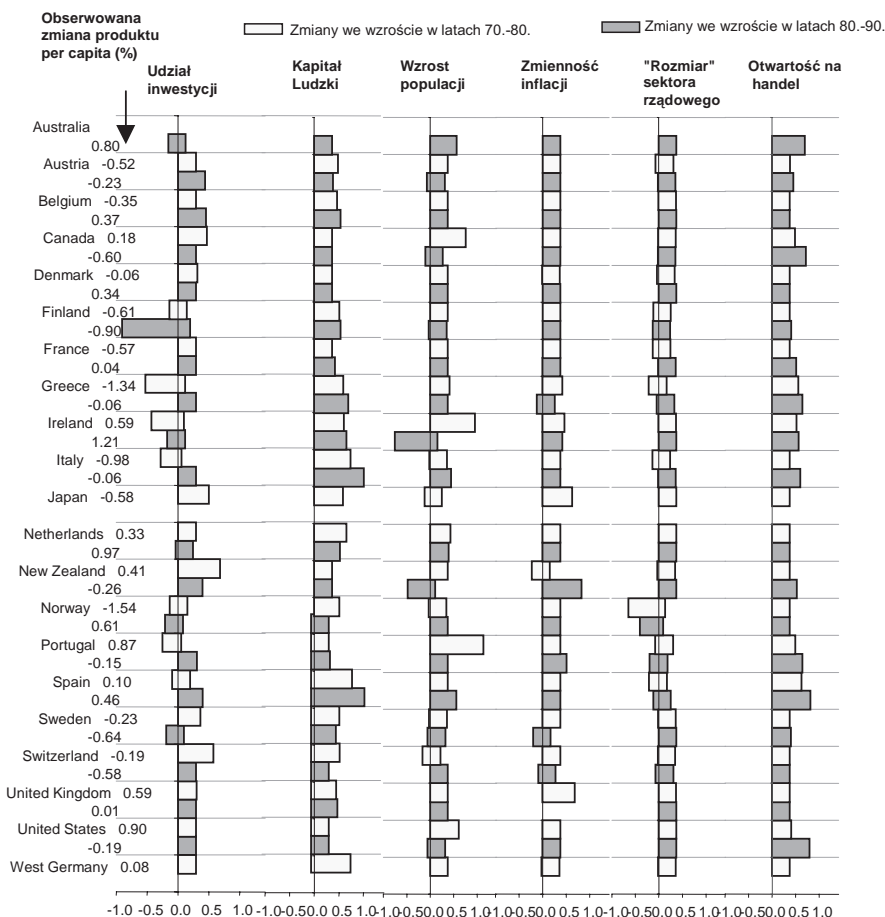
Kapitał ludzki wydaje się być też niezwykle ważnym składnikiem wzrostu gospodarczego, chociaż, ze względu na niedoskonałość stosowanych modeli ekonometrycznych oraz dostępnych danych, w chwili obecnej trudno jest precyzyjnie oszacować wagę tego czynnika. Badanie wieloczynnikowe procesu wzrostu w krajach OECD w ciągu ostatnich trzech dekad wykazały kluczową rolę kapitału ludzkiego (Wykres 1). Przy czym należy podkreślić, że rola tego czynnika wzrasta w czasie. Natomiast według autorów raportu przygotowanego dla Komisji Europejskiej¹, wydłużenie przeciętnego okresu skolaryzacji o jeden rok powoduje wzrost poziomu zagregowanej produktywności o 5% oraz o kolejne 5% w długim okresie. Przy czym ten drugi efekt wynika z wpływu poprawy jakości kapitału ludzkiego na proces zmian technologicznych.

Wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa staje się warunkiem koniecznym szybkiego rozwoju gospodarczego w warunkach zwiększania się zatrudnienia, natomiast zwiększenie nakładów na edukację może być istotnym elementem przyspieszenia wzrostu gospodarczego. Dlatego też edukacja znalazła się w centrum zainteresowania współczesnych polityków².

¹ Angel de la Fuente i Anionio Ciccone, *Human capital in a global and knowledge-based economy*, European Commision, Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2003.

² Przegląd badań nad wpływem edukacji na wzrost zawiera artykuł: *Growth effects of education and social capital in OECD cauntries* by Jonathan Tample.

Wykres 1. Względna rola kapitału ludzkiego we wzroście



Uwaga: Wykres ten pokazuje szacunkowy efekt zmian wybranych zmiennych wyjaśniających dla stopy wzrostu produktu per capita.

Źródło: Comparative Human Capital Performance: Countries and Provinces for Review, OECD 2003.

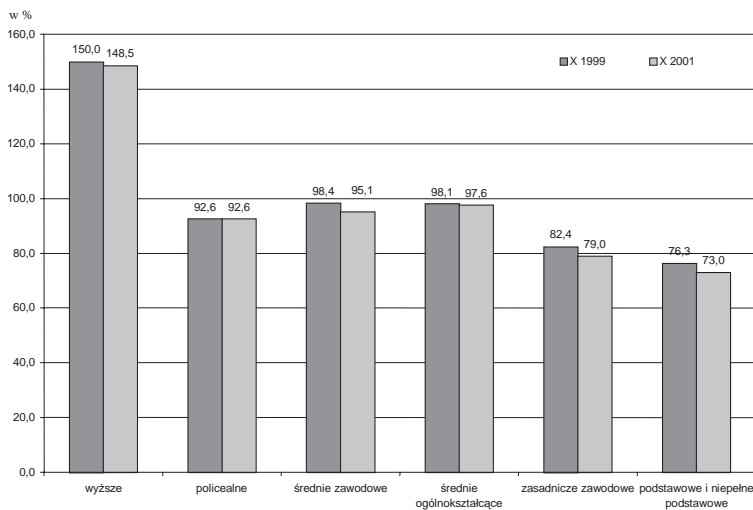
Poziom wykształcenia jest także silnie związany z sytuacją jednostek na rynku pracy. Ekonomia rynku pracy dostarcza licznych dowodów na to, że wyższy poziom wykształcenia gwarantuje nie tylko wyższy status na rynku

pracy, większe prawdopodobieństwo zatrudnienia ale też wyższy poziom dochodów z pracy, co związane jest prawdopodobnie z wyższą wydajnością pracy osób o wysokim poziomie wykształcenia (poziom dochodów często używany jest jako wskaźnik wydajności pracy).

Badania struktury wynagrodzeń według zawodów, prowadzone przez GUS, potwierdzają tę tezę. Osoby z wykształceniem wyższym zarabiały w momencie realizacji badań, tj. w październiku 2001 r., około 50% powyżej przeciętnego wynagrodzenia, natomiast osoby z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym przeciętnie zarabiały 27% poniżej przeciętnego wynagrodzenia.

Zależność między poziomem wykształcenia a dochodami z pracy jest jeszcze wyraźniejsza w sektorze prywatnym, gdzie osoby posiadające wyższe wykształcenie zarabiały w październiku 2001 r. ponad dwukrotnie więcej niż przeciętnie w gospodarce. Różnice między sektorem publicznym a prywatnym wynikają m.in. z pełniejszego dopasowania poziomu wydajności oraz poziomu wynagrodzeń pracownika w sektorze prywatnym.

Wykres 2. Relacja przeciętnego wynagrodzenia ze względu na poziom wykształcenia do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce



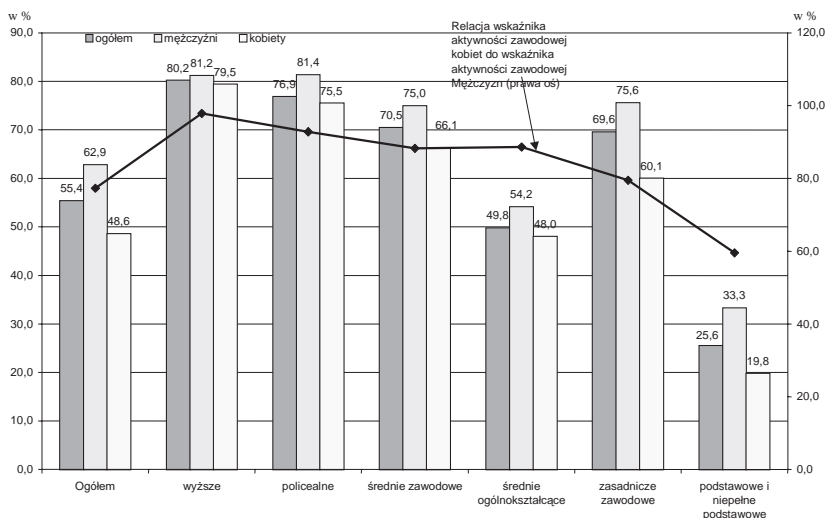
Źródło: GUS

Autorzy przywołanego powyżej raportu dla Komisji Europejskiej szacują, że na poziomie Unii Europejskiej dodatkowy rok nauki w szkole przekłada się na wzrost indywidualnej płacy o 6,5%, przy czym w przypadku krajów, gdzie występują bardziej elastyczne regulacje rynku pracy, wskaźnik ten osiąga poziom nawet 9%³.

Osoby z wyższym poziomem edukacji wykazują także wyższą aktywność na rynku pracy. W 2002 r. ponad 80% osób w wieku powyżej 15 lat, posiadających wyższe wykształcenie, było aktywnych na rynku pracy, podczas gdy w przypadku osób posiadających wykształcenie podstawowe lub niepełne podstawowe, wskaźnik aktywności zawodowej wyniósł 25,6%.

Wyjątek stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym – w ich przypadku wskaźnik aktywności zawodowej jest zbliżony do analogicznego wskaźnika dla osób z wykształceniem średnim zawodowym. Wynika to między innymi z dużego udziału tych osób w rolnictwie, gdzie poziom aktywności zawodowej jest wyższy.

Wykres 3. Wskaźniki aktywności zawodowej ze względu na poziom wykształcenia dla osób w wieku 15 lat i więcej w 2002 r.



Źródło: GUS, BAEL

³ Angel de la Fuente i Anionio Ciccone, ibidem.

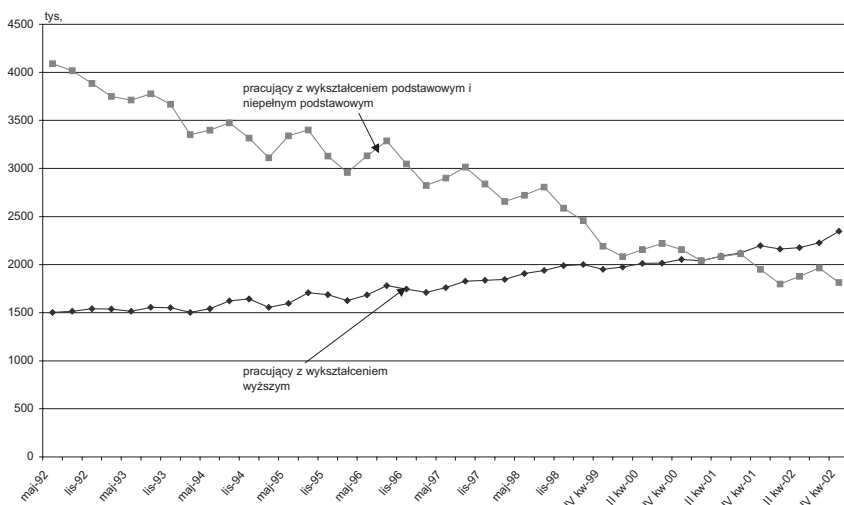
Poziom wykształcenia wpływa nie tylko na poziom aktywności na rynku pracy, ale także na zróżnicowanie sytuacji zawodowej ze względu na płeć. Wskaźniki aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem są bardzo zbliżone, podczas gdy w przypadku osób z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym wskaźnik aktywności kobiet odpowiada ok. 60% wskaźnika aktywności zawodowej mężczyzn. Wyjaśnieniem tego zjawiska może być tzw. mechanizm autoselekcji. Kobiety o niskim poziomie kwalifikacji rezygnują z aktywności na rynku pracy, a to z przyczyny niskiej oceny swoich szans na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. W efekcie zależność między poziomem wykształcenia a poziomem aktywności na rynku pracy staje się szczególnie wyraźna w przypadku kobiet. Należy tutaj jednak dodać, że szczególnie niski wskaźnik aktywności zawodowej kobiet jest także wynikiem uwarunkowań demograficznych. Osoby z niskim poziomem wykształcenia dominują szczególnie wśród osób starszych, które ze względu na niski wiek dezaktywizacji zawodowej w Polsce (co szczególnie dotyczy kobiet), często są bierne zawodowo.

Wraz z postępującą transformacją gospodarki, rośnie odsetek pracujących z wykształceniem wyższym. W 1992 stanowili oni 10% ogółu pracujących w wieku 15 lat i więcej, w 2002 roku odsetek ten osiągnął poziom 16,3%. Prognozy wskazują, że w najbliższych latach popyt na pracowników z wykształceniem wyższym nadal będzie rósł, a w 2005 r. udział pracujących z wykształceniem wyższym wśród ogółu pracujących wyniesie ponad 17%, co wobec istniejących trendów można uznać za prognozę bardzo ostrożną.

Jednocześnie wzrostowi popytu na pracowników wysoko wykwalifikowanych towarzyszy spadek popytu na nisko wykwalifikowaną siłę roboczą. W ostatnich latach drastycznie spadł odsetek zatrudnionych dysponujących jedynie podstawowym (lub niepełnym podstawowym) wykształceniem: w 2002 roku stanowili oni 13,7% ogółu zatrudnionych wobec 24,5% w 1992 roku. Obserwowane zmiany struktury pracujących potwierdzają tezę, że zwiększone inwestycje kapitałowe nie zmniejszają ogólnego poziomu zatrudnienia, a jedynie ograniczają popyt na pracowników wykonujących prace

najprostsze, podnosząc jednocześnie popyt na pracowników wysoko wykwalifikowanych. Efekt netto tych zmian w ostatnich latach w Polsce był ujemny.

Wykres 4. Zmiany liczby pracujących według poziomu wykształcenia



Źródło: GUS, BAEL

Z powyższego wykresu wynika także, że jakość pracy osób z najniższym poziomem wykształcenia jest niższa w porównaniu z jakością pracy osób z wykształceniem wyższym. W przypadku tej pierwszej kategorii widoczne są dużo większe wahania sezonowe liczby pracujących, co świadczy o niestabilności zatrudnienia. Może to jednak częściowo wynikać także z dużego udziału pracujących w rolnictwie wśród osób o najniższym poziomie wykształcenia, gdzie produkcja odznacza się dużą sezonowością.

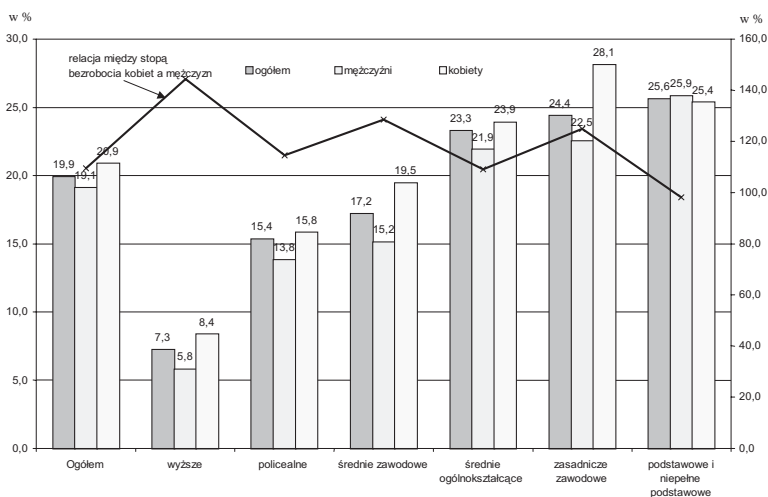
Analizując zaprezentowane zmiany w strukturze pracujących według poziomu wykształcenia należy także, obok zmian w strukturze popytu na pracę, brać pod uwagę zmiany w strukturze podaży pracy – społeczeństwo polskie jest coraz lepiej wykształcone. Dlatego też dobrym miernikiem sytuacji na rynku pracy jest wskaźnik zatrudnienia, który w 2002 r. dla osób

z najniższym wykształceniem w wieku 15 lat i więcej wynosił 19,1%, wobec 35,3% w 1992 roku. Natomiast wskaźnik zatrudnienia dla osób z wykształceniem wyższym wyniósł w 2002 roku 74,4% (w 1992 r. 76,8%).

Większość osób o najniższym poziomie wykształcenia pracowała w 2002 r. w rolnictwie - 32%. W przetwórstwie przemysłowym już 10,5%, a w handlu i naprawach 12,1%. Oznacza to dużą koncentrację tych osób w gałęzi gospodarki, której znaczenie gospodarcze słabnie. Duża koncentracja osób o najniższych kwalifikacjach w rolnictwie niewątpliwie wpływa na niską efektywność gospodarczą tej branży. Nie należy się spodziewać, by zapotrzebowanie na osoby o takich kwalifikacjach, zgłaszane przez inne branże w najbliższych latach wzrosło. W efekcie osoby te mają bardzo małe szanse na znalezienie zatrudnienia poza rolnictwem.

Wyniki badań potwierdzają, że najbardziej zagrożone bezrobociem są osoby gorzej wykształcone i bez przygotowania zawodowego. W 2002 roku najniższa stopa bezrobocia wystąpiła wśród osób z wykształceniem wyższym (7,3%). Natomiast wysoką stopę bezrobocia odnotowano wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 23,3%, zasadniczym zawodowym 24,4% oraz podstawowym (pełnym i niepełnym) 25,6%.

Wykres 5. Stopa bezrobocia według poziomu wykształcenia w 2002 r.

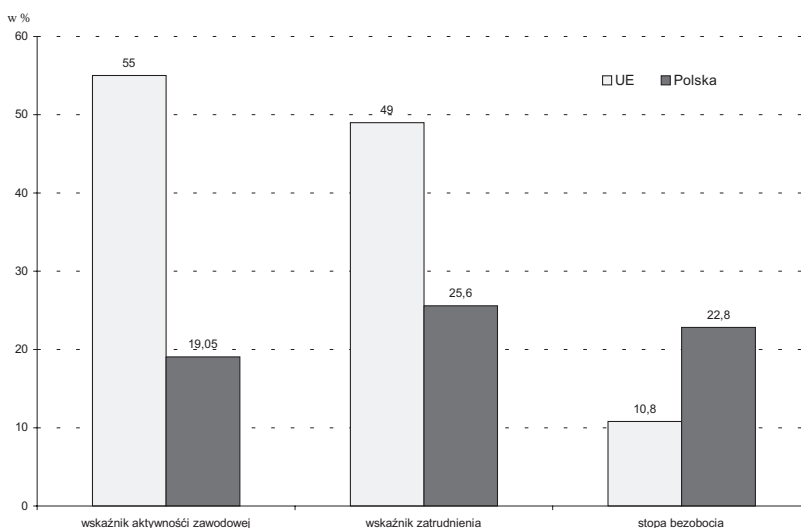


Źródło: GUS, BAEL

Co istotne, w przypadku tego wskaźnika relacja między stopą bezrobocia kobiet i mężczyzn kształtuje się odwrotnie, niż ma to miejsce w przypadku wskaźnika aktywności zawodowej, tj. różnica ta jest bardzo duża w przypadku osób z wysokim poziomem wykształcenia, natomiast w przypadku osób z najniższym poziomem wykształcenia różnica ta niemalże nie występuje.

Jednak chociaż silna korelacja sytuacji na rynku pracy oraz poziomu wykształcenia została wielokrotnie udowodniona, to należy podkreślić, że w Polsce, w porównaniu np. z krajami UE sytuacja osób o najniższym poziomie wykształcenia jest szczególnie niekorzystna. Niewątpliwie duże znaczenie ma tutaj system podatkowy oraz system świadczeń społecznych, których konstrukcja sprzyja dezaktywizacji zawodowej szczególnie osób o najniższych dochodach, co często jest niemalże tożsame z osobami o niskim poziomie kwalifikacji.

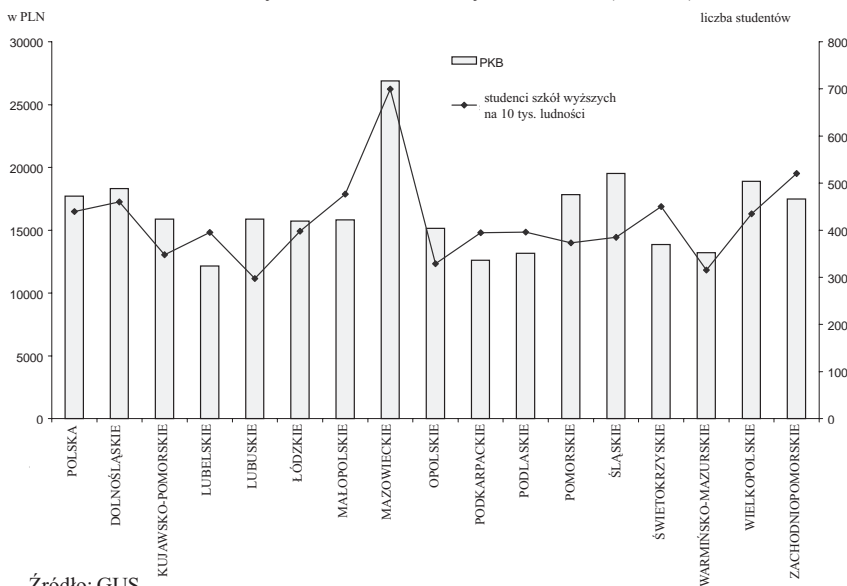
Wykres 6. Porównanie wskaźników aktywności zawodowej, zatrudnienia oraz stopy bezrobocia dla osób o niskim poziomie wykształcenia w 2001 r.



Źródło: Employment in Europe 2002, EC Raport, dla Polski GUS, BAEL.

Jak pokazuje analiza danych statystycznych, edukacja ma także istotne znaczenie dla rozwoju regionalnego. Dla przykładu, wartość PKB na jednego mieszkańca, najbardziej syntetyczny wskaźnik poziomu rozwoju, jest silnie skorelowana z liczbą studentów na 10 tys. mieszkańców. Oczywiście współwystępowanie tych zmiennych nie musi świadczyć o istnieniu silnej zależności – wszak wysoki poziom PKB jest często silnie skorelowany z istnieniem dużych ośrodków miejskich, gdzie mieszczą się także najczęściej ośrodki akademickie. Jednak właśnie te województwa także rozwijają się najszybciej: realny wzrost PKB między rokiem 1995 a 2000 w przypadku województwa mazowieckiego wyniósł 48,6% (699 studentów na 10 tys. ludności), a w przypadku województwa lubelskiego 8,5% (395 studentów na 10 tys. ludności). Można zatem postawić tezę, że te województwa, które przyciągają wykwalifikowaną kadrę, mają szanse na osiągnięcie wyższego poziomu rozwoju.

Wykres 7. Porównanie wartości PKB na mieszkańca (w 2000 r.) oraz liczby studentów na 10 tys. ludności (2001 r.)



Źródło: GUS

Należy jednak dodać, że pełna analiza znaczenia kapitału ludzkiego dla rynku pracy jest dosyć utrudniona, a wynika to z ograniczonego dostępu do odpowiednich danych. Ponadto, jak wykazują analizy regionalne prowadzone na poziomie europejskim, zróżnicowanie osiągnięć edukacyjnych jest wyraźne pomiędzy poszczególnymi krajami, natomiast sytuacja w ramach krajów jest relatywnie wyrównana.

Przedstawione analizy wskazują na duże znaczenie rozwoju kapitału ludzkiego, zarówno dla rozwoju całej gospodarki, jak i dla sytuacji jednostek na rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że na indywidualne osiągnięcia, oprócz formalnego wykształcenia, wpływ mają także inne czynniki, jak jakość oferty edukacyjnej, wyposażenie kulturowe jednostek, uwarunkowania społeczne. Z drugiej strony wyniki te nie biorą pod uwagę znaczenia rozwoju kapitału ludzkiego dla osiągania wyższego poziomu dobrobytu, rozumianego jako poczucie zadowolenia czy też satysfakcji z własnego losu jednostek. Dlatego też wzajemne zależności pomiędzy edukacją a poszczególnymi obszarami życia społecznego stają się coraz ważniejszym przedmiotem analiz ekonomicznych.

Literatura

1. De la Fuente Angel i Ciccone Anionio, Human capital in a global and knowledge-based economy, European Commision, Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2003
2. OECD 2003, Comparative Human Capital Performance: Cauntries and Prolices for Review,
3. Rodriguez – Pose Andres, Human Capital and Regional Disparities in the EU, Joint Conference of the European Commission and European Investment Bank on Human Capital, Employment, Productivity and Growth.
4. Tample Jonathan, Growth effects of education and social capital in OECD cauntrie, Economic Department Working Paper No. 263, OECD 2000

Edukacja ustawiczna w liczbach

Magdalena Nojszewska-Dochev

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Ustawiczne kształcenie zawodowe w Polsce w liczbach

W obliczu zmieniających się niezwykle szybko technik organizacji i zarządzania oraz w wyniku ciągle następujących zmian technologicznych w procesach produkcji, ustawiczne kształcenie zawodowe staje się jednym z najważniejszych elementów rozwoju jednostki, szczególnie w aspekcie jej życia zawodowego. Rolę tę dostrzegają coraz wyraźniej instytucje rządowe i samorządowe, organizacje pozarządowe, pracodawcy, związki zawodowe i oczywiście jednostki – pracujący, poszukujący pracy, bezrobotni.

Państwa Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Ekonomicznego, każde na miarę swoich potrzeb i możliwości – próbują doskonalić istniejące i wprowadzać nowe formy ustawicznego kształcenia zawodowego – łączy je jedno: przekonanie, że inwestycje w człowieka warunkują rozwój gospodarczy krajów. Pokazują to m.in. wyniki badań społecznych – przede wszystkim badań dotyczących wykształcenia i struktury zawodowej oraz ustawicznego szkolenia zawodowego.

Polska znajduje się w grupie krajów rozumiejących i ceniących znaczenie ustawicznego kształcenia zawodowego. Nie mamy wprowadzić jeszcze wypracowanej metodologii i instrumentarium jego badania, ale w ostatnich latach nasz kraj próbuje dołączyć do krajów Unii Europejskiej, prowadzących takie badania już od kilkunastu lat.

Jednym z badań dotyczących ustawicznego kształcenia zawodowego było badanie przeprowadzone pod nazwą „Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach”¹. Kraje „Piętnastki” przeprowadziły go dwa razy – po raz pierwszy w 1994 roku, a następnie w 2000 roku. Polska włączyła się w to drugie badanie poprzez udział w pilotażu, przeprowadzonym na terenie województwa pomorskiego. Badaniem objęto około 2100 podmiotów gospodarczych, na ogólną liczbę około 6500 podmiotów. W badaniu zastosowano metodologię spójną z tą, która przyjęta jest w badaniach unijnych. W wyniku przeprowadzonego badania otrzymano szereg danych charakteryzujących ustawiczne kształcenie zawodowe w 1999 roku.

1. Szkolenia pracowników w przedsiębiorstwach prowadzących szkolenia:

- szkolenie zawodowe dla swoich pracowników prowadziło 39,2% ogólnej liczby przedsiębiorstw działających na terenie województwa pomorskiego,
- wśród prowadzących szkolenie znalazło się 63,9% przedsiębiorstw dużych, 51,7% przedsiębiorstw średnich i 35% przedsiębiorstw małych,
- w grupie przedsiębiorstw prowadzących szkolenie największy odsetek - 18,9% zajmowały przedsiębiorstwa z sekcji: obsługa nieruchomości, wynajem i działalność związana z obsługą interesów oraz pozostała działalność usługowa i komunalna. Na drugim miejscu – 17,4% znalazła się sekcja: przedsiębiorstwa komunalne, natomiast najmniej bo 1,5% stanowiły przedsiębiorstwa produkujące masę celulozową, papier, prowadzące działalność poligraficzną, wydawniczą i zajmujące się reprodukcją zapisanych nośników informacji oraz 1,7% – przedsiębiorstwa zaopatrujące w energię elektryczną, gaz i wodę,
- 73,3% przedsiębiorstw prowadzących szkolenia potwierdzało potrzebę uzyskiwania nowych kwalifikacji i ich potwierdzania, a 71,4% przedsiębiorstw stwierdzało, że można to osiągnąć poprzez organizowanie kursów,

¹ „Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach” – wyniki reprezentacyjnego badania w województwie pomorskim w 1999 r., Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2002 r.

- program szkoleń opracowało 15,4% przedsiębiorstw prowadzących szkolenia, przy czym głównym tego powodem (52,0% odpowiedzi) były starania o certyfikat,
- 84,6% przedsiębiorstw nie przygotowało planu szkoleń, ponieważ (największy odsetek odpowiedzi – 75,6%) nie widziało takiej potrzeby,
- wydzielony budżet na szkolenia posiadało 13,4% przedsiębiorstw, a własny ośrodek szkoleniowy miało 2,5% przedsiębiorstw.

2. Szkolenia pracowników w przedsiębiorstwach nie prowadzących szkoleń:

- ponad 60% ogółu przedsiębiorstw nie realizowało szkoleń dla swoich pracowników,
- szkoleń nie prowadziło 64,3% małych przedsiębiorstw, 48,3% średnich przedsiębiorstw i 36,1% dużych przedsiębiorstw,
- w grupie przedsiębiorstw nie prowadzących szkoleń największy odsetek – 81,7% stanowiły przedsiębiorstwa produkujące tkaniny i wyroby włókiennicze oraz skórzane, natomiast najmniejszy odsetek wystąpił wśród przedsiębiorstw działających w dziedzinie pośrednictwa finansowego i ubezpieczeń,
- za główną przyczynę nie prowadzenia szkoleń 82,3% przedsiębiorstw wskazało to, że posiadane przez pracowników kwalifikacje są wystarczające, 37,4% przedsiębiorstw podało, że przyczyną braku szkoleń jest zbyt wysoki ich koszt, a 35,7% przedsiębiorstw stwierdziło, że szkolenia wstępne są wystarczające.

3. Formy prowadzenia szkoleń

Główne formy prowadzenia szkoleń to kursy czyli szkolenia wewnętrzne, prowadzone przez przedsiębiorstwa we własnym zakresie oraz zewnętrzne, zlecane wyspecjalizowanym firmom.

- podstawowe formy szkoleń prowadziło 67,1% przedsiębiorstw szkolących swoich pracowników,
- szkolenia zewnętrzne prowadziło 92,4% przedsiębiorstw szkolących, w tym: 91,4% przedsiębiorstw dużych, 95,6% przedsiębiorstw średnich i 91,1% przedsiębiorstw małych,
- szkolenia wewnętrzne prowadziło – 35,8% przedsiębiorstw, w tym: 63,8% przedsiębiorstw dużych, 35,7% przedsiębiorstw średnich i 32,9% przedsiębiorstw małych,
- w grupie przedsiębiorstw prowadzących szkolenia wewnętrzne największy odsetek – 58,3% stanowiły przedsiębiorstwa produkcji masy celulozowej, papieru, wyrobów z papieru oraz działalności wydawniczej, poligrafii i reprodukcji zapisanych nośników informacji, natomiast najmniejszy odsetek – 15,3% przedsiębiorstwa produkujące wyroby chemiczne i z włókien sztucznych oraz wyroby z pozostałych surowców niemetalicznych,
- dyrektorów i kierownictwo wyższego szczebla przeszkoliło 55,9% przedsiębiorstw, natomiast pracowników bezpośrednio produkcyjnych przeszkoliło 56,6% przedsiębiorstw,
- 39,5% przedsiębiorstw prowadzących szkolenia dokonało oceny efektywności szkoleń – przy czym głównymi kryteriami oceny były: formalne potwierdzenie lub certyfikacja nabytych umiejętności (67,5%) oraz obserwacja, czy nowe umiejętności były wykorzystywane przez pracowników na ich stanowiskach pracy (67,0%),
- 60,5% przedsiębiorstw nie oceniało efektów szkoleń, za główną przyczynę (45,7%) podając trudności w uzyskaniu wiarygodnych wyników,
- pomiaru stopnia satysfakcji uczestników po szkoleniu dokonało 29,0% przedsiębiorstw,
- 18,6% przedsiębiorstw egzaminowało uczestników w celu stwierdzenia, czy przyswoili oni nowe umiejętności.

Pozostałe formy szkoleń to konferencje, warsztaty szkoleniowe, seminaRIA, okresowe instruktaże, praktyczne ćwiczenia, rotacje i zastępstwa na stanowiskach pracy, doskazywanie pracowników we własnym zakresie, zespoły i koła wspólnego doskazywania.

- 91,3% wszystkich przedsiębiorstw szkolących swoich pracowników stosowało pozostałe formy szkoleń,
- wśród pozostałych form szkoleń największy udział stanowiły konferencje, warsztaty szkoleniowe i seminaria – 72,1% oraz okresowe instruktaże lub praktyczne ćwiczenia – 55,7%, następnie plasowały się rotacje i zastępstwa na stanowisku pracy – 33,8% przedsiębiorstw oraz dokształcanie się pracowników we własnym zakresie – 20,5%,
- najrzadziej stosowaną formą szkoleń były zespoły i koła wspólnego dokształcania – 4,1%,
- najwięcej z pozostałych form szkoleń korzystały przedsiębiorstwa z sekcji: obsługa nieruchomości, wynajem i działalność związana z obsługą interesów oraz pozostała działalność usługowa i komunalna, natomiast najmniej przedsiębiorstwa z sekcji: hotele i restauracje – 34,0%,
- 76,2% jednostek produkujących tkaniny i wyroby włókiennicze korzystało z okresowych instruktaży i praktycznych ćwiczeń.

4. Charakterystyka uczestników szkoleń

- w przedsiębiorstwach prowadzących szkolenia uczestniczył co trzeci pracownik,
- generalnie procentowy udział kobiet i mężczyzn w szkoleniach był podobny – w podstawowych formach szkoleń uczestniczyło 33,1% mężczyzn i 32,9% kobiet
- większe różnice procentowe w udziale kobiet i mężczyzn w szkoleniach odnotowano jedynie w związku ze strukturą zatrudnienia.

5. Czas prowadzonych szkoleń

- na jednego uczestnika szkoleń przypadało 27,5 godzin płatnego czasu pracy rocznie,

- mężczyzna uczestnik spędzał na szkoleniach 25,9 godzin, a kobieta – 31,1 godzin, przy czym tendencja ta występowała w dużych i średnich przedsiębiorstwach,
- w małych przedsiębiorstwach czas trwania szkoleń wynosił przeciętnie 35,6 godzin, przy czym kobiety spędzały na szkoleniach o ponad 11 godzin krócej niż mężczyźni,
- tematycznie najwięcej szkoleń – 23,1% dotyczyło technicznych aspektów procesu produkcji, następnie plasowały się szkolenia dotyczące rozwoju umiejętności pracownika oraz jego kariery zawodowej – 22,0%,
- niewiele, bo 7,7% czasu poświęcano kursom obsługi komputera, 6,9% tematyce sprzedaży i marketingu i 6,5% nauce języków obcych,
- najmniej czasu zajmowały tematycznie kursy dotyczące ochrony środowiska – 1,9% czasu oraz pracy biurowej – 1,5%,
- szkolenia wewnętrzne zajmowały 45,3% czasu, szkolenia zewnętrzne 54,7% czasu ogólnego szkoleń,
- najwięcej godzin szkoleń zewnętrznych – 49,0% organizowały prywatne firmy szkoleniowe i prywatne szkoły wyższe, następnie – 31,5% – wyspecjalizowane publiczne instytucje szkoleniowe oraz 5,6% inne firmy oferujące szkolenia.

6. Wysokość kosztów szkoleń

- koszt szkoleń ponoszonych przez przedsiębiorstwa prowadzące podstawowe formy szkoleń wyniósł: 0,84% kosztów pracy,
- na jednego uczestnika przypadało 749 złotych, przy czym w firmach dużych koszt ten wyniósł 755 złotych, w średnich – 590 złotych, a w małych – 995 złotych.

W sytuacji, kiedy badanie tego typu było badaniem pilotażowym i nie ma danych służących do dokonania porównań i pokazania zmian, można jedynie – opierając się na powyższych danych – spróbować w sposób bardzo przybliżony nakreślić charakterystykę zawodowego kształcenia ustawicznego w Polsce oraz można dokonać oceny – także bardzo przybliżonej – istniejącego stanu rzeczy.

Jak wynika z tego pierwszego – wprowadzie pilotażowego, ale obejmującego wiele aspektów – badania, zdecydowanie więcej firm szkolących swoich pracowników zleca szkolenia innym jednostkom, niż organizuje je we własnym zakresie. Generalnie uważa się, że pracownicy nie wymagają podnoszenia kwalifikacji, a głównym powodem ich kierowania na szkolenia – jeśli już to się dzieje – jest staranie o certyfikat. Przeważa zatem formalna potrzeba udziału w szkoleniu nad potrzebą wynikającą z rozumienia istoty inwestowania w pracownika. Co za tym idzie zdecydowana większość przedsiębiorstw nie prowadzi polityki szkoleniowej i nie planuje działalności szkoleniowej, a analizując wyniki badania można domniemywać, że dokonuje tego często pod presją czynników zewnętrznych (np. przepisy prawne w zakresie konieczności podnoszenia kwalifikacji w niektórych zawodach). W odniesieniu do form organizowanego szkolenia, można stwierdzić, że popularne są zarówno podstawowe, jak i pozostałe formy szkolenia, zaś ich tematyka związana jest ze stopniem rozwoju określonego typu produkcji lub usług na danym obszarze. Prawie proporcjonalnie kształtuje się udział mężczyzn i kobiet w prowadzonych szkoleniach, a jeśli istnieją różnice, to związane są one ze strukturą zatrudnienia. Czas prowadzonych szkoleń mieści się w granicach średniego unijnego czasu w tym zakresie, ale niepokojąco niski wydaje się być koszt szkoleń ponoszonych przez przedsiębiorstwa prowadzące podstawowe formy szkoleń.

W tym momencie należy zadać sobie także pytanie jak wygląda ustawiczne kształcenie zawodowe w Polsce – kraju liczącym prawie 38 milionów mieszkańców, w którym żyje niespełna 18 milionów osób aktywnych zawodowo, a liczba bezrobotnych przekracza 3 miliony – na tle krajów członkowskich Unii Europejskiej oraz na tle krajów kandydujących?

7. Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach w świetle badań EUROSTATU (1999 r.)

Firmy współfinansujące kształcenie pracowników

Polska: 39%

Kraje kandydujące:

- najwyższe wskaźniki: Republika Czeska: 69%, Estonia: 63%, Łotwa: 53%,
- najniższe wskaźniki: Rumunia: 11%, Bułgaria: 28%, Węgry: 37%.

Kraje UE (mediana 75%)

- najwyższe wskaźniki: Dania: 96%, Szwecja: 91%, Holandia: 88%
- najniższe wskaźniki: Grecja: 18%, Portugalia: 22%, Włochy: 24%

Przeciętny czas szkolenia 1 pracownika w firmach inwestujących w szkolenia personelu

Polska: 28 h

Kraje kandydujące:

- najwyższe wskaźniki: Rumunia: 42 h, Litwa: 41 h, Węgry: 38 h
- najniższe wskaźniki: Słowenia: 24 h, Republika Czeska: 25 h, Estonia: 31 h

Kraje UE (mediana 36 godzin)

- najwyższe wskaźniki: Hiszpania: 42 h, Dania: 41 h, Irlandia: 40 h
- najniższe wskaźniki: Wlk. Brytania: 26 h, Niemcy: 27 h, Austria: 29 h

Udział kosztów szkolenia w strukturze kosztów pracy

Polska: 0,8%

Kraje kandydujące:

- najwyższe wskaźniki: Republika Czeska: 1,9%, Estonia: 1,8%, Słowenia: 1,3%
- najniższe wskaźniki: Rumunia: 0,5%, Litwa: 0,8%, Bułgaria: 1,0%

Kraje UE (mediana 1,9%)

- najwyższe wskaźniki: Wlk. Brytania: 3,6%, Dania: 3,0%, Holandia: 2,8%
- najniższe wskaźniki: Grecja: 0,9%, Portugalia: 1,2%, Austria: 1,3%

Koszty szkolenia przypadające na 1 pracownika (liczone w PPS tj. umownej jednostce siły nabywczej; koszty są wskazywane w PPS, aby wykazać różnice cenowe występujące między badanymi krajami)

Polska: 200 PPS

Kraje kandydujące:

- najwyższe wskaźniki: Węgry: 350 PPS, Bułgaria: 350 PPS, Republika Czeska: 350 PPS
- Najniższe wskaźniki: Rumunia: 100 PPS, Litwa: 150 PPS, Łotwa: 180 PPS

Kraje UE:

- najwyższe wskaźniki: Dania: 1200, Holandia: 950, Szwecja: 920
- najniższe wskaźniki: Austria: 400 PPS, Niemcy: 600 PPS, Hiszpania: 700 PPS

Przyglądając się powyższemu zestawieniu widać wyraźnie, że dane charakteryzujące kształcenie ustawiczne w Polsce sytuują nasz kraj daleko za większością krajów członkowskich Unii Europejskiej, a także daleko od czołówki w grupie krajów kandydujących.

8. Statystyka dokształcania w formach pozaszkolnych (wyniki badania BAEL)

Pierwsze próby regularnego statystycznego badania uczestnictwa obywateli w różnych formach dokształcania podjęte zostały w Polsce przez Główny Urząd Statystyczny w 2001 roku, w ramach prowadzonego od lat badania o nazwie: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – w skrócie BAEL. Dwa lata to jeszcze zbyt krótki okres do uzyskania wystarczających danych do przeprowadzenia pełnej analizy zjawiska, niemniej jednak można już odczytać pewne prawidłowości i tendencje.

W poniższych tabelach zestawiono dane porównawcze uzyskane w ostatnich dwóch latach w układzie według: form dokształcania, według płci i według miejsca zamieszkania.

Analiza trendów w szkoleniu dorosłych na podstawie porównania danych statystycznych BAEL za IV kwartał roku 2001 i 2002 wskazuje, że zmniejszyła się liczba osób uczestniczących w dokształcaniu – ogółem

Edukacja ustawiczna w liczbach

o 13% Zmniejszyła się także niepokojąco liczba osób uczestniczących w dokształcaniu zorganizowanym przez zakład pracy – z 51% do 45%. Tendencję wzrostową odnotowuje się natomiast w poziomie osób uczestniczących w dokształcaniu zorganizowanym we własnym zakresie – liczba tych osób wzrosła z 37% do 44%. Na jednakowym – niskim – poziomie 4% utrzymuje się liczba osób uczestniczących w szkoleniach organizowanych przez urzędy pracy.

Tabela 1. Uczestnicy dokształcania w ostatnich 4 tygodniach –
porównanie IV kwartału 2001 i 2002 r.

Uczestniczący w dokształcaniu zorganizowanym										
		W tys. osób	przez zakład pracy		z inicjatywy urzędu pracy		z własnej inicjatywy		w formie samokształcenia	
IV kw. 2001	ogółem	389	200	51%	16	4%	146	38%	27	7%
	Pracujący	311	200	64%	3	1%	94	30%	13	4%
	Bezrobotni	29	-		11	39%	14	50%	3	11%
	Bierni	49	-		2	5%	37	75%	10	20%
IV kw. 2002	ogółem	337	151	45%	13	4%	147	44%	26	8%
	Pracujący	256	151	59%	2	1%	85	33%	18	7%
	Bezrobotni	28	-		8	28%	19	68%	1	4%
	Bierni	53	-		4	8%	42	80%	6	12%

Tabela 2. Struktura uczestnictwa w szkoleniach w ostatnich 4 tygodniach wg płci
– porównanie IV kwartału 2001 i 2002 r.

		w tys. osób	Udział M	udział K
IV kw. 2001	ogółem	389	174 = 45%	215 = 55%
	Pracujący	311	48%	52%
	Bezrobotni	29	25%	75%
	Bierni	49	34%	66%
IV kw. 2002	ogółem	337	145 = 43%	191 = 57%
	Pracujący	256	45%	55%
	Bezrobotni	28	36%	64%
	Bierni	53	40%	60%

Edukacja ustawiczna w liczbach

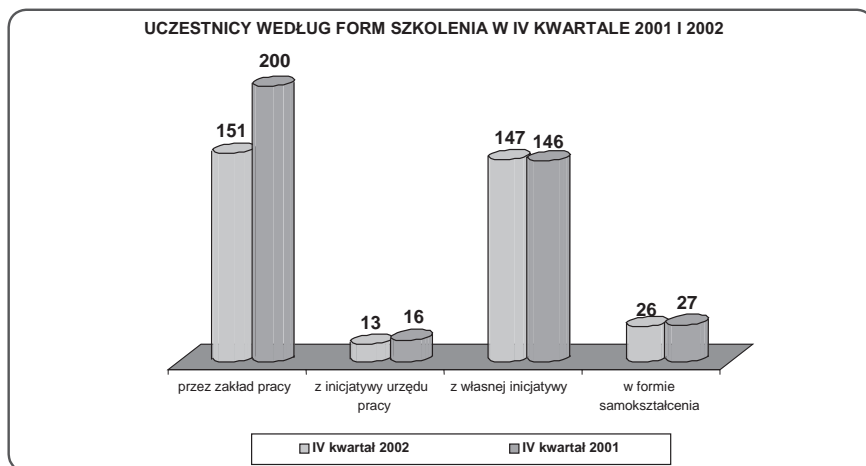


Tabela 3. Struktura uczestnictwa w doksztalcaniu w ostatnich 4 tygodniach wg miejsca zamieszkania – porównanie IV kwartału 2001 i 2002 r.

		w tys. osób	osoby z miasta	osoby ze wsi
IV kw. 2001	Ogółem	389	333 = 86%	55 = 14%
	Pracujący	311	86%	13%
	Bezrobotni	29	76%	24%
	Bierni	49	86%	14%
IV kw. 2002	Ogółem	337	277 = 82%	59 = 17%
	Pracujący	256	83%	17%
	Bezrobotni	28	70%	30%
	Bierni	53	83%	17%

Analiza danych uzyskanych w badaniu BAEL pokazuje także – podobnie jak badanie pilotażowe w województwie pomorskim – zbliżony procen-
towo udział liczby kobiet i mężczyzn w szkoleniach. Widoczne zróżnico-
wanie natomiast występuje w badaniu według kryterium miejsca zamiesz-
kania – około 5 razy więcej mieszkańców miast niż mieszkańców wsi uczest-
niczy w różnych formach doksztalcania, przy czym odnotowano ostatnio
spadek o 4% udziału mieszkańców miast w doksztalcaniu i niewielki wzrost
– o 3% – udziału mieszkańców wsi.

* * *

Jakie działania można i należy podejmować, aby potrzeba rozwoju ustawicznego kształcenia zawodowego w Polsce była coraz lepiej rozumiana, a ono samo realizowane w większym niż dotychczas stopniu?

Ważne jest przede wszystkim szerokie popularyzowanie idei uczenia się przez całe życie – popularyzowanie jej przez wszystkich, którzy mają wpływ i uczestniczą w kształtowaniu systemu edukacji i w działaniach na rzecz rozwoju rynku pracy. Winny to być zatem działania tak organów rządowych i samorządowych, jak i instytucji pozarządowych, organizacji i stowarzyszeń zawodowych, pracodawców i związków zawodowych oraz środków masowego przekazu. Muszą w nich uczestniczyć także jednostki – i tak się zresztą dzieje – jak wynika bowiem z danych statystycznych wzrasta udział obywateli w różnych formach tzw. kształcenia z własnej inicjatywy.

Rozwój ustawicznego kształcenia zawodowego nie nastąpi także w sytuacji braku sprzyjających instrumentów prawnych i finansowych. Dlatego też w różnych środowiskach trwają dyskusje nad тезami do ustawy o funduszu szkoleniowym. Takie formy prawno-organizacyjnego wspierania kształcenia ustawicznego istnieją już w niektórych krajach Unii Europejskiej (np. we Francji czy Irlandii) i w zdecydowany sposób wspierają jego rozwój.

Innym, ważnym instrumentem finansowym wpływającym na rozwój kształcenia ustawicznego jest obowiązujący dla danego państwa system podatkowy. Ważne są zarówno te rozwiązania podatkowe, które motywują obywateli do podejmowania kształcenia samodzielnego, jak i te, które taką motywację dają pracodawcom.

Istotne znaczenie dla rozwoju ustawicznego kształcenia zawodowego ma także doskonalenie już istniejących oraz wprowadzanie nowych form kształcenia, przy zastosowaniu współczesnych technologii informatycznych.

I wreszcie pojawiające się przed naszym krajem możliwości korzystania z Europejskiego Funduszu Społecznego także stanowią dużą zachętę do tego, by szeroko popularyzowana w Europie zasada **Inwest in People**, stała się i naszą zasadą.

Halina Iżycka

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Szkolenie osób bezrobotnych i poszukujących pracy w latach 2000–2002

Celem szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy organizowanego przez publiczne służby zatrudnienia jest zwiększenie szans uczestników szkoleń na uzyskanie zatrudnienia, podwyższenie dotychczasowych kwalifikacji zawodowych lub zwiększenie aktywności zawodowej¹. W szczególności szkoleniem powinny zostać objęte:

- osoby nie posiadające żadnych kwalifikacji zawodowych,
- osoby posiadające kwalifikacje nieadekwatne do potrzeb rynku pracy i zmuszone do ich zmiany w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia,
- osoby, które utraciły zdolność do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie.

¹ Szkolenie osób bezrobotnych i poszukujących pracy jest realizowane przez publiczne służby zatrudnienia na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. *o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu* (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 58, poz. 314 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lutego 2000 r. w sprawie *szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy* (Dz.U. Nr 12 poz. 146 ze zm.)

Poza osobami bezrobotnymi, skierowanie na szkolenie z powiatowego urzędu pracy mogą otrzymać następujące kategorie osób poszukujących pracy:

- osoby będące w okresie wypowiedzenia z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- osoby zatrudnione u przedsiębiorcy wobec którego ogłoszono upadłość, lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji,
- osoby otrzymujące świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny,
- osoby pobierające gwarantowany zasiłek okresowy z pomocy społecznej tj. osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do dnia ukończenia szkoły podstawowej lub gimnazjum, nie dłużej niż do 15 roku życia,
- żołnierze rezerwy nie mający prawa do świadczeń emerytalno-rentowych w pełnej wysokości,
- osoby niepełnosprawne nie pozostające w zatrudnieniu np. renciści,
- osoby, którym przyznano rentę szkoleniową.

Z Funduszu Pracy mogą być również sfinansowane koszty szkolenia osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu rolników, które zostały zwolnione z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i nie są uprawnione do zasiłku dla bezrobotnych, pod warunkiem, że celem szkolenia będzie podjęcie zatrudnienia lub działalności gospodarczej poza rolnictwem.

Z inicjatywą skierowania na szkolenie może wystąpić powiatowy urząd pracy lub osoba bezrobotna. Osoba bezrobotna może złożyć wniosek o skierowanie na wskazane przez siebie szkolenie, jeżeli zostanie uprawdopodobnione, że szkolenie to zapewni uzyskanie pracy, koszt tego szkolenia nie przekroczy dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia, a także, jeżeli spełnia przynajmniej jeden z ustawowych warunków skierowania na szkolenia.

Istnieje również możliwość zawarcia tzw. trójstronnej umowy szkoleniowej pomiędzy urzędem pracy, pracodawcą i instytucją szkolącą, na mocy której pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia osoby bezrobotnej po ukończeniu określonego szkolenia, a powiatowy urząd pracy do sfinansowania kosztów szkolenia ze środków Funduszu Pracy.

Poza ubieganiem się o uzyskanie skierowania na szkolenie w trybie indywidualnym, który jest obwarowany warunkiem uprawdopodobnienia zatrudnienia, osoba bezrobotna może uczestniczyć w szkoleniach grupowych organizowanych zgodnie z planem szkoleń. Plany szkoleń zawierają informacje o tematyce szkoleń, terminach ich realizacji, wymaganiach stawianych kandydatom na szkolenie oraz zasadach rekrutacji uczestników szkolenia. Plany szkoleń wywieszane są w siedzibach urzędów pracy w miejscu ogólnie dostępnym oraz w zakładach pracy planujących zwolnienia grupowe, ośrodkach pomocy społecznej i innych instytucjach świadczących pomoc osobom bezrobotnym. W siedzibach powiatowych urzędów pracy wywieszane są również informacje o poszczególnych, zakontraktowanych kursach i organizowane spotkania z kandydatami zainteresowanymi podjęciem szkolenia, w trakcie których osoby zainteresowane uzyskują m.in. informacje o kryteriach i formach rekrutacji na szkolenie.

Osoby bezrobotne mogą również ubiegać się o udzielenie pożyczki szkoleniowej ze środków Funduszu Pracy. Pożyczka szkoleniowa może zostać udzielona w celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia wymagającego szczególnych kwalifikacji. Wysokość pożyczki nie może przekraczać czterokrotnego przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy. Pożyczka jest nieoprocentowana, lecz powinna zostać spłacona w ciągu 18 miesięcy od ustalonego w umowie dnia zakończenia szkolenia. Od kwoty pożyczki nie spłaconej w terminie są naliczane odsetki. Udzielenie pożyczki następuje w drodze umowy cywilno-prawnej zawartej pomiędzy bezrobotnym a starostą.

Udział osób przeszkolonych w ogólnej populacji bezrobotnych i struktura uczestników szkoleń w latach: 2000–2002

Analiza danych statystycznych ilustrujących działalność edukacyjną urzędów pracy w latach: 2000–2002, wskazuje, iż najwięcej osób przeszkolono w 2000 r. (101 643 tj. 4% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). W roku

2001 liczba przeszkolonych spadła do 52 293 (1,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych), natomiast w roku 2002 wzrosła do 63 843 osób (2% zarejestrowanych bezrobotnych). Spadek liczby osób przeszkolonych w latach 2001 i 2002 w stosunku do roku 2000 związany był z ograniczeniem środków finansowych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu.

Struktura uczestników szkoleń w kolejnych trzech latach przedstawia się podobnie. Wśród osób przeszkolonych około 90% stanowiły osoby bezrobotne. Ponad 70% uczestników szkoleń – to osoby bezrobotne przeszkolone w ramach szkoleń grupowych, natomiast około 20% – to osoby, które podejmowały szkolenia na indywidualny wniosek.

Osoby poszukujące pracy stanowiły bardzo niewielki, wręcz symboliczny odsetek osób przeszkolonych, tj. 0,5% w 2000 r. i 0,2% w 2001 i 2002 r.

Szczegółowe dane nt. uczestników szkoleń w latach: 2000–2001 zawarte są w Tab. 1.

Tab. 1. Osoby, które ukończyły szkolenie w latach: 2000–2002

Lp.	Kategorie osób	Osoby, które ukończyły szkolenie w roku:					
		2000		2001		2002	
		Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
1	Osoby bezrobotne ² , w tym:	96 771	95,2	46 852	88,6	59 186	92,7
	▪ szkolenia indywidualne	17 272	17,0	9 710	18,6	12 800	20,0
	▪ szkolenia grupowe	79 499	78,2	37 142	71,0	46 386	72,7
2	Osoby poszukujące pracy	491	0,5	113	0,2	121	0,2
3	Osoby bezrobotne niepełnosprawne, w tym:	1 664	1,6	2 208	4,2	2 382	3,7
	▪ szkolenia indywidualne	486	0,5	681	1,3	770	1,2
	▪ szkolenia grupowe	1 178	1,1	1 527	2,9	1 612	2,5
4	Osoby niepełnosprawne niepracujące (np. renciści)	2 307	2,3	2 234	4,3	1 611	2,5
5	Osoby niepełnosprawne w okresie wypowiedzenia	26	x	34	x	0	x
6	Osoby pobierające rentę szkoleniową	384	0,4	852	1,6	482	0,7
Ogółem		101 643	100,0	52 293	100,0	63 843	100,0

² bez bezrobotnych niepełnosprawnych

Analiza danych dotyczących szkolenia osób niepełnosprawnych wskazuje na interesujące zjawisko w latach 2000 i 2001; aktywność edukacyjna osób niepełnosprawnych nie mających statusu bezrobotnych (głównie rencistów) jest wyższa, niż bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Zaskakująco niskie są dane liczbowe ilustrujące szkolenie osób, którym przyznano rentę szkoleniową. Świadczy to, iż renty szkoleniowe były stosunkowo rzadko wykorzystywanym instrumentem aktywizacji osób, które utraciły zdolność do wykonywania poprzedniego zawodu.

Główne kierunki szkoleń organizowanych przez urzędy pracy w latach: 2000–2002

Struktura kierunków szkoleń organizowanych w latach: 2000–2002 przedstawia się podobnie. Najczęściej organizowane były szkolenia w zawodach związanych z handlem. Uczestnicy tych szkoleń stanowili od 16,1% (w 2001 r.) do 18% (w 2002 r.) ogółu populacji przeszkolonych.

Na drugiej pozycji w rankingu kierunków szkoleń znalazły się szkolenia komputerowe, w których uczestniczyło w kolejnych latach około 12% przeszkolonych.

Trzecią pozycję zajęły szkolenia przygotowujące do pracy w zawodzie kierowcy. Odsetek osób przeszkolonych w tym obszarze systematycznie zwiększał się: od 8,0% w 2000 r. do 11,3% w 2002 r. Na zbliżonym poziomie tj. około 8–9% kształtowały się wielkości ilustrujące szkolenia w zakresie obsługi finansowo-księgowej, natomiast malejącą tendencję wykazały dane liczbowe dot. szkoleń o charakterze administracyjno-biurowym. W analizowanym okresie rósł udział przeszkolonych w zakresie obsługi maszyn i urządzeń, natomiast zdecydowanie zmniejszył się udział osób przeszkolonych w zawodach budowlanych.

Szczegółowe dane nt. głównych kierunków szkoleń organizowanych przez urzędy pracy w latach: 2000–2002 znajdują się w Tab. 2.

Edukacja ustawiczna w liczbach

Tab. 2. Główne kierunki szkoleń organizowanych
przez urzędy pracy w latach: 2000–2002

L.p.	Nazwa kierunku szkolenia	2000		2001		2002	
		Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
1	Handel (sprzedawcy, akwizytorzy)	16 836	16,6	8 406	16,1	11 863	18,6
2	Obsługa komputera i programów użytkowych	12 379	12,2	6 510	12,4	7 278	11,4
3	Kierowcy (zawodowe prawo jazdy)	8 153	8,0	4 878	9,3	7 240	11,3
4	Obsługa finansowo-księgowa	9 101	8,9	4 744	9,1	5 127	8,0
5	Obsługa maszyn i urządzeń	5 928	5,8	3 703	7,1	4 802	7,5
6	Obsługa admin.-biurowa (sekretariat)	5 935	5,8	3 041	5,8	3 242	5,1
7	Spawanie	4 750	4,6	2 779	5,3	3 132	4,9
8	Zawody budowlane (murarz, tynkarz, malarz)	7 068	7,0	2 971	5,7	2 484	3,9
9	Organizacja i zarządzanie, przedsiębiorczość	4 585	4,5	1 772	3,4	1 727	2,7
10	Pozostałe	26 908	26,6	13 489	25,8	16 948	26,6
	Razem	101 643	100,0	52 293	100,0	63 843	100,0

Szkolenie bezrobotnych w województwach w latach: 2000–2002

W 2000 r. odsetek osób przeszkolonych w ogólnej populacji zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych województwach wahał się od 2,8% w województwie opolskim do 5,6% – woj. śląskim.

W 2001 r. w poszczególnych województwach (podobnie jak w całym kraju) odsetek osób przeszkolonych zmniejszył się ponad dwukrotnie, natomiast w 2002 r. wskaźniki osób przeszkolonych nieznacznie wzrosły.

Analiza danych statystycznych dotyczących działalności szkoleniowej w poszczególnych województwach w latach: 2000–2001 pozwala na wyodrębnienie tych województw, które chętnie stosowały tę formę aktywizacji bezrobotnych i tych województw, które preferowały inne formy aktywizacji. Szczegółowe dane nt. szkolenia bezrobotnych w poszczególnych województwach znajdują się w Tab. 3.

Tab. 3. Szkolenie bezrobotnych wg województw w latach 2000–2002

Nazwa województwa	2000		2001		2002	
	Osoby przeszk.	%	Osoby przesz.	%	Osoby przesz.	%
Dolnośląskie	9 412	4,3	2 968	1,2	7 000	2,6
Kujaw.-Pomor.	7 806	4,6	2 905	1,5	4 095	2,0
Lubelskie	6 950	4,5	4 825	2,8	2 930	1,6
Lubuskie	2 510	3,1	2 026	2,1	2 083	2,0
Łódzkie	8 625	4,4	3 908	1,8	5 180	2,2
Małopolskie	4 643	2,7	2 572	1,3	4 433	2,1
Mazowieckie	8 758	3,2	5 587	1,8	4 724	1,3
Opolskie	1 814	2,8	966	1,3	1 402	1,7
Podkarpackie	5 035	2,9	2 498	1,3	2 558	1,3
Podlaskie	3 564	4,7	1 546	1,9	1 504	1,7
Pomorskie	5 900	4,3	3 950	2,4	4 800	2,6
Śląskie	13 263	5,6	5 966	2,1	7 924	2,5
Świętokrzyskie	5 158	4,6	1 848	1,5	1 652	1,3
Warm.-Mazur.	7 532	5,0	3 148	1,9	5 395	3,0
Wielkopolskie	6 319	3,5	4 755	2,2	5 289	2,2
Zachodniopom.	4 354	3,1	2 825	1,7	2 874	1,6
Razem	101 643	4,0	52 293	1,8	63 843	2,0

Do województw, które w latach 2000–2001 uzyskały wyższe od średniej krajowej wskaźniki osób przeszkolonych należą:

- woj. pomorskie,
- woj. śląskie,
- woj. łódzkie,
- woj. warmińsko-mazurskie.

Do województw, w których wystąpiły niższe od średniej krajowej wskaźniki osób przeszkolonych, należą:

- opolskie,
- podkarpackie,
- zachodniopomorskie,
- mazowieckie.

Podstawowe wskaźniki zatrudnienia po szkoleniu w latach: 2000–2002

Wskaźniki zatrudnienia po szkoleniu są ważnym miernikiem efektywności tej formy aktywizacji bezrobotnych. Od 2000 r. w statystyce publicznej dokonuje się badania zatrudnienia w okresie 3 miesięcy po zakończeniu szkolenia. Jest to stosunkowo krótki okres, stąd wskaźniki zatrudnienia zmalały o kilkanaście procent w stosunku do wskaźników z lat dziewięćdziesiątych, gdzie przedmiotem badań było zatrudnienie w okresie 12 – miesięcy po zakończeniu szkolenia.

Ogólny wskaźnik zatrudnienia po szkoleniach zorganizowanych w 2000 r. wyniósł 37%, a w kolejnych latach jego wielkość malała – do 33,9% – w roku 2001 i 32% w roku 2002 r. Malejąca tendencja zatrudnienia po szkoleniu jest prawdopodobnie związana z pogłębiającymi się trudnościami na rynku pracy i wzrostem liczby bezrobotnych, np. w latach: 1997–1998, gdy w urzędach pracy było zarejestrowanych ok. 1 800 tys. bezrobotnych, wskaźnik zatrudnienia po szkoleniu wynosił ok. 50%.

Analiza wskaźników zatrudnienia po szkoleniu dla poszczególnych grup uczestników szkoleń w latach: 2000–2002, wskazuje na pewne prawidłowości (Tab. 4). W kolejnych latach najwyższą efektywnością zatrudnieniową charakteryzowały się szkolenia organizowane w trybie indywidualnym. Wskaźniki zatrudnienia po tych szkoleniach wynoszą:

- 60,6% w 2000 r.,
- 57,5% w 2001 r.,
- 52,1% w 2002 r.

Edukacja ustawiczna w liczbach

Tab. 4. Wskaźniki zatrudnienia osób bezrobotnych
i poszukujących pracy po szkoleniu organizowanym przez urzędy pracy
w latach: 2000–2002

	Wyszczególnienie	Liczba osób przeszkolonych	Liczba osób zatrudnionych w okresie 3 m-cy po szkoleniu	Wskaźnik zatrudnienia
2000 rok	Ogółem, z tego	101 643	37 603	37,0%
	Osoby bezrobotne, w tym:	96 771	36 275	37,5%
	▪ szkolenia indywidualne	17 272	10 469	60,6%
	▪ szkolenia grupowe	79 499	25 806	32,5%
	Osoby poszukujące pracy	491	206	42,0%
	Osoby niepełnosprawne	3 997	1 095	27,4%
2001 rok	Osoby pobierające rentę szkoleniową	384	27	7,0%
	Ogółem, z tego	52 293	17 723	33,9%
	Osoby bezrobotne, w tym:	46 852	16 629	35,5%
	▪ szkolenia indywidualne	9 710	5 588	57,5%
	▪ szkolenia grupowe	37 142	11 041	29,7%
	Osoby poszukujące pracy	113	31	27,4%
2002 rok	Osoby niepełnosprawne	4 476	1 028	23,0%
	Osoby pobierające rentę szkoleniową	852	35	4,1%
	Ogółem, z tego	63 843	20 420	32,0%
	Osoby bezrobotne, w tym:	59 186	19 420	32,8%
	▪ szkolenia indywidualne	12 800	6 671	52,1%
	▪ szkolenia grupowe	46 386	12 749	27,1%
	Osoby poszukujące pracy	121	18	14,9%
	Osoby niepełnosprawne	3 993	973	24,4%
	Osoby pobierające rentę szkoleniową	482	12	2,5%

Wskaźniki zatrudnienia po szkoleniach grupowych są prawie dwukrotnie niższe i wynoszą:

- 32,5% w 2000 r.,
- 29,7% w 2001 r.,
- 27,1% w 2002 r.

W kolejnych latach, średnio co czwarta przeszkolona osoba niepełnosprawna znajdowała zatrudnienie. Bardzo mało efektywne – jako instrument aktywizacji, okazały się renty szkoleniowe. Po szkoleniu odbytym w ramach renty szkoleniowych, podjęło pracę zaledwie kilka procent rentobiorców tj.

- 7% – w 2000 r.,
- 4,1% – w 2001 r.,
- 2,5% – w 2002 r.

Szczegółowe dane na temat poszczególnych kategorii uczestników szkoleń znajdują się w Tabeli 4.

Wskaźniki zatrudnienia po głównych kierunkach szkoleń organizowanych przez urzędy pracy w latach: 2000–2002

Analiza wskaźników zatrudnienia absolwentów określonych kierunków szkoleń wskazuje, iż większe szanse na zatrudnienie mieli uczestnicy szkoleń w zawodach tzw. robotniczych, niż urzędniczych. Z punktu widzenia zatrudnienia, najbardziej efektywne okazały się szkolenia w zakresie obsługi maszyn i urządzeń. Pracę po tych szkoleniach uzyskało w badanych latach około 50% uczestników szkoleń. Zatrudnienie znalazło też ponad 40% uczestników szkoleń dla kierowców. Na trzecim miejscu pod względem efektywności zatrudnieniowej znalazły się szkolenia w zawodach budowlanych, gdzie wskaźniki zatrudnienia wahały się od 38,8% w 2000 r. do 30,1% – w 2002 r.

Najniższe szanse na zatrudnienie w świetle danych liczbowych mieli absolwenci szkoleń w zawodach związanych z handlem, absolwenci kursów komputerowych oraz kursów z zakresu obsługi finansowo-księgowej i administracyjno – biurowej. Wskaźniki zatrudnienia po

Edukacja ustawiczna w liczbach

tych szkoleniach wahały się od 28% do 16%. Szczegółowe dane na temat efektywności zatrudnieniowej głównych kierunków szkoleń, zawarte są w Tab. 5.

Tab. 5. Wskaźniki zatrudnienia po głównych kierunkach szkoleń
organizowanych przez urzędy pracy w latach: 2000–2002

Lp.	Nazwa kierunku szkolenia	2000		2001		2002	
		Osoby zatrudn.	Wsk. zatrud.	Osoby zatrudn.	Wsk. zatrudn.	Osoby zatrudn.	Wsk. zatrudn.
1	Handel (sprzedawcy, akwizytorzy)	4 234	25,1	2 059	25,6	2 622	22,1
2	Obsługa komputera i programów użytkowych	3 409	27,5	1 384	21,3	1 184	16,3
3	Kierowcy (zawodowe prawo jazdy)	3 843	47,1	2 036	41,7	2 970	41,0
4	Obsługa finansowo-księgowa	2 571	28,2	1 311	27,6	1 128	22,0
5	Obsługa maszyn i urządzeń	3 077	51,9	1 671	45,1	2 130	44,4
6	Obsługa admin.-biurowa (sekretariat)	1542	26,0	744	24,5	730	22,5
7	Spawanie	1 967	41,4	1 219	43,9	1 315	42,0
8	Zawody budowlane (murarz, tynkarz, malarz)	2 745	38,8	930	31,3	748	30,1
9	Organizacja i zarządzanie, przedsiębiorczość	1 676	36,6	574	32,4	429	24,8
10	Pozostałe	12 539	33,3	5 795	43,0	7 164	42,3
	Razem	37 603	37,0	17 723	33,9	20 420	32,0

Wskaźniki zatrudnienia po szkoleniu w województwach w latach: 2000–2002

Do województw, które we wszystkich trzech analizowanych latach uzyskiwały wskaźniki zatrudnienia po szkoleniach przewyższające średnią krajową, należą:

- woj. lubuskie,
- woj. mazowieckie,
- woj. podkarpackie,
- woj. podlaskie,
- woj. pomorskie.

Do województw, które nie uzyskały poziomu średniej krajowej wskaźnika zatrudnienia, należą:

- woj. lubelskie,
- woj. małopolskie,
- woj. śląskie.

Szczegółowe dane nt. wskaźników zatrudnienia po szkoleniu w poszczególnych województwach znajdują się w Tab. 6.

Tab. 6. Zatrudnienie po szkoleniu w województwach w latach: 2000–2002

Nazwa województwa	2000		2001		2002	
	Osoby zatrudn.	Wsk. zatrud.	Osoby zatrud.	Wsk. zatrud.	Osoby zatrud.	Wsk. zatrud.
Dolnośląskie	3 683	41,0	1 253	42,2	1 539	22,0
Kujaw.-Pomor.	3 194	40,9	1 018	35,0	1 252	30,6
Lubelskie	2 022	29,1	1 156	24,0	882	30,1
Lubuskie	1 109	44,2	753	37,1	890	42,7
Łódzkie	2 237	25,9	1 475	37,7	1 584	30,6
Małopolskie	1 407	30,3	650	25,3	1 035	23,3
Mazowieckie	3 896	44,5	1 966	35,2	1 565	33,1
Opolskie	1 026	56,6	317	32,8	518	36,9
Podkarpackie	1 889	37,5	957	38,3	879	34,4
Podlaskie	1 394	39,1	551	35,6	560	37,2
Pomorskie	2 553	43,3	1 853	46,9	1 881	39,2
Śląskie	4 837	36,5	1 644	27,6	2 261	28,5
Świętokrzyskie	1 781	34,5	417	22,6	654	39,6
Warm.-Mazur.	2 415	32,1	1 428	45,4	2 065	38,3
Wielkopolskie	2 400	38,0	1 525	32,1	1 913	36,2
Zachodniopom.	1 660	38,1	761	26,9	942	32,8
Razem	37 603	37,0	17 723	33,9	20 420	32,0

Korelacja pomiędzy szkoleniem i zatrudnieniem po szkoleniu, a stopą bezrobocia w województwie

Analiza danych statystycznych nie wskazuje na istnienie prostych zależności pomiędzy stopą bezrobocia a intensywnością działalności szkoleniowej i efektywnością zatrudnieniową szkoleń. Niemniej zestawienie powyż-

Edukacja ustawiczna w liczbach

szych danych wydaje się interesujące, gdyż w sposób jasny i przejrzysty ilustruje zjawisko aktywności edukacyjnej służb zatrudnienia w zróżnicowanych pod względem poziomu bezrobocia regionach. Szczegółowe dane na powyższy temat zawarte są w Tab. 7.

Tab. 7. Szkolenie i zatrudnienie po szkoleniu,
a stopa bezrobocia w województwie

Nazwa województwa	2000			2001			2002		
	Wsk. przesz.	Wsk. zatrud.	Stopa bezr.	Wsk. przesz.	Wsk. zatrud.	Stopa bezr.	Wsk. przesz.	Wsk. zatrud.	Stopa bezr.
Dolnośląskie	4,3	41,0	18,4	1,2	42,2	21,5	2,6	22,0	22,5
Kujaw.-Pomor.	4,6	40,9	19,2	1,5	35,0	21,9	2,0	30,6	22,6
Lubelskie	4,5	29,1	14,2	2,8	24,0	15,7	1,6	30,1	15,8
Lubuskie	3,1	44,2	21,3	2,1	37,1	24,4	2,0	42,7	25,9
Łódzkie	4,4	25,9	16,3	1,8	37,7	18,1	2,2	30,6	18,5
Małopolskie	2,7	30,3	12,2	1,3	25,3	14,1	2,1	23,3	13,9
Mazowieckie	3,2	44,5	10,8	1,8	35,2	13,0	1,3	33,1	13,9
Opolskie	2,8	56,6	15,7	1,3	32,8	18,2	1,7	36,9	19,3
Podkarpackie	2,9	37,5	16,2	1,3	38,3	17,4	1,3	34,4	16,9
Podlaskie	4,7	39,1	13,8	1,9	35,6	15,1	1,7	37,2	15,2
Pomorskie	4,3	43,3	16,6	2,4	46,9	19,6	2,6	39,2	21,2
Śląskie	5,6	36,5	12,9	2,1	27,6	15,7	2,5	28,5	16,5
Świętokrzyskie	4,6	34,5	16,6	1,5	22,6	18,4	1,3	39,6	18,5
Warm.-Mazur.	5,0	32,1	25,8	1,9	45,4	28,9	3,0	38,3	28,8
Wielkopolskie	3,5	38,0	12,5	2,2	32,1	15,4	2,2	36,2	16,1
Zachodniopom.	3,1	38,1	20,8	1,7	26,9	24,7	1,6	32,8	26,4
Razem	4,0	37,0	15,1	1,8	33,9	17,5	2,0	32,0	18,1

Pożyczki szkoleniowe w latach: 2000–2002

Pożyczki szkoleniowe są stosunkowo rzadko wykorzystywanym przez bezrobotnych źródłem finansowania szkolenia. Świadczą o tym dane statystyczne zawarte w Tab. 8.

Wielkości wskaźników zatrudnienia po szkoleniach finansowanych ze środków pożyczkowych są zbliżone do wielkości wskaźników po szkoleniach organizowanych w trybie indywidualnym i dużo wyższe od wskaźni-

ków zatrudnienia po szkoleniach grupowych. Jest to kolejny argument na rzecz indywidualizacji działań w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych.

Tab. 8. Pożyczki szkoleniowe w latach: 2000–2002

Wyszczególnienie	2000	2001	2002
Osoby, które otrzymały pożyczki szkoleniowe	493	545	470
Osoby, które ukończyły szkolenie sfinansowane ze środków pożyczkowych	433	485	409
Osoby, które podjęły pracę po szkoleniu sfinansowanym ze środków pożyczkowych	209	213	198
Wskaźnik zatrudnienia (w procentach)	48,3	43,3	48,4

Szkolenie pracowników refundowane z Funduszu Pracy w latach: 2000–2002

Pracodawcy wykazują niewielkie zainteresowanie możliwością uzyskania wsparcia finansowego w dostosowaniu kwalifikacji pracowników do wymagań nowych stanowisk pracy. Zarówno liczba pracodawców korzystających z tej formy wsparcia, jak i liczba pracowników objętych szkoleniami współfinansowanymi z Funduszu Pracy jest wręcz symboliczna. W 2002 r. ze wsparcia Funduszu Pracy skorzystało 52 pracodawców, którzy zorganizowali szkolenie dla 122 pracowników. W 2001 r. z tej możliwości skorzystało 56 pracodawców i 423 pracowników, a w 2000 r. – 143 pracodawców i 2037 pracowników, ale w skali całego kraju jest to bardzo niewielki odsetek potencjalnych beneficjentów.

Szkolenie rolników refundowane z Funduszu Pracy w latach: 2000–2002

Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku szkolenia rolników planujących podjęcie zatrudnienia lub rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

czej poza rolnictwem. W 2000 r. 45 rolników otrzymało zgodę na refundację kosztów szkolenia, natomiast 47 rolników ukończyło szkolenia refundowane z Funduszu Pracy. W 2001 r. tylko 4 rolników otrzymało zgodę na refundację kosztów szkolenia i 4 ukończyło szkolenia refundowane z Funduszu Pracy. Natomiast w 2002 r. 14 rolników otrzymało zgodę na refundację kosztów szkolenia, a 10 ukończyło szkolenia refundowane z Funduszu Pracy, z czego 8 rozpoczęło pracę poza rolnictwem.

* * *

Analiza przedstawionych danych statystycznych w zakresie szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy w latach: 2000–2002 wskazuje na:

- spadek podstawowych wskaźników efektywności zatrudnieniowej szkoleń,
- prawie dwukrotnie wyższe wskaźniki efektywności zatrudnieniowej szkoleń organizowanych w trybie indywidualnym od szkoleń grupowych,
- niższe wskaźniki efektywności zatrudnieniowej szkoleń w zawodach związanych z handlem, komputerowych, szkoleń w zakresie obsługi finansowo-księgowej, tj. takich, które zajmują najwyższe pozycje w rankingu kierunków szkoleń, od szkoleń w zawodach robotniczych, które są na dalszych pozycjach w strukturze kierunków szkoleń.

Powyższe obserwacje wskazują na konieczność zmiany struktury kierunków szkoleń w celu ich lepszego dostosowania do potrzeb pracodawców oraz zwiększenie udziału szkoleń indywidualnych w działalności edukacyjnej urzędów pracy poprzez większą indywidualizację obsługi osób bezrobotnych.

Nowe rozwiązania

Janina Hejno

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Nowe regulacje prawne z zakresu refundowania pracodawcom kosztów prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych

Istotne zmiany w przepisach dotyczących refundowania pracodawcom wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z prowadzeniem przygotowania zawodowego pracowników młodocianych dokonane zostały w ustawie z dnia 20 grudnia 2002 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o systemie oświaty (Dz.U. z 2003 r. Nr 6, poz. 65). Ustawa weszła w życie 6 lutego 2003 r.

W dotychczas obowiązującym stanie prawnym do zadań z zakresu administracji rządowej, które realizowane były przez powiaty należało między innymi wydawanie decyzji w sprawach o refundowaniu pracodawcom ze środków Funduszu Pracy wypłaconych wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Zadania te wykonywane były przez powiatowe urzędy pracy wchodzące w skład powiatowej administracji zespolonej. Organem właściwym do wydawania decyzji administracyjnej był starosta. Decyzje podejmowane były niezależnie od zawo-

dów i kierunków w jakim pracodawca prowadził przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych oraz zapotrzebowania lokalnego rynku pracy.

Znowelizowana ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 20 grudnia 2002 r. wprowadziła szereg istotnych zmian w tym zakresie, a mianowicie:

- powierzyła samorządom wojewódzkim możliwość określania, po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej rady zatrudnienia, na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności (na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2002 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. Nr 222 poz. 1868) wykazu zawodów, za które może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Wykaz zawodów podlega ogłoszeniu w wojewódzkim dzienniku urzędowym,
- powierzyła staroście możliwość zawierania z pracodawcą lub organizacją zrzeczającą pracodawców umowy cywilnoprawnej przewidującej refundowanie poniesionych kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie przekraczającej jednak wysokości najniższych stawek określonych w odrębnych przepisach obowiązujących w okresie, za który dokonywana jest refundacja,
- wprowadziła przepis, który dotyczy refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy (przed dniem 6 lutego 2003 r.) stosuje się przepisy dotychczasowe, nie dłużej jednak niż do dnia 30 czerwca 2005 r.,
- powierzyła z dniem 1 czerwca 2003 r. Ochotniczemu Hufcom Pracy możliwość dokonywania zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie-

przekraczającej jednak kwoty, o której mowa w art. 57 ust. 3, z uwzględnieniem wykazu zawodów, o którym mowa w art. 5 ust.1 pkt 13.

Ponadto w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu upoważniono ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia szczegółowego sposobu, warunków i trybu refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłaconych młodocianym pracownikom zatrudnionym przez pracodawców na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń.

Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w dniu 29 maja 2003 r. podpisał rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym przez pracodawców na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń. Rozporządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Ustaw z dnia 5 czerwca 2003 r. Nr 100, poz. 931 i z tym dniem weszło w życie.

Regulacje prawne zawarte w rozporządzeniu dotyczą: pracodawców oraz organizacji zrzeszających pracodawców, młodocianych pracowników odbywających przygotowanie zawodowe u pracodawcy na podstawie umowy o pracę, samorządów powiatowych, powiatowych urzędów pracy i samorządów wojewódzkich, wojewódzkich urzędów pracy, szkół i ośrodków kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz ochotniczych hufców pracy.

Rozporządzenie określa podmioty uprawnione do składania wniosku o refundację, treść wniosku, sposób i tryb składania i rozpatrywania wniosku oraz sposób refundacji.

W myśl przepisów rozporządzenia pracodawca, który zatrudnia młodocianych pracowników na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, może wystąpić z wnioskiem do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego przygotowania zawodowego lub za pośrednictwem organizacji zrzeszającej pracodawców o refundację wypłaconych wynagrodzeń oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, jeżeli:

- zatrudnia młodocianych w zawodach określonych w wykazie zawodów, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 13 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu,
- spełnia warunki do prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych określonych w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego wydanych na podstawie kodeksu pracy,
- w okresie roku poprzedzającego dzień złożenia wniosku nie został skazany prawomocnym wyrokiem za naruszenie przepisów ustawy.

Wniosek o refundację powinien zawierać:

- 1) nazwę pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności,
- 2) numer identyfikacji nadany w krajowym rejestrze podmiotów gospodarki narodowej REGON,
- 3) numer identyfikacji podatkowej NIP,
- 4) oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności,
- 5) wykaz młodocianych, których dotyczy wnioski o refundację zawierający:
 - a) imiona i nazwiska młodocianych,
 - b) datę zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i okres jej trwania,
 - c) nazwy zawodów i umiejętności, w których jest odbywane przygotowanie zawodowe.

Pracodawca powinien dołączyć do wniosku o refundację:

- 1) oświadczenie o:
 - a) liczbie pracowników zatrudnionych w dniu składania wniosku, z uwzględnieniem wszystkich młodocianych i roku ich nauki,
 - b) liczbie młodocianych, którzy w okresie ostatnich trzech lat przed dniem złożenia wniosku ukończyli przygotowanie zawodowe u tego pracodawcy,
 - c) liczbie młodocianych, którzy ukończyli w okresie ostatnich trzech lat przed dniem złożenia wniosku, przygotowanie zawodowe i kontynuowali zatrudnienie u tego pracodawcy przez okres co najmniej 12 miesięcy lub nadal je kontynuują,

- 2) dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań zawodowych i pedagogicznych do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych,
- 3) oświadczenie o nie korzystaniu z refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń młodocianych, o których mowa w ust. 2 pkt 5, z innego powiatowego urzędu pracy lub Ochotniczego Hufca Pracy,
- 4) oświadczenie o niekaralności za naruszenie przepisów ustawy,
- 5) oświadczenie o możliwości uzyskania refundacji zgodnie z przepisami o warunkach dopuszczalności i nadzorowaniu pomocy publicznej dla przedsiębiorców, stosownie do ustawy z dnia 27 lipca 2002 r. o warunkach dopuszczalności i nadzorowaniu pomocy publicznej dla przedsiębiorców (Dz.U. z 2002 r. Nr 141, poz. 1177).
- 6) deklarację dalszego zatrudnienia młodocianych na podstawie umowy o pracę po zakończeniu przygotowania zawodowego.

Wprawdzie przepisy nie określają jakiego okresu ma dotyczyć deklaracja pracodawcy, o której mowa w pkt. 6, jednakże wskazane jest zatrudnienie pracownika młodocianego przez okres co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego, zważywszy na zapis w pkt. 1 lit. c.

Wzoru wniosku należy szukać na stronie internetowej www.praca.gov.pl.

Wniosek o refundację poniesionych kosztów może dotyczyć:

- 1) nie więcej niż dwóch młodocianych, jeżeli pracodawca zatrudnia wyłącznie młodocianych,
- 2) młodocianych w liczbie nie przekraczającej trzykrotnej liczby zatrudnionych u tego pracodawcy pracowników nie będących młodocianymi.

Do limitu, o którym mowa w p-kcie 1 i 2 należy wliczać wszystkich młodocianych zatrudnionych u pracodawcy w dniu składania wniosku, w tym również tych, którzy objęci są refundacją na podstawie starego trybu w drodze decyzji administracyjnej, co oznacza, że np. jeżeli pracodawca zatrudnia dwóch pracowników nie będących pracownikami młodocianymi, to może złożyć wniosek o refundację na 6 pracowników młodocianych. Przy

czym jeżeli jest mowa o pracowniku, to należy rozumieć osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zarówno pracodawca jak i organizacja zrzeszająca pracodawców wnioski o refundację składa do powiatowego urzędu pracy w terminie do dnia 30 września każdego roku. Zaś wnioski o refundację dotyczące młodocianych, którzy nie doksztalcają się w zasadniczej szkole zawodowej mogą być składane w innych terminach wskazanych przez powiatowy urząd pracy w siedzibie urzędu.

Termin do dnia 30 września każdego roku dotyczy wniosków pracodawców o refundację w związku z zawartymi umowami o pracę w celu przygotowania zawodowego z pracownikami młodocianymi, którzy doksztalcają się w zasadniczych szkołach zawodowych. Zapisy te są zbieżne z regulacjami zawartymi w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 278 ze zm.).

Powiatowe urzędy pracy i organizacje zrzeszające pracodawców dokonują przeglądu złożonych wniosków przez pracodawców pod kątem prowadzenia przygotowania zawodowego, zgodnie z zawodami określonymi w wykazie zawodów przez samorząd województwa, pod kątem spełnienia przez pracodawców warunków w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych do prowadzenia przygotowania zawodowego, niekaralności i innych warunków, o których mowa w rozporządzeniu.

Następnie w terminie 30 dni od dnia 30 września danego roku powiatowy urząd pracy informuje pracodawcę oraz organizację zrzeszającą pracodawców o uwzględnieniu lub o przyczynach nieuwzględnienia wniosku o refundację.

Uwzględnienie wniosku pracodawcy zgodnie z art. 22 b ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu może stanowić podstawę dla starosty do zawarcia z pracodawcą lub organizacją zrzeszającą pracodawców umowy określającej refundowanie poniesionych kosztów przez pracodawcę. Integralną częścią umowy, o której mowa w tym przepisie są wnioski pracodawców dotyczące imiennie wskazanych młodocianych pracowników – bowiem refundacja jest skierowana do konkretnych pracodawców za konkretnych pracowników młodocianych.

Umowa ta przykładowo powinna przewidywać:

- 1) liczbę młodocianych i okres przewidziany programem nauki za jaki nastąpi refundacja,
- 2) zawody w jakich młodociani odbywają przygotowanie zawodowe,
- 3) terminy i wysokość refundowanych kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń,
- 4) zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudnienia młodocianego po zakończeniu przygotowania zawodowego,
- 5) zobowiązanie pracodawcy do bieżącego informowania o zmianie osoby, która spełnia warunki do prowadzenia przygotowania zawodowego pracowników młodocianych oraz do bieżącego informowania o wszelkich zmianach wynikających z zawartych umów w celu przygotowania zawodowego z młodocianymi lub wcześniejszego rozwiązania,
- 6) sposób przekazywania środków na refundację poniesionych kosztów przez pracodawcę.

Umowa prawa cywilnego może zawierać także inne ważne postanowienia dla stron umowy. Wzoru umowy należy szukać na stronie internetowej www.praca.gov.pl.

Przy czym należy mieć na uwadze, że w przypadku „zmiany stron” umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianych (niezależnie czy zmiany dotyczą pracodawcy czy pracownika młodocianego) – odpowiednia zmiana powinna towarzyszyć, zawartej pomiędzy pracodawcą a starostą umowie o refundację, a więc możliwe jest: zakończenie umowy o refundację, zawarcie nowej umowy na podobnych warunkach, ze zmianą po stronie młodocianego lub pracodawcy. Możliwe jest także w obrębie jednej umowy o refundację zawarcie różnych warunków dotyczących refundacji wobec poszczególnych młodocianych odbywających przygotowanie w obrębie różnych zawodów.

Zróżnicowanie może dotyczyć zarówno długości okresu refundacji jak i wysokości refundacji – przy założeniu nie przekroczenia maksymalnego progu refundacji, o którym mowa w odrębnych przepisach.

A zatem umowa ta będzie stanowiła podstawę do dokonywania refundacji poniesionych kosztów przez pracodawców. Jednakże warunkiem reali-

zacji zapisów umowy w sprawie uzyskania refundacji będzie przedłożenie do powiatowego urzędu pracy wymaganych dokumentów potwierdzających faktyczne poniesienie kosztów przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń.

Wzoru wniosku o zwrot kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego za okres należy szukać na stronie internetowej www.praca.gov.pl

Powiatowy urząd pracy będzie przekazywał środki Funduszu Pracy z tytułu refundacji bezpośrednio poszczególnym pracodawcom na wskazany rachunek bankowy w terminach ustalonych w umowie, zgodnie z brzmieniem § 5 ust. 3 rozporządzenia.

Z zapisów zawartych w rozporządzeniu wynika także, że w przypadku powtarzania przez młodocianego roku nauki refundacja wypłaconych wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń za okres przygotowania zawodowego będzie przysługiwała jednokrotnie. Oznacza to, że w razie gdy pracownik młodociany doksztalający się np. w zasadniczej szkole zawodowej nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły, to w takiej sytuacji pracodawca może ubiegać się o refundację poniesionych kosztów tylko raz w ciągu całego cyklu szkolnego z tytułu powtarzania przez młodocianego roku nauki.

Ponadto należy nadmienić, iż przepisy rozporządzenia stosuje się odpowiednio do młodocianych uczestników ochotniczych hufców pracy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z tym, że:

- 1) wnioski o refundację są składane do wojewódzkich komend Ochotniczych Hufców Pracy właściwych ze względu na miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- 2) refundacja wynagrodzeń oraz składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń jest dokonywana przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy.

Jednakże do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych OHP nie stosuje się zapisów

§ 3 ust. 3 pkt 6 i ust. 4, które stanowią, że do wniosku o refundację dołącza się deklarację dalszego zatrudnienia młodocianych na podstawie umowy o pracę po zakończeniu przygotowania zawodowego oraz, że wniosek o refundację może dotyczyć: nie więcej niż dwóch młodocianych, jeżeli pracodawca zatrudnia wyłącznie młodocianych; młodocianych w liczbie nie przekraczającej trzykrotnej liczby zatrudnionych u tego pracodawcy pracowników, nie będących młodocianymi.

Zgodnie bowiem, ze znowelizowanym art. 43 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu Ochotnicze Hufce Pracy z dniem 1 czerwca 2003 r. otrzymały kompetencje do refundacji pracodawcom kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Środki na ten cel przekazywane będą Ochotniczym Hufcom Pracy z Funduszu Pracy na podstawie art. 57a ust. 3 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, co oznacza, że minister właściwy do spraw pracy ustala i przekazuje na rachunek sum na zlecenie dla Ochotniczych Hufców Pracy kwotę środków Funduszu Pracy przeznaczoną na refundowanie wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników.

Przedstawiając powyższe należy stwierdzić, iż ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, jak i nowe regulacje prawne zawarte w rozporządzeniu wykonawczym do ustawy, dają bardzo dużą swobodę starostom w kształtowaniu umów prawa cywilnego zawieranych z pracodawcami lub organizacjami zrzeszającymi pracodawców. Zarówno postanowienia, jak i treść tych umów mogą być dowolnie ustalane przez poszczególnych starostów w zależności od polityki prowadzonej na danym terenie, aktualnych potrzeb i możliwości finansowych w tym zakresie.

Grażyna Zawadzka, Jacek Jaczewski

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Standaryzacja jako element systemu zapewnienia jakości usług edukacji ustawicznej

Zasadą współczesnej edukacji jest kształcenie ustawiczne polegające na nieustannym doskonaleniu posiadanych kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Zrozumienie tej prawidłowości wpływa na tempo zmian jakim podlega otaczający nas świat, gdzie zdobyte wykształcenie stopniowo się dezaktualizuje.

Intensywny postęp cywilizacji, rozwój nowoczesnych technologii oraz związane z tym procesem nowe metody pracy powodują zwiększenie naturalnej luki pomiędzy kwalifikacjami społeczeństwa a wymaganiami gospodarki. Dotyczy to zwłaszcza kształcenia zawodowego, gdyż rozszerzanie wiedzy oraz podnoszenie kwalifikacji jest w niektórych zawodach koniecznością. W tym kontekście szczególnie ważne stają się prace nad nowymi zadaniami i funkcjami edukacji we współczesnym społeczeństwie oraz dostosowaniem narodowych systemów edukacji do wymagań nowoczesnego rynku pracy.

Nowoczesny rynek pracy stawia przed edukacją ustawiczną nowe zadania i wymagania, szczególnie w odniesieniu do metod i form kształcenia dorosłych. Rozwój nauki i postęp technologiczny wymuszają kształcenie

się ludzi dorosłych – podejmujących nowe zadania na swoich stanowiskach pracy. Edukacja ustawiczna w tym aspekcie spełnia **funkcję adaptacyjną**. Ponadto wiele osób staje wobec sytuacji uzupełnienia wiedzy i umiejętności w nowych warunkach i w nowej postaci jakie pojawiają się w strukturze organizacji. Edukacja ustawiczna w tym aspekcie spełnia **funkcję wyrównawczą**. Kiedy zaś mówimy o osobach, które po jakiejś przerwie w zatrudnieniu ponownie podejmują pracę w wyuczonym zawodzie, muszą zaktualizować swoją wiedzę i umiejętności – edukacja ustawiczna spełnia wówczas **funkcję renowacyjną**. Wiele tych funkcji znajduje zastosowanie wobec ogółu osób dorosłych, a szczególnie osób bezrobotnych, będących klientami urzędów pracy, które poprzez edukację starają się zwiększyć swoje szanse na rynku pracy.

Wobec dokonujących się zmian wzrasta znaczenie działań podejmowanych w interesie osób posiadających kwalifikacje niedostosowane do nowych realiów – osób bezrobotnych i poszukujących pracy, zwłaszcza, że w procesie integracji ze społeczeństwem kluczową rolę dla takiej osoby mogą spełniać: aktywizacja zawodowa (np. poprzez szkolenie) i odpowiednie zatrudnienie. Instrumenty te pozwalają na osiągnięcie niezależności ekonomicznej, wzbogacenie kontaktów i form uczestnictwa w społeczeństwie oraz pomagają w osiągnięciu poczucia własnej wartości i przydatności społecznej. Mogą zatem pełnić **funkcję ekonomiczną i samorealizacyjną oraz zapobiegać izolacji**.

Z doświadczeń polskich służb zatrudnienia wynika, że jedną z najsukcesyjniejszych form aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz łagodzenia ekonomicznych i społecznych skutków bezrobocia są szkolenia, stąd też urzędy pracy rozwijają działalność w tym zakresie. Zasadniczym celem procesu szkolenia jest umożliwienie klientom dostępu do takich szkoleń, które wyposażą ich w wiedzę i umiejętności pozwalające na znalezienie zatrudnienia lub utrzymanie dotychczasowego miejsca pracy.

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu określając usługi oferowane przez organy zatrudnienia osobom bezrobotnym, poszukującym pracy i pracodawcom (w tym: szkolenia) wskazuje, że usługi te (stanowiące ważny segment usług społecznych) powinny opierać się na zasadach do-

stępności, dobrowolności, bezpłatności i jawności oraz charakteryzować się wysokim poziomem jakości.

Podstawowym elementem systemu zapewniania jakości usług urzędów pracy są standardy realizacji usług, które stanowią niejako model usługi, zaspokajającej stwierdzone lub przewidywane potrzeby klientów, budującej zaufanie do działań organów zatrudnienia i ich wiarygodność, a także zachowującej spójność z innymi działaniami w obszarze realizowanym przez usługę i gwarantującym rozwój.

Ewolucja metod pracy z osobami bezrobotnymi i systemu zarządzania służbami zatrudnienia oraz realizacja modelu partnerstwa pozwoliły na wprowadzenie standaryzacji usług, a wcześniejsze doświadczenia związane ze szkoleniami finansowanymi ze środków Funduszu Pracy wykorzystano przy opracowaniu standardu usługi **„Organizacja szkoleń”**.

I. Geneza standaryzacji usług urzędów pracy w zakresie organizacji szkoleń

Działania na rzecz standaryzacji w zakresie organizacji szkoleń mają wieloletnią tradycję. Za jedno z pierwszych działań w tym zakresie można uznać opracowanie i wdrożenie **„Ogólnych zasad organizacji szkolenia bezrobotnych”** oraz procedur związanych z przygotowywaniem i przeprowadzaniem szkoleń obejmujących m.in. diagnozowanie potrzeb szkoleniowych, dobór jednostek szkolących, dobór uczestników szkolenia, formy marketingu szkolenia, udzielanie pożyczek szkoleniowych, badanie efektywności szkolenia. Ten ostatni zakres procedur (badanie efektywności) związany był m.in. z podejmowanymi od 1995 r. (tj. od ukazania się poradnika **„Analiza efektywności programów rynku pracy”**) próbami uzyskania wiarygodnej informacji i oceny nt. rzeczywistego usprawnienia pracy urzędów i sposobów realizacji programów rynku pracy oraz poprawy efektywności działań i racjonalności zarządzania posiadanymi środkami.

Działania te uzupełniały szkolenia specjalistyczne, cykl wydawniczy **„Zeszyty informacyjno-metodyczne dla kadry specjalistów ds. szkolenia**

i rozwoju zawodowego”, staże zagraniczne dla pracowników urzędów pracy w Szwecji, Danii, Francji, USA, Niemczech i wielu innych krajach.

Rozwijając formy realizacji usług szkoleniowych upowszechniono w urzędach pracy **model umów trójstronnych**. Szkolenia organizowane według modelu umów trójstronnych charakteryzują się znacznie wyższą efektywnością zatrudnieniową niż inne przedsięwzięcia szkoleniowe. Wśród czynników powodujących wyższą efektywność takiego szkolenia jest niewątpliwie wpływ pracodawcy na dobór kandydatów na szkolenie i program, zobowiązanie do zatrudnienia absolwentów szkolenia wynikające z charakteru umowy, możliwość zdobycia kwalifikacji ściśle odpowiadających potrzebom pracodawcy.

Natomiast w ramach rozwoju form szkolenia upowszechniono w urzędach pracy interesującą inicjatywę szkoleniową – adresowaną do osób długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych, zamieszkających na wsi – tzw. **szkolenia trójmodułowe**. Celem szkolenia, według koncepcji trójmodułowej, jest przywrócenie aktywności zawodowej tych osób, poprzez kompleksowe szkolenie, ukierunkowane na rozbudzenie motywacji do zdobycia nowych kwalifikacji i wyrównanie deficytów wiedzy podstawowej umożliwiającej efektywne podjęcie nauki, zmianę postaw bezrobotnych z pasywnych na aktywne, zainspirowanie do czynnego poszukiwania pracy, wzmocnienie poczucia własnej wartości oraz przygotowanie do pracy w nowym, poszukiwanym na rynku pracy zawodzie. Przywrócenie aktywności zawodowej osób długotrwale bezrobotnych dokonuje się w trakcie szkolenia w trzech modułach: integracyjno-wyrównawczym, aktywizującym oraz zawodowym.

„**Standardy podstawowych usług rynku pracy**” w ujednoliconej formule, wprowadzone do urzędów pracy w 1999 r., opracowano na podstawie obowiązujących regulacji prawnych oraz wieloletnich doświadczeń urzędów pracy w zakresie świadczenia usług rynku pracy. Przesłanką do powstania standardów był dokonujący się postęp w dziedzinie nowoczesnego i profesjonalnego świadczenia usług oraz wynikająca z niego potrzeba opracowania jednolitych zasad porządkujących organizacyjne i merytoryczne aspekty funkcjonowania urzędów pracy.

Inwestycje w infrastrukturę, profesjonalizm kadr urzędów pracy oraz wcześniej funkcjonujące zasady, wytyczne czy regulacje wewnętrzne, pozwalały przypuszczać, że wszystkie elementy standardów, zmierzające do uzyskania odpowiedniej jakości usług są możliwe do realizacji przez wszystkie urzędy pracy. W ten sposób standardy – łącząc w sobie doświadczenia z wielopłaszczyznowego procesu – stały się podstawowym elementem systemu jakości usług. Przyjęty zakres standardów pozwala na objęcie wszystkich klientów usługami realizowanymi w ten sam, porównywalny sposób i na realistycznym poziomie jakości, a równocześnie stanowi skuteczny mechanizm pozyskiwania informacji zwrotnej oraz tworzenia instrumentów wiarygodnej oceny realizowanych usług.

Projekt standardów realizacji przez organy zatrudnienia zadań w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizacji szkoleń oraz klubów pracy uzyskał pozytywną opinię Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji.

W kontekście aktualnie obowiązujących regulacji prawnych standardy nie są obligatoryjne i mają stanowić materiały pomocnicze dla organów zatrudnienia. Zastosowanie standardów powinno przyczynić się do zwiększenia skuteczności zatrudnieniowej działań urzędów pracy, zadowolenia klientów z otrzymywanych usług oraz racjonalnego wykorzystania środków Funduszu Pracy.

Wprowadzenie standardów realizacji usług przez urzędy pracy nabiera szczególnego znaczenia w kontekście działań akcesyjnych i jest wyrazem dążenia do realizacji zadań na poziomie zbliżonym do przyjętego w krajach członkowskich UE.

Wypełniając zapisy Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz realizując zadania przyjęte w „Planie pracy Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w roku 2003”, Priorytet – Promocja Zatrudnienia, Działanie 2: Zwiększenie zdolności urzędów pracy do realizacji usług w 2003 r. Departament Rynku Pracy MGPIPS przygotował i upowszechnił w urzędach pracy i urzędach wojewódzkich pięć standardów:

– Standard usługi „Pośrednictwo pracy”,

- Standard usługi „Poradnictwo zawodowe” (świadczonej przez powiatowe urzędy pracy i centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy),
- Standard usługi „Organizacja szkoleń”,
- Standard usługi „Klub pracy”,
- Standard wykonywania kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy (kontrola legalności zatrudnienia).

Standardy stanowią komplet segregatorów, w tej samej szacie graficznej, różniących się kolorem oznakowania usługi, drukowanych na sztywnych kartkach, co umożliwia sprawną aktualizację materiału w przypadku wprowadzania zmian.

Standardy realizacji usług posiadają jednolity układ składający się z następujących części:

- Tytuł usługi wraz z jej celem i podstawowymi definicjami;
- Organizacja usługi – określająca komórkę organizacyjną urzędu pracy realizującą usługę wraz z zakresem jej odpowiedzialności;
- Procedury – określające sposoby postępowania, tj. czynności jakie mają być wykonane i ich kolejność, rodzaje prowadzonej dokumentacji, kto jest odpowiedzialny za realizację procedur usługi oraz zawierające niezbędne wyjaśnienia.

Procedury składające się na realizację usługi zawierają, występującą jako końcową, procedurę „Badanie jakości wykonania usługi”, określającą m.in. miary i wskaźniki poziomu jakości wykonania usługi.

Związki procedur wyodrębnionych w ramach usług, sposobów postępowania i czynności w ramach procedur przedstawiono na schematach funkcjonalnych.

- Procesy – określające zakres współdziałania komórki realizującej usługę z innymi komórkami organizacyjnymi urzędu pracy.
- Zasoby – określające niezbędne kwalifikacje (wiedzę, umiejętności i cechy osobowościowe) pracowników realizujących usługę oraz warunki lokalowe i sprzętowo-materiałowe do realizacji usługi.

Dla doświadczonych pracowników zajmujących się poszczególnymi usługami objętymi standaryzacją – standard ma znaczenie porządkujące i doskonalące, dla tych zaś którzy dopiero wkraczają w tę dziedzinę może stanowić przewodnik i ułatwić szybkie przyswojenie zapisów ustawowych, związanych ze szkoleniami oraz niektórych sformułowań zwyczajowych, funkcjonujących pozaustawowo.

II. Standard usługi „Organizacja szkoleń”

Zgodnie z założeniami – dla usługi, związanej z udziałem urzędów pracy w procesach inicjowania, organizacji i finansowania szkoleń ze środków Funduszu Pracy przyjęto tytuł wynikający z zapisów ustawowych. Ustawa jako podstawowy akt prawny obowiązujący pracowników urzędów pracy stała się także źródłem zawartej w standardzie definicji szkolenia, rozumianego jako przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie, podwyższenie kwalifikacji zawodowych lub naukę umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia.

Standard określa, iż celem usługi „Organizacja szkoleń” jest zwiększenie szans osób bezrobotnych i innych uprawnionych osób na uzyskanie zatrudnienia, zaś osób zagrożonych utratą pracy na utrzymanie zatrudnienia. Usługa związana ze szkoleniami jest podejmowana w sytuacji, gdy nie ma możliwości zaoferowania klientowi odpowiedniego zatrudnienia, a pojawiają się natomiast szanse na zatrudnienie klienta po uzyskaniu lub udoskonaleniu jego kwalifikacji. W realizacji usługi, jako zleceniobiorcy i bezpośredni organizatorzy szkoleń – uczestniczą zewnętrzne jednostki szkoleniowe.

Obowiązującymi formami organizacji szkoleń wskazanymi w standardzie są:

- szkolenia inicjowane przez starostę na podstawie analizy potrzeb rynku pracy, po spełnieniu warunków określonych w ustawie, nazywane **szkoleniami grupowymi**, gdyż najczęściej organizowane są dla większej grupy klientów urzędu;
- szkolenia inicjowane na wniosek osoby bezrobotnej pod warunkiem uprawdopodobnienia zatrudnienia, nazywane **szkoleniami indy-**

- widualnymi**, ponieważ zawsze dotyczą tylko jednej osoby występującej z wnioskiem;
- **szkolenia pracowników na wniosek pracodawcy** czyli refundowanie pracodawcy części kosztów szkolenia pracowników pod warunkiem zatrudnienia na innych stanowiskach pracy, zgodnie z kierunkiem odbytego szkolenia;
 - **szkolenia finansowane w ramach pożyczki szkoleniowej** czyli udzielanie pożyczki na wniosek osoby bezrobotnej w celu sfinansowania kosztów szkolenia, podejmowanego bez skierowania urzędu pracy.

Standard usługi „Organizacja szkoleń” dotyczy wszystkich działań związanych z inicjowaniem, organizowaniem lub finansowaniem szkoleń. Działania związane z inicjowaniem szkoleń wymagają analizowania potrzeb i możliwości szkoleniowych, opracowywania planów szkoleń, ustalania kryteriów rekrutacji na szkolenia we współpracy z innymi komórkami urzędu, gromadzenia i aktualizowania informacji o podmiotach, funkcjonujących na wolnym rynku usług edukacyjnych, przygotowywania informacji o możliwościach i warunkach szkoleń dla potrzeb klientów i innych komórek urzędu oraz upowszechniania informacji o planowanych szkoleniach.

Działania związane z organizacją szkoleń wymagają przygotowywania zleceń usług szkoleniowych (w tym: propozycji procedur wyboru ofert szkoleniowych zgodnie z przepisami ustawy o zamówieniach publicznych), doboru grup szkoleniowych we współpracy z innymi komórkami urzędu oraz przygotowania i prowadzenia dokumentacji szkoleń.

Do zapewnienia skuteczności działań szkoleniowych zleczanych przez urzędy pracy niezbędne jest kontrolowanie przebiegu szkoleń w trakcie ich trwania, dokonywanie ocen pośrednich i końcowych oraz prowadzenie badań efektywności szkoleń. Oddzielnymi zagadnieniami wskazanymi w standardzie jest problematyka finansowania szkoleń, realizowanego przez inne komórki urzędu we współpracy z komórką ds. szkoleń.

W ramach usługi wyróżniono sześć procedur, których realizacja powinna zapewnić poprawność i jakość usługi.

1. Planowanie szkoleń – celem tej procedury jest usystematyzowanie pomocy klientom w uzyskaniu odpowiednich kwalifikacji lub umiejętności.
2. Szkolenia grupowe – celem tej procedury jest pomoc w uzyskaniu przez klientów odpowiednich kwalifikacji lub umiejętności, niezbędnych do podjęcia i utrzymania zatrudnienia.
3. Szkolenia indywidualne – celem tej procedury jest udzielenie pomocy klientowi (na jego wniosek) w uzyskaniu kwalifikacji niezbędnych do podjęcia zatrudnienia.
4. Szkolenia na wniosek pracodawcy – celem tej procedury jest zapobieganie zwolnieniom pracowników poprzez stworzenie możliwości uzyskania kwalifikacji zawodowych umożliwiających pracę na innych stanowiskach.
5. Szkolenia finansowane w ramach pożyczki szkoleniowej – celem tej procedury jest umożliwienie osobom bezrobotnym podjęcia zatrudnienia wymagającego szczególnych kwalifikacji.
6. Badanie jakości wykonania usługi.

W ramach poszczególnych procedur, w zależności od złożoności zagadnienia – wskazano co najmniej po jednym sposobie postępowania, w których przedstawiono czynności podejmowane na stanowisku i ich kolejność, wykorzystywane dokumenty zewnętrzne oraz materiały przygotowywane przez komórkę ds. szkoleń, relacje z innymi komórkami urzędu oraz otoczeniem, a także czynności związane z kontrolą zewnętrzną i samokontrolą podejmowanych działań. Wskazano także, jak należy postępować w sytuacjach krytycznych, które mogą pojawić się w trakcie wykonywania czynności. Zapisy dotyczące czynności uzupełniono także o dodatkowe wyjaśnienia, przydatne do ich prawidłowego wykonania. Każdy ze sposobów postępowania zakończony jest przypomnieniem, by sprawdzić, czy wszystkie czynności wykonano zgodnie z ustalonym sposobem postępowania, zaś każda procedura – wykazem niezbędnych dokumentów.

W związku ze zróżnicowaniem dokumentacji, wykorzystywanej przy organizacji szkoleń przez powiatowe urzędy pracy – do standardu, po ostatniej z procedur, włączono wzory ujednoliconych dokumentów. W standar-

dzie zamieszczono wzory: karty kandydata na szkolenie, skierowania na szkolenie, ankiety do badania zadowolenia klienta indywidualnego, ankiety badania zadowolenia pracodawcy, ankiety dla absolwentów kursu. Zmodyfikowane wzory karty kandydata i skierowania na szkolenie oraz ankiety dla absolwentów kursu – przygotowane zostały na podstawie dotychczasowych dokumentów, zaś nowe wzory ankiet do badania zadowolenia stanowią opracowania autorskie i w związku z tym, pełna ocena ich przydatności i weryfikacja możliwa jest na poziomie bezpośrednich realizatorów usługi.

Jak wspomniano wcześniej – jako ostatnią procedurę zamieszczono „Badanie jakości wykonania usługi”. Struktura tej procedury nie odbiega od innych procedur, a zasadniczą różnicą jest jej cel, tj. ocena jakości wykonania usługi. Ma ona szczególne znaczenie dla prawidłowej realizacji usługi i zawiera sześć sposobów postępowania, związanych z badaniem:

- zadowolenia klientów (bezrobotnych, innych poszukujących pracy, pracodawców) z otrzymanej usługi,
- efektywności zatrudnieniowej
- trafności doboru na szkolenia,
- czasu przygotowywania umów,
- indywidualnej oceny szkolenia przez uczestników.

Jedną z największych korzyści wynikających z wprowadzenia do standardu procedury „Badanie jakości wykonania usługi” jest stworzenie podstaw do uzyskiwania informacji zwrotnej przez pracownika realizującego usługę i wzmocnienie w nim zachęty do samokontroli. Autoewaluacja oznacza bowiem możliwość uzyskania zdolności kierowania samym sobą i własną pracą. Jest również najbardziej efektywnym sposobem kontroli, ponieważ opiera się na wskaźnikach oceny jakości, a nie na bezpośrednim nadzorze. Autoewaluacja sprzyja również odpowiedzialności pracowników za realizowane usługi, zwiększa motywację do osiągania celów oraz pozwala na doskonalenie zawodowe. Warunkiem niezbędnym dla samokontroli jest wyposażenie realizatorów usług w przejrzyste i wspólne dla wszystkich mierniki. Stosowane wskaźniki muszą ponadto dostarczać rzetelnych informacji, a jednocześnie uwzględniać margines błędu. Optymalnym rozwiąza-

niem byłaby możliwość korzystania z informacji będących w stałej dyspozycji urzędu, np. pochodzących ze sporządzanych sprawozdań.

Tworząc zestaw wskaźników w procedurze „Badanie jakości wykonania usługi” przyjęto za podstawę średnie wartości proponowanych wskaźników, uzyskiwane w skali kraju w latach 1997–2001. Nie oznacza to jednak, że na każdym stanowisku realizującym standaryzowane usługi możliwe będą do uzyskania wskaźniki średnie dla kraju. Na realną wartość wskaźników będą bowiem miały wpływ zarówno czynniki zewnętrzne (np. organizacja urzędu, zmiany w prawodawstwie, sytuacja na lokalnym rynku pracy) jak i wewnętrzne (np. umiejętności, doświadczenie, motywacja i rzetelność pracownika realizującego usługę).

W związku z powyższym należy podkreślić, że formułowane w procedurze „Badanie jakości wykonania usługi” wskaźniki nie mogą być wykorzystane do oceny pracownika, stanowią bowiem wyłącznie element jego warsztatu pracy, dostarczający wskazówek do autokorekty działań oraz rozwoju zawodowego.

Zamieszczone w procedurze wskaźniki i metody badania jakości mają charakter przykładowy, a więc mogą być stosowane całościowo, wybiórczo lub też być zastępowane oraz rozbudowywane o inne wskaźniki. Ten sam status ma zaproponowana metoda pomiaru zadowolenia klientów z otrzymanej usługi, tzn. istnieje możliwość zastąpienia przykładowego wskaźnika innym, jednak nie powinno się rezygnować z uzyskiwania informacji w tym zakresie od bezpośrednich odbiorców usług, bowiem wskaźnik ten ma na celu również pobudzenie refleksji i uzyskanie informacji zwrotnej tak, aby możliwe było znalezienie optymalnych rozwiązań dla problemów występujących na płaszczyźnie urząd pracy – klient.

Specyficzną częścią standardu jest część, w której zawarto procesy współdziałania komórki ds. szkoleń z innymi komórkami urzędu pracy. W realizacji podstawowych zadań komórka ds. szkoleń współdziała przede wszystkim z komórkami zajmującymi się zagadnieniami pośrednictwa pracy, pośrednictwa zawodowego oraz pożyczkami z Funduszu Pracy. Ponadto, komórka ds. szkoleń współpracuje także z komórkami odpowiedzialnymi za ewidencję i świadczenia czy finansowe aspekty szkoleń oraz komisją ds.

zamówień publicznych. Dla zobrazowania procesów współdziałania – w standardzie zastosowano schemat funkcjonalny wskazujący zakres, kierunki przepływu informacji i dokumentacji na poszczególnych etapach realizacji usługi w podziale na komórki uczestniczące w procesach.

Ważną częścią standardu są zasoby, w której określono wymagania dotyczące zarówno kadry zajmującej się usługą, jak też i warunków lokalowych, oprzyrządowania technicznego i materiałów czyli wszystkich elementów składowych, niezbędnych do prawidłowej i efektywnej realizacji usługi.

Zgodnie ze standardem – osoba pracująca w komórce ds. szkoleń powinna posiadać minimum średnie wykształcenie. Do prawidłowego funkcjonowania i realizacji zadań w ramach stanowiska niezbędne są: wiedza w zakresie obowiązujących regulacji prawnych, związanych z rynkiem pracy, edukacją i zamówieniami publicznymi oraz znajomość podstaw pedagogiki, zarządzania zasobami ludzkimi, gromadzenia i upowszechniania informacji, funkcjonowania rynku usług edukacyjnych, oceny instytucji szkolących. Specyfika pracy wymaga od pracownika ds. szkoleń przede wszystkim umiejętności współpracy i podejmowania decyzji oraz umiejętności pozyskiwania i analizowania informacji, przekonywania, argumentowania i negocjowania. W związku z wykonywanymi zadaniami osoba pracująca w komórce ds. szkoleń powinna umieć zaplanować swoje działania, łatwo nawiązywać kontakty oraz prowadzić rozmowy, zarówno bezpośrednio, jak też i z wykorzystaniem dostępnych środków komunikacji masowej. Zadania stanowiska wymagają także odpowiedzialności, konsekwencji w działaniu, odporności na stres, otwartości, komunikatywności, samodzielności i operatywności oraz systematyczności.

Pracownikowi lub pracownikom zajmującym się organizacją szkoleń potrzebne jest samodzielne pomieszczenie zapewniające niekłójące warunki do prowadzenia rozmów z klientami, a jego lokalizacja powinna zapewniać łatwy dostęp dla zainteresowanych osób oraz umożliwiać stały kontakt z doradcą zawodowym i pośrednikami.

W pomieszczeniu tym, poza pracą – powinna być dokumentacja szkoleń oraz formularze i druki, materiały informacyjne dla klientów i innych ko-

mórek w urzędzie, katalog instytucji szkolących i inne materiały, wykorzystywane w codziennej pracy oraz biblioteczka której zawartość umożliwi aktualizację wiedzy z zakresu rynku pracy i edukacji oraz doskonalenie w wykonywaniu zadań zawodowych.

Ponadto osoby zajmujące się organizacją szkoleń – poza typowym wyposażeniem biurowym czyli podstawowymi meblami i oprzyrządowaniem (telefon/fax, komputer, itp.) powinny mieć możliwość stałego dostępu do pomieszczenia o charakterze konferencyjnym, w związku z częstymi kontaktami z otoczeniem i większymi grupami klientów.

Współautorzy Standardu usługi „Organizacja szkoleń” mają świadomość, że standard ten jest swoistym „dokumentem otwarcia” i będzie podlegał modyfikacjom związanym ze zmianą przepisów prawnych, rozwojem wykorzystywanych metod i technik realizacji usługi, czy potrzebą uwzględnienia nowych technologii lub dokumentacji. Wyrażają także nadzieję, że będzie on pomocny pracownikom zajmującym się organizacją szkoleń w wykonywaniu zadań zawodowych oraz ułatwi świadczenie usługi na wysokim poziomie – ku zadowoleniu klientów urzędu pracy i satysfakcji z podejmowanych działań.

Pracodawcy o edukacji ustawicznej

Maciej Prószyński

Dyrektor Zespołu Oświaty Zdrowotnej i Promocji Gospodarczej
Związek Rzemiosła Polskiego

Młodociani w rzemiośle

Zakład rzemieślniczy tradycyjnie jest miejscem, gdzie można nauczyć się zawodu. Tak było przed laty, gdy rozbudowywały się miasta, rosło zapotrzebowanie na różnorodne usługi i produkty i tak jest obecnie. Stwierdzenie, że to właśnie rzemieślnicy dali podwaliny dzisiejszemu systemowi kształcenia zawodowego w Europie jest w pełni uzasadnione. Tak wielkie zaangażowanie pracodawców w proces edukacji przeniosło się oczywiście i na zadania wykonywane w stworzonej przez nich organizacji czyli cechy, a później izby rzemieślnicze i Związek Rzemiosła Polskiego. Ten proces trwa i obecnie, w zasadzie, koncentruje się na trzech dziedzinach: nauce zawodu (rzadziej przyuczaniu), doskonaleniu zawodowym i potwierdzaniu kwalifikacji.

W dniu 30 maja 2003 roku Minister Edukacji Narodowej i Sportu zawarł Porozumienie ze Związkiem Rzemiosła Polskiego o współpracy na rzecz poprawy stanu i jakości kształcenia zawodowego, w szczególności w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu z udziałem pracodawców rzemieślników. Porozumienie podpisali Pani Krystyna Łybacka, Minister Edukacji Narodowej i Sportu oraz Pan Jerzy Bartnik, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego. Bez przesady można stwierdzić, że Porozumienie to akt fundamentalny i mający wielkie znaczenie ideowe i merytoryczne zarówno dla środowiska rzemieślniczego, jak i dla jego organizacji.

Minister Edukacji Narodowej po raz pierwszy w dziejach przekroczył progi Związku Rzemiosła Polskiego, co ma swoją wymowę, gdy spojrzysz na rolę organizacji rzemiosła w procesie kształcenia zawodowego. Również po raz pierwszy doszło do podpisania Porozumienia określającego wzajemne zadania i rolę zarówno organizacji rzemiosła, jak i edukacji publicznej. Porozumienie jest rezultatem dotychczasowej współpracy i wynikiem jej efektów, ale i otwiera nowe perspektywy dla obydwu partnerów.

W tym miejscu istotne będzie przypomnienie roli odgrywanej przez organizację rzemiosła tylko w dziedzinie kształcenia zawodowego – u około 45 tys. pracodawców-rzemieślników uczy się zawodu ponad 95 tys. młodocianych pracowników, zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Izby rzemieślnicze sprawują ustawowy nadzór nad procesem kształcenia praktycznego.

To przypomnienie jest konieczne dla uzasadnienia decyzji ministerialnej, aby po wielu, wielu latach rzeczywistej współpracy zawrzeć Porozumienie formalne z takim właśnie partnerem. Takie uzasadnienie dotyczy także oczywiście i całej organizacji rzemiosła, do której niestety nadal z dystansem odnosi się część zawodowego środowiska edukacyjnego. Odnosi się często wrażenie, iż w pewnych kręgach oświatowych istnieje przekonanie, że nauczyć może tylko szkoła, a pracodawca zatrudnia młodocianych, aby mieć tanią czy wręcz bezpłatną siłę roboczą. Patrząc z tego punktu widzenia stwierdzenia zawarte w Porozumieniu, mówiące o istotnej roli pracodawców w procesie kształcenia i o roli organizacji samorządu rzemiosła w procesie nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników, mają swoje znaczenie i swoją wymowę.

Celem Porozumienia jest podnoszenie poziomu jakości kształcenia zawodowego, a więc poziomu nauki w szkole i zakładzie pracy, co można osiągnąć tylko przy ścisłej współpracy. Współpracy nie tylko na poziomie resortu edukacji i ZRP. Współdziałanie musi mieć miejsce tam, gdzie odbywa się proces edukacji i gdzie zapadają konkretne decyzje odnośnie rozwiązywania konkretnych problemów. Jeden z uczestników uroczystości podpisania Porozumienia stwierdził refleksyjnie – „podpisała Pani Minister i Pan Prezes, ale pracę tę wykonają cechy i szkoły oraz izby rzemieślnicze i kuratoria”. To jest bardzo słuszna uwaga i rzeczywiście takie założenie przy-

świecało autorom tekstu. W § 1 jest zapis o tym, że i Ministerstwo i Związek Rzemiosła Polskiego „będą wspierać nawiązanie współpracy przez organa i jednostki organizacyjne właściwe w sprawach funkcjonowania systemu oświaty oraz organizacje samorządu rzemiosła na szczeblu lokalnym, w szczególności przez kuratorów oświaty i izby rzemieślnicze”.

Konsekwencją takich ustaleń jest planowany zakres współpracy polegający m.in. na tworzeniu sieci zakładów rzemieślniczych, w których organizowane będzie kształcenie praktyczne, w tym praktyki zawodowe. To jest znak dążenia do nowoczesności polegającej na wysokiej jakości pracy i edukacji w zakładzie pracy. Świadczy o tym zapis o określeniu „standardów wyposażenia zakładów prowadzących praktyki zawodowe”, który jest zbieżny z ustaleniami Zarządu ZRP z lutego 2002 r. o zasadach i trybie sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle – mówiącymi o podnoszeniu jakości kształcenia.

Na uwagę zasługują ustalenia, iż Minister Edukacji i kuratorzy będą zasięgać opinii organizacji rzemiosła „a także przyjmować uwagi, wnioski i postulaty” w sprawach kształcenia praktycznego, z uwzględnieniem relacji czasowych pomiędzy kształceniem praktycznym a teoretycznym. Ten ostatni problem wskazano nie bez przyczyny. Od lat jest to najsłabszy punkt – w ocenie środowiska rzemieślniczego – kształcenia zawodowego, rzutujący negatywnie na jakość i efektywność nauki praktycznej zawodu.

Konflikt interesów pomiędzy tymi dwoma miejscami nauki zawodu, które w założeniu mają współbrzmieć i uzupełniać się, był zawsze, ale obecnie – po reformie oświaty – przybrał rozmiary niepokojące. Przypomnieć należy, że w zreformowanej szkole, to właśnie nauka zawodu poniosła straty. Ograniczenie do dwóch lat szkoły zawodowej, a po zabiegach Związku Rzemiosła Polskiego, przyjęcie w niektórych zawodach okresu trzech lat nauki przy jednoczesnym stałym manipulowaniu planami nauczania, sprowadza obecnie w opinii pracodawców naukę zawodu do fikcji. Jeden lub dwa dni w tygodniu na naukę praktyczną zawodu nie może przynieść oczekiwanego efektu w postaci nabycia umiejętności zawodowych. Mówią o tym i teoretycy i praktycy, a tymczasem... Przy ostatniej w poprzedniej kadencji Sejmu zmianie kodeksu pracy przyjęto regulację, zgodnie z którą czas przeznaczony

ny na naukę praktyczną uzależniony jest od planu nauczania w szkole zawodowej. W efekcie oznacza to utrwalenie jednego – może czasem dwóch dni w tygodniu – na naukę praktyczną, przy skróceniu okresu nauki do dwóch lat, a więc o jedną trzecią! A w konsekwencji oznacza to także wzrost ilości młodzieży, która będzie uczyła się teorii zawodowej w systemie pozaszkolnym, na kursach czy bezpośrednio od pracodawcy.

W ostatnich dwóch–trzech latach obserwuje się tendencję malejącą w procesie zawierania umów o przygotowanie zawodowe. Podstawową przyczyną jest zmniejszenie się liczebności roczników młodzieży opuszczającej szkoły i malejące – niestety – zainteresowanie tą drogą nabywania umiejętności zawodowych, do czego przyczynia się negatywna opinia o szkolnictwie zawodowym. Interesujące, że opinię taką głosi środowisko nauczycielskie, wskazujące młodzieży jedyną dobrą drogę dalszej nauki w postaci liceów ogólnokształcących i matury. A co później? Nie miejsce w tym opracowaniu na takie rozważania, choć wydaje się, że byłaby już stosowna pora na rzetelną społeczną dyskusję na ten temat.

Ilość młodzieży uczącej się zawodu łącznie u pracodawców i w szkołach zawodowych maleje także z przyczyn dotychczas nie występujących. Otóż zmniejsza się zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem tej grupy pracowników. Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy występują:

- łatwość w zatrudnieniu w pełni wykwalifikowanego dorosłego pracownika, który wprawdzie jest znacznie droższy niż młodociany, ale bez porównania efektywniejszy,
- postęp techniczny, nowoczesne technologie, sprzęt i urządzenia, które wymagają wysokiego poziomu kwalifikacji; w niektórych zawodach technicznych np. mechanice pojazdowej, pole działania młodocianego pracownika a więc osoby bez kwalifikacji znacznie się kurczy, także ze względu na wysokie koszty błędu,
- narastające obciążenia i uwarunkowania związane z zatrudnianiem młodocianych pracowników w celu nauki zawodu i ich konsekwentne egzekwowanie, zarówno przez inspekcję pracy, jak i przez organizację zrzeszającą rzemieślnika,

- niestabilność przepisów i dowolność ich interpretowania w procesie realizacyjnym, a ilustracją tej tezy są wydarzenia dot. refundacji wynagrodzeń młodocianych i składki ubezpieczeniowej za nich opłacanej, w trzech ostatnich latach. Szykuje się właśnie kolejna zmiana przepisów, a przypomnijmy rok ubiegły – 2002 – gdy zaległości osiągały nawet ośmiu-dziewięciu miesięcy, i gdy urzędy pracy, broniąc malejącego Funduszu Pracy, stawiały przed pracodawcami bariery formalne. Nie chodzi o rozpamiętywanie rzeczywistych czy urojonych krzywd rzemieślników szkolących, ale o wskazanie przyczyn, dla których duża liczba pracodawców bądź zaprzestała zatrudniać młodocianych, bądź ograniczyła zdecydowanie ich liczbę. Ten proces trwa i warto o tym pamiętać, bo paradoksalnie to co miało służyć zachęcaniu do zatrudniania młodocianych – przy niewłaściwym stosowaniu – wywołuje skutki odwrotne od zamierzonych.

Oczywiście można stwierdzić, że gdy pracodawca nie podejmie nauki praktycznej to robi to szkoła. Ale za ile i jak? System, w którym miejscem nauki praktycznej jest zakład pracy, a szkoła ma charakter uzupełniający jest znany w Europie i stosowany z powodzeniem w krajach rozwiniętych gospodarczo. Oczywiście walorami kształcenia praktycznego w tym trybie są:

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

W kontekście oczekiwań rynku pracy oraz potrzeb społecznych ten tryb organizacji nauki praktycznej, powinien być nie tylko zachowany, ale i doskonalony.

Zmieniona we wrześniu 2001 roku ustawa o rzemiośle przyniosła m.in. także nowe rozwiązania w dziedzinie rzemieślniczej oświaty zawodowej. Wprowadzono obowiązek zrzeszania się w cechu lub izbie rzemieślniczej tych pracodawców, którzy w rozumieniu prawa są rzemieślnikami i zatrudniają młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego. Zasada ta w jakiejś mierze nawiązuje do stanu prawnego sprzed 1988 r., kiedy wszyscy rzemieślnicy musieli należeć do cechu. Innowacją jest stworzenie możliwości wyboru: członkostwo w izbie bądź w cechu oraz nałożenie tego obowiązku tylko na tych pracodawców, którzy zatrudniają młodocianych pracowników, mówiąc potocznie kształcą uczniów.

Kolejną nowością ustawową jest powierzenie izbom rzemieślniczym nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych. Ustawodawca dopuścił przy tym możliwość scedowania przez izbę tych uprawnień na cech właściwy ze względu na siedzibę rzemieślnika.

Dla organizacji samorządu rzemiosła podstawowym celem sprawowania nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle jest udzielanie maksymalnej pomocy merytorycznej i organizacyjnej szkolącemu pracodawcy – rzemieślnikowi dla zapewnienia prawidłowego przebiegu przygotowania zawodowego oraz młodocianemu w rozwiązywaniu problemów, jakie mogą wynikać w trakcie procesu dydaktycznego.

Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle sprawowany przez organizację samorządu rzemiosła polega na:

- dostarczeniu przez cechy we współpracy z izbą rzemieślniczą niezbędnych materiałów, informacji i doradztwa związanych z realizacją procesu szkolenia praktycznego organizowanego u pracodawców rzemieślników,
- współdziałaniu izb rzemieślniczych i cechów z właściwymi organami administracji terenowej, kuratoriami, szkołami zawodowymi w zakresie planowania i organizowania – w formie: szkolnego i pozaszkolnego do-

- kształcenia teoretycznego młodocianych pracowników, zatrudnionych w celu przygotowania u pracodawców-rzemieślników,
- organizowaniu przez cechy, we współpracy z izbą rzemieślniczą, szkoleń dla rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego (szkoła mistrzów),
 - organizowaniu przez izbę rzemieślniczą szkoleń doskonalących dla przedstawicieli cechów upoważnionych do wykonywania zadań związanych z nadzorem nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych zatrudnionych u pracodawców – rzemieślników,
 - ocenie jakości szkolenia organizowanego u pracodawców – rzemieślników polegającej na analizowaniu przez izbę rzemieślniczą wyników egzaminów czeladniczych.

Ustawodawca, powierzając organizacji rzemiosła kompetencje nadzoru nad prawidłowością przebiegu procesu przygotowania zawodowego, poskąpił jednak narzędzi i środków do ich realizacji, co oznacza wzrost obciążeń cechów i izb rzemieślniczych. Ale sprawa instytucjonalnego nadzoru nad procesem kształcenia zawodowego ma dla środowiska rzemieślniczego tak wielkie znaczenie, że względu na opinię społeczną i oczekiwania władz towarzyszące temu uprawnieniu, że organizacja rzemiosła zdecydowała się ponieść te koszty.

Ważną rolę w środowisku małych i średnich przedsiębiorców oraz ich pracowników pełni organizacja rzemiosła w dziedzinie kształcenia ustawicznego. Rzemieślnik jest najczęściej i pracodawcą i bezpośrednim wychowawcą, pracującym razem z zatrudnionymi przez siebie pracownikami. Ale nie tylko, gdyż musi zabiegać o zlecenia, poszukiwać kooperantów, organizować zaopatrzenie, a przy tym mieć stosowną wiedzę o podatkach, o ubezpieczeniach społecznych, o prawie pracy, o warunkach pracy bezpiecznej i higienicznej. Musi dbać o jakość produktu i ekonomikę swojego zakładu pracy. A gdy zatrudnia młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego dochodzą nowe obowiązki związane z zawarciem umowy z młodocianym i z procesem jego edukacji. Ten katalog – bynajmniej nie wyczerpujący problematyki – nie jest potrzebny, by wzbudzić litość i uważać się nad losem „nieszczęsnego” rzemieślnika, ale aby uprzytomnić jakie tru-

dy i obowiązki ponosi ten mały przedsiębiorca. Pytanie, czy takie same przepisy powinny dotyczyć huty zatrudniającej tysiące osób i ślusarza dorabiającego klucze do zamków, pozostawiam bez odpowiedzi, gdyż nie jest tematem tych rozważań. Problemem jest jak wyposażać tego człowieka w odpowiedni zasób wiedzy teoretycznej z tak różnorodnych dziedzin. Oczywiście nie jest to w pełni możliwe i w przyszłości rolę taką będą z pewnością pełniły różnorodne firmy doradcze. W przyszłości, gdyż obecnie sieć tego typu usług jest niedostateczna, a koszty takiej pomocy są zbyt wysokie dla rzemieślnika, – rzeczywiście wiążącego ledwo koniec z końcem. Stąd dążenie do wiedzy i dlatego organizacje rzemiosła – cechy i izby rzemieślnicze – prowadzą różnorodną działalność edukacyjną, swoistą szkołę mistrzów, dla tej właśnie grupy uczestników.

Na marginesie nasuwa się takie oto spostrzeżenie – często w opracowaniach napotkać można uwagi i opinie krytyczne wskazujące na niechęć małych pracodawców do szkolenia własnych pracowników. Z punktu widzenia statystyki takie oceny są słuszne, ale w świetle prezentowanej sytuacji problem wygląda zgoła inaczej. Po pierwsze w małej firmie nie ma wyspecjalizowanych służb, a jako rzekło się wyżej, jest najczęściej człowiek – omnibus, wspomagający się może najbliższym członkiem rodziny. I to oni właśnie są z reguły uczestnikami różnorodnych szkoleń i kursów dotyczących bezpośrednio zawodów i tych z dziedziny marketingu, zarządzania i organizacji pracy.

A po drugie w małej, kilkuosobowej firmie zatrudnia się z reguły ludzi o bardzo wysokich kwalifikacjach zawodowych i umiejętnościach sprawdzanych na etapie angażowania. Tutaj nie ma miejsca na wdrażanie się do pracy w drodze nauki na stanowisku, gdyż nie pozwalają na to ani czas ani ekonomia przedsiębiorstwa (mowa oczywiście jest o pracownikach, a nie o młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu). Taki stan rzeczy powoduje, iż bezpośrednia presja na edukowanie własnych pracowników występuje w przypadku zmian technologii, nowych materiałów i surowców czy zmiany profilu działalności firmy. Wówczas pracownicy kierowani są na kursy i inne formy szkoleń, a klasycznym przykładem jest dążenie do uzyskania znaku jakości czy też ubieganie się o autoryzację producenta.

No i wreszcie po trzecie, należy pamiętać o ludzkiej obawie przed tworzeniem potencjalnej konkurencji dla własnej firmy przez inwestowanie w pracownika. Liczne przykłady nowych zakładów fryzjerskich otwieranych przez dotychczasowe pracownice renomowanych firm, odchodzące z pracy razem z własnymi klientkami świadczą o tym, że taki proces trwa i obawy są uzasadnione. Kolejny to przykład, że małe przedsiębiorstwa i małe zespoły ludzkie rządzą się swoimi prawami, odmiennymi niż w dużych organizacjach gospodarczych.

To oczywiście, iż rozpoznanie zapotrzebowania środowiska na wiedzę zaspokajają w dużej mierze organizacje rzemieślnicze. Właściwie można wskazać dwie drogi – pierwsza to organizacja spotkań, seminariów, czy kursów w ramach własnych i druga to zlecenie tego zadania wyspecjalizowanemu organizacjom.

Z reguły środowisko ceni sobie bardziej organizację własną szkoleń zwłaszcza za dwa elementy – wyższą jakość i niższą cenę. Tradycyjnie dobrą ocenę mają działania szkoleniowe prowadzone przez zakłady doskonalenia zawodowego, mające zresztą rodowód rzemieślniczy, natomiast o innych partnerach tego procesu edukacyjnego opinie są mówiąc eufemistycznie – różnorodne. Cenione są szkolenia organizowane przez producentów, gdyż z uwagi na łączenie ich z marketingiem mają wysoki poziom merytoryczny i dobrą kadre, a ponadto oferują drogę do licznych kontaktów.

Nie ma możliwości ilustracji tych rozważań konkretnymi liczbami obrazującymi liczbę kursów i kursantów, gdyż nie prowadzi się takiej statystyki. Nie jest to zresztą istotne, bowiem działalność cechu i izby rzemieślniczej ma miejsce w lokalnym środowisku i na jego zapotrzebowanie ma odpowiadać. Ważne jest, aby w tworzonym w naszym kraju systemie kształcenia ustawicznego uwzględnić rolę organizacji pracodawców, zwłaszcza tych małych i średnich, dla których np. może to być jedyna droga – przez kumulację środków kilku firm – zgromadzenia zasobów finansowych wystarczających do uruchomienia szkolenia krótko- czy długoterminowego.

Pracodawcy, i to nie tylko mali i średni, mogą i powinni odgrywać rolę w kształceniu ustawicznym zatrudniając, np. pracowników pełnoletnich w celu przekwalifikowania czy też przygotowania zawodowego. Ale do tego

konieczne są rozwiązania systemowe z dziedziny ekonomicznej polegające np. na preferencjach podatkowych. Doktrynalne podejście do ulg podatkowych nie sprzyja takim rozwiązaniom a szkoda, gdyż pomoc Państwa może okazać się niezbędna w takich sytuacjach. Już wkrótce szkoły licealne opuszczą tysiące maturzystów, z których tylko część podejmie naukę na uczelniach wyższych a część wejdzie na rynek pracy bez zawodu. Z żalem trzeba przypomnieć, iż we wrześniu 2001 roku podczas nowelizacji ustawy o rzemiośle zlikwidowano przepis, na mocy którego pracodawcy rzemieślnicy mogli zatrudniać osoby dorosłe na naukę zawodu. Zabrakło perspektywicznego spojrzenia i nie doceniono roli, jaką obecnie taki system mógłby odegrać w procesie nauki przez całe życie i ograniczaniu bezrobocia.

Rzemiosło polskie ma odrębny system nadawania tytułów kwalifikacyjnych – czeladnika i mistrza – funkcjonujący na podstawie ustawy o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 roku. Ustawa, określając kompetencje i uprawnienia izb rzemieślniczych, zachowała ich prawo do przeprowadzania egzaminów czeladniczych i mistrzowskich i wydawania świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich. Na mocy ustawowego zapisu izby rzemieślnicze utrzymały uprawnienie do opatrywania wydawanych dokumentów pieczęcią z godłem Państwa, co oznacza, że są to dokumenty rangi państwowej. Jest to konsekwencja wcześniejszych rozstrzygnięć.

Począwszy od 1959 roku, kiedy Uchwałą Rady Ministrów stworzono państwowy system komisji egzaminacyjnych, dokumenty wydawane przez izby rzemieślnicze są równorzędne z dowodami kwalifikacji nadawanymi przez państwowe komisje egzaminacyjne, i tak – odpowiednio, świadectwo czeladnicze ze świadectwem robotnika wykwalifikowanego, jak również tytuły mistrza uzyskiwane w obydwu systemach, oczywiście w tych samych, bądź pokrewnych zawodach (rzemiosłach).

Rzemieślniczy system sprawdzania kwalifikacji zawodowych ukształtował się oczywiście znacznie wcześniej, bo w okresie rozwoju miast, czyli ma rodowód średniowieczny, co dzisiaj świadczy nie o tym, że jest anachroniczny, tylko o tym, że ma największy dorobek w układzie oświaty pozaszkolnej.

Zmiany w ustawie o rzemiośle, dokonane przez Sejm w czerwcu br. przyniosły bardzo istotne, nowe rozwiązanie polegające na powierzeniu Związ-

kowi Rzemiosła Polskiego nadzoru nad komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych. Oznacza to powrót do sytuacji prawnej sprzed 1989 roku, kiedy taką rolę pełnił ówczesny Centralny Związek Rzemiosła. Do czerwca br. nadzór nad komisjami izb rzemieślniczych sprawował Minister Edukacji Narodowej i Sportu, który obecnie zachował oczywiście uprawnienia do określania w drodze rozporządzenia trybu powoływania i działalności komisji, wzorów dokumentów kwalifikacyjnych i zagadnień związanych z organizacją pracy izb rzemieślniczych w tej dziedzinie. Jako istotne novum, warte odnotowania, wskazać należy ustawowe zobowiązanie izb rzemieślniczych do zatwierdzania materiałów – pytań i zadań egzaminacyjnych. Dotychczas było to zadanie przewodniczących komisji. Omawiana ustawowa zmiana oznacza powierzenie organizacji rzemiosła kolejnego, istotnego zadania w dziedzinie oświaty zawodowej, co jest niewątpliwie wyrazem uznania, wynikającym z oceny dotychczasowej pracy.

Na uwagę zasługują także ustalenia Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania stanowiące, iż „nauka zawodu młodocianego kończy się egzaminem”, i że „młodociani zatrudnieni u pracodawców będących rzemieślnikami” składają egzamin czeladniczy przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, a egzamin ten jest „równorzędny z egzaminem z nauki zawodu”, co potwierdzono w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej o egzaminach z przygotowania zawodowego.

W obecnym stanie organizacyjnym samorządu gospodarczego rzemiosła działa 27 izb rzemieślniczych, 498 cechów branżowych i wielobranżowych, a w nich zrzesza się około trzysta tysięcy rzemieślników. Komisje egzaminacyjne istnieją i działają wyłącznie przy izbach rzemieślniczych z tym, że oczywiście mogą przeprowadzać egzaminy podczas tzw. sesji wyjazdowych, co ma istotne znaczenie zwłaszcza w przypadku egzaminów czeladniczych. Komisji czeladniczych i mistrzowskich jest około tysiąca w całym kraju, a w ich skład wchodzi ponad osiem tysięcy fachowców. Rekrutują się oni głównie ze środowiska rzemieślniczego, ale nie wyłącznie, gdyż w pracach komisji uczestniczą liczni specjaliści spoza tego środowiska jak np. nauczyciele szkół zawodowych, wykładowcy z zakładów doskonale-

nia zawodowego, a także osoby zatrudnione poza rzemiosłem. Utrzymanie tej zasady ma istotne znaczenie ze względu na wymianę doświadczeń, przepływ wiedzy i to zarówno o metodzie egzaminowania, jak i ściśle zawodowej.

Samorząd rzemiosła i jego organizacje doskonaląc przez lata system egzaminów wiele uwagi poświęca poziomowi organizacyjnemu egzaminowania, troszczy się o właściwy dobór egzaminatorów i organizuje proces ich doskonalenia. Zwłaszcza w okresie bieżącego roku w rezultacie nowych przepisów izby rzemieślnicze dokonały istotnych zmian personalnych i organizacyjnych. Obecnie np. jako zasadę przyjęto, iż funkcję przewodniczącego komisji może pełnić fachowiec legitymujący się dyplomem wyższej uczelni. Podniesiono również poprzeczkę wymagań formalnych stawianych przed kandydatami na członków komisji. Naturalnie egzaminatorzy muszą mieć odpowiednie doświadczenie zawodowe.

Członkowie komisji są powoływani na okres kadencji trwającej pięć lat, oczywiście z prawem powtórnego powołania. Po powołaniu członkowie komisji są kierowani na szkolenia z dziedziny metodyki egzaminowania, zasad formalnych pracy komisji, trybu przeprowadzania egzaminów organizowanych przez izby rzemieślnicze. Wyklucza się możliwość udziału w sesjach egzaminacyjnych osób, które w takim szkoleniu nie uczestniczyły.

W latach 1995–2001 Związek Rzemiosła Polskiego przeprowadził w porozumieniu z Centralnym Związkiem Rzemiosła Niemieckiego (ZDH) program doskonalenia przewodniczących polskich komisji egzaminacyjnych. Realizowany był w formie pięciodniowych seminariów, połączonych z obserwacją rzeczywistego lub symulowanego egzaminu mistrzowskiego, praktycznego i teoretycznego przed komisjami egzaminacyjnymi niemieckich izb rzemieślniczych. W seminariach uczestniczyło ponad 600 osób sprawujących funkcje przewodniczących i v-ce przewodniczących polskich komisji egzaminacyjnych, uzyskując nowe doświadczenia, i wiedzę porównawczą. Zdecydowana większość uczestników „niemieckich” seminariów zasiada także obecnie w komisjach. Te szkolenia stanowią ważny element na etapie przygotowań do integracji europejskiej, pozwalający także naszym niemieckim partnerom na uzyskiwanie nowych informacji i ocen o polskim systemie potwierdzania kwalifikacji.

Komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych przeprowadzają rocznie – z wynikiem pozytywnym – około 4,5 tys. egzaminów mistrzowskich i około 50 tys. egzaminów czeladniczych. Podczas sesji egzaminacyjnej jest od 5% do 15% ocen negatywnych, a więc podane wielkości należy powiększyć o około 10% w skali całego kraju. Te liczby najlepiej oddają rozmiary działalności egzaminacyjnej izb rzemieślniczych i uzasadniają zainteresowanie władz samorządu doskonaleniem procesu organizacji egzaminów.

Cechą rzemieślniczego systemu potwierdzania kwalifikacji zawodowych jest organizowanie – od zawsze – egzaminów zewnętrznych, a więc poza macierzystym zakładem pracy kandydata i bez udziału w komisji jego mistrza szkolącego – pracodawcy. W reformie systemu edukacji przyjęto w szkolnictwie zasadę o niezależności komisji egzaminacyjnych, co wypływa – w opinii środowiska rzemieślniczego – z doświadczeń izbowych komisji egzaminacyjnych i w pełni potwierdza słuszość stosowanych przez nie metod. Obecnie, jak i w przeszłości, obowiązują zasady wyłączające z zespołu egzaminującego osoby związane z kandydatem powinowactwem, pokrewieństwem albo stosunkiem pracy.

Ważnym elementem systemu egzaminowania jest jednolitość wymagań stawianych kandydatom do egzaminów, bez względu na miejsce składania egzaminów.

Na poziomie czeladniczym o zakresie egzaminu przesądzał w przeszłości program nauki w zasadniczej szkole zawodowej, a obecnie standardy ustalone przez Ministra Edukacji Narodowej i Sportu. Trudniej jest formułować stosowne wymagania na poziomie mistrzowskim. Organizacja rzemiosła podjęła już na początku lat siedemdziesiątych prace nad ujednoliceniem wymagań egzaminacyjnych na poziomie czeladniczym i mistrzowskim, co znalazło swoje urzeczywistnienie w postaci poradników egzaminacyjnych przeznaczonych zarówno dla kandydatów, jak i – jako materiał pomocniczy – dla członków komisji egzaminacyjnych. Poradniki zawierają systematykę materiału będącego przedmiotem egzaminów, przykładowe pytania, wykaz literatury. W owym czasie były to unikatowe opracowania w tej dziedzinie. Organizowane są spotkania przewodniczących komisji egzaminacyjnych dla poszczególnych zawodów z terenu całego kraju, ma-

jące na celu wspólne ustalenie zakresów egzaminów, zestawów prac praktycznych, zestawów pytań do losowania. Obecnie w końcowej fazie opracowania są standardy egzaminacyjne w zawodach pozaszkolnych a pracę tę wykonuje organizacja rzemiosła. Prace nad standardami mają na celu podnoszenie poziomu jakościowego egzaminów i przyczyniają się do lepszego przygotowania kandydatów. Celem jest przerwanie procesu „byle jakości”, wpływ na psychikę kandydatów przystępujących często do egzaminu wg zasady: „aby jakoś zdać – później przebieg egzaminu nie ma znaczenia”. Otóż, począwszy od 1 września 1998 roku przebieg egzaminu ma znaczenie dla przyszłości, gdyż wzory świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich zawierają ocenę ogólną egzaminu. A więc ocena, będąca odbiciem prezentowanej podczas egzaminu wiedzy i umiejętności towarzyszyć będzie posiadaczowi dokumentu już przez całe życie zawodowe. Rozwiązanie to wzbudziło oczywiście różnorodne oceny – nawet skrajnie negatywne – ale z pewnością ma wpływ na przygotowanie kandydata do egzaminu.

Rzemiosło polskie w systemie kształcenia zawodowego i potwierdzania kwalifikacji zawodowych uczestniczy „od zawsze” i bez popełniania błędu można stwierdzić, że jest protoplastą dzisiejszego systemu kształcenia zawodowego i nadawania tytułów zawodowych. Model kształtowany przez lata, pod wpływem zmian w otoczeniu gospodarczym, politycznym i ekonomicznym, zawsze żywo reaguje na nowe wyzwania, czyniąc go elastycznym i otwartym na nowe potrzeby. Dokumenty wystawiane przez izby rzemieślnicze mają wysoką ocenę społeczną w polityce kadrowej w naszym kraju.

Brak dyplomu mistrzowskiego, w polskim systemie prawnym, niestety nie stanowi ograniczenia w podejmowaniu działalności gospodarczej, ale kwalifikacje mistrzowskie są niezbędne do szkolenia uczniów w rzemiośle (obok przygotowania pedagogicznego), a także do osiągania awansu zawodowego.

Możliwość uzyskiwania rzemieślniczych kwalifikacji zawodowych w trybie izbowych egzaminów czeladniczych i mistrzowskich jest dobrą i skuteczną drogą potwierdzania kwalifikacji nabytych w procesie pracy i w wyniku doświadczeń zawodowych. Zwłaszcza, że izby rzemieślnicze

mogą egzaminować kandydatów w zawodach (zazwyczaj tradycyjnych rzemiosłach) spoza klasyfikacji szkolnej, ale figurujących w klasyfikacji zawodów „rynku pracy”. Nie trzeba wyjaśniać, jak wielkie ma to znaczenie w procesie oświaty ustawicznej, gdyż otwiera możliwości uzyskania dokumentów kwalifikacji zawodowych w zawodach rynkowych.

Doskonalenie tej drogi zdobywania dyplomu mistrzowskiego będzie sprzyjało rozwojowi gospodarczemu w naszym kraju oraz swobodnemu wejściu na rynek pracy w zjednoczonej Europie.

Przedstawiono tylko niektóre problemy rzemieślniczej oświaty zawodowej, a na uwagę zasługuje fakt, iż organizacja rzemiosła praktycznie jako jedyna wśród związków pracodawców, wykazuje tak głębokie zaangażowanie w proces rozwoju systemu edukacji w Polsce.

Leszek Karwowski

Wiceprezydent Konfederacji Pracodawców Polskich

Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów

Artykuł niniejszy powstał w oparciu o badania ankietowe przeprowadzone przez Związek Pracodawców Dolnego Śląska, a także o badania i opinie instytucji i uczelni wrocławskich, które wymieniono w spisie literatury. Wszystkim autorom składam podziękowanie za możliwość wykorzystania materiałów.

Narastające bezrobocie spowodowało między innymi szerokie zainteresowanie powiązaniem między rynkiem pracy, a systemem edukacji. Jednocześnie pojawiła się świadomość wagi kształcenia ustawicznego oraz oczekiwań pracodawców w stosunku do absolwentów systemu edukacji.

O wielkości bezrobocia, a tym samym braku równowagi na rynku pracy stanowią dwie przyczyny. Pierwsza podstawowa – wynikająca ze stanu gospodarki, to zbyt mała liczba miejsc pracy oferowana przez pracodawców. Druga to rozmiękanie się oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji osób poszukujących pracy w stosunku do tego, co one reprezentują. Dotyczy to szczególnie absolwentów. Należy stwierdzić, iż obejmuje to zarówno absolwentów szkół zawodowych i średnich, a także szkół wyższych (Kolan, Flank).

Sprawnie funkcjonujący rynek pracy oraz przystosowane do realnych potrzeb pracodawców szkolnictwo, są czynnikami, które mogą w istotny sposób pomóc w rozwiązywaniu problemów bezrobocia, a jednocześnie zaspokoić potrzeby pracodawców.

W zakresie oczekiwań pracodawców w stosunku do absolwentów szkół należy mieć na uwadze zmiany gospodarcze oraz społeczne, które zaszły w gospodarce polskiej i w istotny sposób wpłynęły na te oczekiwania. Dopyły nowych technologii, oczekiwanie klienta na nowoczesny, wysokiej jakości produkt, popyt na nowe rodzaje usług, świadczonych na wysokim poziomie, należą do głównych czynników, które kształtują w znacznym stopniu wymagania wobec pozyskiwanych pracowników. Należy pamiętać również o procesach integracyjnych z Unią Europejską. Przystąpienie do Unii Europejskiej stworzy nową jakość i nowy poziom konkurencji – oczywiście wyższy. Będzie ono wymuszało nowe umiejętności od absolwentów naszych szkół i pracowników.

Badania przeprowadzone przez Uniwersytet Wrocławski i Politechnikę Wrocławską (Świątek, Witkowski) dotyczące oczekiwań pracodawców i studentów, w zakresie rozwijania przez uczelnie zdolności przydatnych w karierze zawodowej, dały następujące wyniki:

Tab. 1

Porządek wg studentów	Porządek wg pracodawców
myślenie strategiczne	systematyczność
umiejętność rozwiązywania problemów	umiejętność rozwiązywania problemów
kreatywność	łatwość przystosowania do nowych sytuacji
umiejętność negocjacji	opanowanie w sytuacjach stresowych
umiejętność wykorzystania teorii w praktyce	operatywność
łatwość przystosowania do nowych sytuacji	umiejętność pracy w zespole
operatywność	realizacja założonych celów
umiejętność pracy w zespole	umiejętność wykorzystania teorii w praktyce
realizacja założonych celów	zorientowanie na wyniki i jakość
opanowanie w sytuacjach stresowych	myślenie strategiczne
niezależność działania	zdolności analityczne
zdolności analityczne	kreatywność
zorientowanie na wyniki i jakość	umiejętność negocjacji
myślenie w kategoriach globalnych	niezależność działania
zdolność do podejmowania ryzyka	umiejętność samooceny
umiejętność samooceny	zdolność do podejmowania ryzyka
systematyczność	umiejętność przekazywania wiedzy
asertywność	zaufanie we własne osądy
przemawianie publiczne	asertywność
zaufanie we własne osądy	myślenie w kategoriach globalnych
zdolności przywódcze	zdolności przywódcze
umiejętność przekazywania wiedzy	przemawianie publiczne

Spośród dziesięciu uzdolnień najważniejszych dla obu grup ankietowanych, aż osiem było wspólnych, a mianowicie:

- 1) umiejętność rozwiązywania problemów,
- 2) łatwość przystosowania do nowych sytuacji,
- 3) myślenie strategiczne,
- 4) operatywność,
- 5) umiejętność wykorzystania teorii w praktyce,
- 6) umiejętność pracy w zespole,
- 7) opanowanie w sytuacjach stresowych,
- 8) realizacja założonych celów.

Zdolności uszeregowano wg uśrednionych ważności.

Zwraca uwagę bardzo duża różnica w ocenie wagi rozwijania takich zdolności jak: „systematyczność” – ważna wg pracodawców, natomiast „kreatywność i umiejętność negocjacji” – ważna wg studentów. Studenci przyznali również mniejszą wagę „zorientowaniu na wyniki i jakość”, która to zdolność jest dość istotna dla pracodawców.

Przeprowadzona w ramach tych samych badań ankieta pożądanых cech pracownika dała następujące rezultaty w obu grupach:

Tab. 2

Porządek wg studentów	Porządek wg pracodawców
samodzielność	uczciwość
przedsiębiorczość	odpowiedzialność
odpowiedzialność	motywacja
motywacja	lojalność
chęć podjęcia wyzwania	samodzielność
chęć do nauki i samokształcenia	chęć do nauki i samokształcenia
uczciwość	przedsiębiorczość
dociekliwość	dojrzałość
tolerancja	chęć podjęcia wyzwania
dojrzałość	dociekliwość
lojalność	tolerancja
wrażliwość kulturowa	wrażliwość kulturowa
patriotyzm	patriotyzm

Spośród sześciu najważniejszych cech pracownika wskazanych przez obie grupy, cztery są wspólne:

- 1) odpowiedzialność,
- 2) samodzielność,
- 3) motywacja,
- 4) chęć do nauki i samokształcenia.

Cechy uszeregowano wg uśrednionych ważności.

Można zauważyć, iż pracodawcy w przeciwieństwie do studentów przywiązują bardzo dużą wagę do „uczciwości” i „lojalności”. Studenci natomiast wśród najbardziej pożądanых cech pracownika wymienili „przedsiębiorczość” i „chęć podjęcia wyzwania”. Przypuszczać należy, iż rozbieżności te wynikają z różnic wiekowych i doświadczenia w przypadku pracodawców oraz z pozytywnie „agresywnego” podejścia studentów do przyślych zadań jako pracowników.

Powyższe badania ankietowe prowadzone były w oparciu o przygotowane zestawy cech. Istotne jest również założenie, iż oba badania statystyczne dotyczyły wyłącznie cech tworzących kompetencję humanistyczną i społeczną. W badaniach nie uwzględniano kompetencji praktycznej, opisującej opanowanie wiadomości i umiejętności zawodowych. Założono prawdopodobnie, iż z definicji są one rozwijane i kształtowane u absolwentów przez obie uczelnie. Ankietowani mieli za zadanie uszeregować cechy w ramach zamkniętych zestawów.

Związek Pracodawców Dolnego Śląska przeprowadził badanie ankietowe wśród swoich członków, których poproszono o przedstawienie wg hierarchii ważności dziesięciu najważniejszych cech charakteryzujących absolwenta podejmującego pracę. Spośród czterdziestu wymienionych w ankietach cech wybrano dwanaście najczęściej powtarzających się i uszeregowano je wg ważności. Ukształtowały one następującą hierarchię wymaganych kwalifikacji, od najważniejszej poczynając:

- 1) wiedza fachowa,
- 2) samodzielność w podejmowaniu decyzji

- 3) chęć podnoszenia kwalifikacji,
- 4) doświadczenie zawodowe,
- 5) dyspozycyjność,
- 6) umiejętność współpracy,
- 7) lojalność wobec pracodawcy,
- 8) umiejętność organizowania sobie pracy,
- 9) umiejętność tworzenia dobrego obrazu firmy,
- 10) umiejętność adaptacji,
- 11) umiejętność kierowania ludźmi,
- 12) komunikatywność.

Porównując powyższe wyniki z wynikami przedstawionymi w Tab. 2 można wyciągnąć następujące wnioski:

- w badaniach Związku Pracodawców jako bardzo istotne pojawiają się cechy składające się na kompetencję praktyczną: „wiedza fachowa” umieszczona na pierwszym miejscu i „doświadczenie zawodowe” na miejscu czwartym,
- tylko trzy cechy są wspólne, biorąc pod uwagę precyzyjnie zgodność określeń.

Wydaje się, iż te istotne w pierwszym wrażeniu różnice, mają stosunkowo proste wytłumaczenie:

- zestaw cech przedstawiony w Tab. 2 był, jak wspomniano wcześniej, zestawem zamkniętym bez kompetencji praktycznej,
- określenia cech przedstawione w obu zestawach, odróżnia większa „praktyczność” i „szczegółowa konkretność” w przypadku otwartego zestawu członków Związku Pracodawców od większej „ogólności” i „pojemności” w przypadku określeń cech w Tab. 2.

Efektem powyższego może być to, iż różnice w obszarze cech kompetencji humanistycznej i społecznej nie są tak duże, np. „samodzielność” wymieniona w Tab. 2 może obejmować „umiejętność adaptacji” z drugiego zestawu.

W ramach badania potrzeb kadrowych wrocławskiego rynku pracy (Kolan) w zawodach branż: mechanicznej i elektronicznej, elektrycznej, han-

dlowej, ekonomicznej i administracyjnej, odzieżowej, spożywczej oraz samochodowej przeprowadzono ankiety w kilkuset wrocławskich zakładach pracy. Badania te przyniosły interesujące odpowiedzi pracodawców, między innymi w zakresie ustalenia umiejętności i wiadomości brakujących absolwentom szkół średnich, kształcących w poszczególnych zawodach.

Jako najczęstsze problemy wymieniano:

- brak umiejętności praktycznych – 49–73% ankietowanych w zależności od branży,
- brak umiejętności zawodowych – 12–49 % ankietowanych w zależności od branży,
- brak umiejętności pracy z komputerem – 36% zatrudniających w zawodach ekonomicznych i handlowych,
- brak umiejętności nawiązania dobrych kontaktów z klientem – 5–19% ankietowanych w zależności od branży,
- brak takich cech jak: samodyscyplina, chęć do pracy, odpowiedzialność, zainteresowanie zawodem – 5–13% ankietowanych w zależności od cechy i branży.

Według tych badań absolwent szkoły zawodowej winien charakteryzować się następującymi cechami i posiadać następujące umiejętności:

- dobre przygotowanie praktyczne do określonego rodzaju zawodu, a jednocześnie dość szeroki profil umiejętności zawodowych pozwalający na ich uzupełnianie umożliwiające uzyskanie zawodu pokrewnego,
- podstawowe przygotowanie z zakresu mechanizmów gospodarczych i zasad funkcjonowania biznesu,
- samodzielność podejmowania decyzji w zakresie realizowanych zadań,
- umiejętność pracy, zarówno samodzielnie, jak i w zespole,
- umiejętność samooceny i samokontroli,
- rozumienie konieczności stałego doskonalenia się,
- elastyczność w zakresie wykonywanych i wyuczonych zawodów – przygotowanie do konieczności zmiany profilu zawodowego.

W przypadku zawodów ekonomiczno-administracyjno-usługowych dodatkowymi atutami absolwentów są:

- znajomość języków obcych,
- znajomość podstaw prawa gospodarczego,
- umiejętność dobrej obsługi klientów,
- umiejętność realizacji zadań z zakresu przygotowania podstawowej dokumentacji administracyjnej, organizacyjnej i handlowo-finansowej.

W Dolnośląskim Zakładzie Doskonalenia Zawodowego przeprowadzono bardzo ciekawy eksperyment uzupełnienia systemu szkolnego kursowym (Ignatowicz). Dla kończących naukę w Zasadniczej Szkole Zawodowej (trzecia klasa) w zawodach ślusarz-mechanik, operator obrabiarek, monter aparatury rtv oraz elektromechanik zorganizowano kursy zawodowe w zakresie obsługi komputera z internetem, prawa jazdy, obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz umiejętności spawania. Przedsięwzięcie to dało znakomite rezultaty – prawie wszyscy uczniowie, którzy nabyli dodatkowe kwalifikacje znaleźli pracę. Potwierdza to tezę, iż posiadanie kilku pokrewnych, bądź uzupełniających się kwalifikacji znacznie zwiększa szanse absolwentów na rynku pracy.

* * *

Od kilku lat Państwo nasze przechodzi transformację: społeczną, ekonomiczną i kulturową. Zmienia się otaczająca nas rzeczywistość, a system oświaty powinien co najmniej za tymi zmianami nadążyć, chociaż optymalnie byłoby, gdyby przy adaptacji umiał też uwzględniać przyszłe kierunki rozwoju gospodarczego. Ważne staje się antycypowanie z jednej strony struktury rynku pracy i oczekiwań pracodawców, z drugiej natomiast diagnozowanie aspiracji edukacyjnych młodzieży oraz dorosłych. Zatem nie mniej istotne są działania mające na celu ocenę poziomu realizmu tychże aspiracji w odniesieniu do analiz rozwoju gospodarczego regionu i lokalnego rynku pracy.

Reasumując, pracodawcy mają świadomość, iż zaprezentowane uniwersalne umiejętności i cechy absolwentów szkolnictwa zawodowego, które przedstawiono powyżej – charakteryzują model zbliżony do ideału. Jednakże realizowana obecnie reforma szkolnictwa zawodowego, aby od-

nieść sukces, winna odnosić się właśnie do wymagań maksymalnych. Uważam, iż takie podejście pozwoli zmniejszyć dystans między obowiązującymi standardami edukacyjnymi a standardami oczekiwań pracodawców.

W celu zrealizowania tych oczekiwań, należy określić obszary systemu edukacji, które powinny być zasilane zdobyczami nauki oraz nowoczesnymi technologiami. Jednocześnie pozwoli to sprostać oczekiwaniom społeczeństwa postindustrialnego. Zdaniem pracodawców do najbardziej istotnych wyznaczników procesów dostosowawczych systemu oświaty do tych wymogów oraz rynku pracy, należą:

1. Zmiana filozofii kształcenia społeczeństwa: prawo każdego do rozwoju indywidualnego oraz wdrożenie i upowszechnienie idei kształcenia przez całe życie.
2. Ustrój szkolny odpowiadający na zapotrzebowanie nowoczesnych, innowacyjnych dziedzin gospodarki, nadążający za rozwojem cywilizacyjnym oraz uwzględniający prawa rynku pracy.
3. Standardy kwalifikacji zawodowych i egzaminacyjne, podstawy programowe, programy kształcenia i materiały edukacyjno-dydaktyczne dostosowane do zmian ustroju szkolnego, zdobyczy dydaktyki i nowości techniczno-technologicznych oraz regionalnych strategii rozwoju gospodarczego.
4. Wyposażenie w technologie informatyczne pracowni specjalistycznych i ogólnoprzedmiotowych, tak aby móc realizować kształcenie blokowe, modułowe nastawione na opanowanie umiejętności kluczowych, szerokoprofilowych oraz ponadzawodowych.
5. Przejrzysty i dostępny system informacji o rozwoju nauki, ofercie edukacyjnej, gospodarce, rynku pracy.

Związki pracodawców aktywnie włączają się w różne obszary reformy systemu oświaty, przyłączając się do opinii, iż obecny system kształci absolwentów odznaczających się na rynku małą mobilnością i nie doceniających samokształcenia, w zbyt małym stopniu spełniających oczekiwania pracodawców.

Literatura

1. Flank A., 2001, Kształcenie ustawiczne a dolnośląski rynek pracy, Materiały Dolnośląskiego Forum Polityczno-Gospodarczego 2001, Krzyżowa-Wrocław
2. Jaroń L., 2001, Tworzenie grupy zadaniowej dla celu wdrożenia innowacji edukacyjnej „Firma symulacyjna” Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji, Kierunek „Organizacja i Zarządzanie Oświatą”, Studia podyplomowe – Praca dyplomowa, Wrocław
3. Ignatowicz T., 2001, Kształcenie kursowe a potrzeby rynku pracy, Dolnośląski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Materiały Dolnośląskiego Forum Polityczno-Gospodarczego 2001, Krzyżowa-Wrocław
4. Karwowski L., Jaroń L., 2002, Oczekiwania pracodawców względem rynku pracy i szkolenictwa zawodowego, Materiały Dolnośląskiego Forum Polityczno-Gospodarczego 2002, Krzyżowa-Wrocław
5. Kolan Z., 2001, Badanie potrzeb kadrowych wrocławskiego rynku pracy (Lata 1998–2001), Centrum Kształcenia Praktycznego, Wrocław
6. Świątek J., Witkowski A., 2001, Edukacja wyższa w Województwie Dolnośląskim, Politechnika Wrocławska, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław

dr Jacek Męcina

pracownik naukowy Uniwersytetu Warszawskiego,
ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych

Większa elastyczność rynku pracy i inwestycje w kapitał ludzki szansą dla firm i pracowników – w poszukiwaniu nowego oblicza humanizacji stosunków pracy w XXI wieku

Od dawna rozwija się w naszym kraju dyskusja nt. potrzeby i możliwości zmian w prawie pracy i polityce zatrudnienia, idących w kierunku rozwoju elastycznego zatrudnienia. Potrzeba elastyczności, czy szerzej deregulacji rynku pracy stanowi szerszy problem związany, nie tylko z regulacjami prawa stosunku pracy, ale także sposobu kształtowania i regulacji płac, usytuowania dialogu społecznego, uwzględniającego potrzebę jego większej decentralizacji. Wreszcie elastyczność musi przekładać się z jednej strony na samą politykę rynku pracy, z drugiej zaś odpowiadać na wyzwania rozwoju gospodarczego tj. rosnącej konkurencji i kierunków rozwoju wraz ze zmianami jej struktury, w tym niezakończonych jeszcze restrukturyzacji wielu branż. Ten kontekst rynku pracy wymaga szczególnego spojrzenia na rolę i znaczenie szkoleń i szerzej systemu kształcenia ustawicznego dla uniknięcia pułapki strukturalnego bezrobocia, ale i wsparcia procesu restrukturyzacji oraz rozwoju polskich firm zwłaszcza sektora MSP.

W poszukiwaniu właściwej strategii prozatrudnieniowego rozwoju gospodarki, nie do przecenienia są doświadczenia innych krajów europejskich, zwłaszcza tych, którym udało się uzyskać równowagę na rynku pracy. I choć doświadczenia krajów Unii Europejskiej są pod tym względem zróżnicowane, a warunki w jakich przychodziło im wprowadzać zmiany na rynku pracy inne od naszych, zwraca uwagę podobieństwo kierunku reform. Zwiększenie efektywności rynku pracy oraz rozwój przedsiębiorczości w krajach Unii Europejskiej zaowocował w końcu lat 90. spadkiem bezrobocia. Wiele krajów takich jak Dania, Holandia, Wielka Brytania, Irlandia osiągnęły poziom zatrudnienia bliski bezrobociu frykcyjnemu. Inne kraje podążają także tą drogą, a od tempa wprowadzanych zmian zależą w pewnym sensie efekty uzyskiwane na rynku pracy. Mimo różnych warunków realizacji reform rynku pracy, w tendencjach zmian obserwowanych coraz wyraźniej we wszystkich krajach Unii Europejskiej odnajdziemy nasze dylematy i dyskusje z szeregiem wątpliwości i uprzedzeń. W tym sensie polskie dylematy wpisują się w szerszą europejską dyskusję nad kierunkami zmian polityki zatrudnienia i rynku pracy.

Wiele przemawia za tym, że dominujące trendy ekonomiczne, takie jak rozwój nowych technologii informatycznych i intensywny globalny podział pracy, będą wymagać od aktorów rynków pracy jeszcze większej zdolności do przystosowania się, niż dzieje się to dzisiaj. I taki kierunek rozwoju sytuacji na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej nie budzi już większych wątpliwości. W wysoko rozwiniętych gospodarkach świat pracy jest przecież coraz mniej zdominowany przez wielkie zakłady przemysłowe w tradycyjnym stylu. Trwa natomiast ekspansja działalności usługowej, zorganizowanej według zasad gospodarki rynkowej i wykonywanej przede wszystkim przez firmy średniej i małej wielkości. Inaczej niż w kurczącym się sektorze przemysłowym, w coraz ważniejszym trzecim sektorze, możliwości wewnątrzzakładowej elastyczności są ograniczane przez specyfikę produktów (np. niemożność składowania) i mniejszą wielkość zakładów (np. mniejsze wewnętrzne możliwości zbytu). To wymusza uelastycznienie ram instytucjonalnych, tak aby umożliwić rozwój sektora usług, który w gospo-

darkach rozwiniętych jest już dominującym pracodawcą¹. Proces ten musi zostać tak zaprojektowany, aby z jednej strony zaspokoić rosnące zapotrzebowanie na swobodę działania w zakresie polityki kadrowej, a z drugiej strony uniknąć negatywnych skutków społecznych.

Analizy porównujące sytuację w różnych krajach sugerują, że bezpieczeństwo zatrudnienia *de iure* jest pozytywnie skorelowane z mobilnością pracowników. Fluktuacja na poziomie mikro- lub makroekonomicznym jest jednak dla zaangażowanych stron (PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW) związana z kosztami (np. kosztami i trudnościami związanymi z poszukiwaniem pracownika i wdrożeniem go do pracy), ale i z zyskami (np. nowymi pomysłami nowych pracowników i lepszą ich alokacją, co sprzyja zwiększaniu konkurencyjności firmy)². Jest przy tym jasne, że ocena argumentów za i przeciw (w sensie analizy nakładów i wyników) mobilności pracowników nie może być w pełni zweryfikowana w prosty sposób na podstawie analiz naukowych. Dlatego przy wyborze właściwej drogi uelastyczniania rynku pracy powinniśmy sięgać po argumenty z zakresu polityki zatrudnienia. W obliczu umacniającego się bezrobocia rewizje prawa pracy powinny lepiej uwzględniać zwłaszcza interesy outsiderów (osób nie pracujących zarobkowo i grup marginesowych, wypchniętych z rynku pracy lub mających trudności z wejściem na rynek pracy). Większa mobilność zatrudnienia wynikająca ze zreformowania prawa pracy otworzyłaby jednak nie tylko więcej możliwości podejmowania pracy przez outsiderów, lecz także zmieniłaby kierunek zainteresowania publicznego z utrzymania istniejącego zatrudnienia na powstawanie nowego zatrudnienia i sprzyjałaby przez to zmianom strukturalnym, tak niezbędnym dla Polski w obliczu dzisiejszych trudności i wyzwań czekających nas w związku z integracją ze strukturami europejskimi³.

¹ Walwei U. (2000): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Rechtlicher Reformbedarf und Kompensationsmöglichkeiten, in MittAb 1, s. 101.

² Werner D., Jansen R., Parmentier K. (red), Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation. Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung, BeitrAB Nr 231, s. 39–45

³ więcej Męcina J., Elastyczny rynek pracy dzięki elastyczności zatrudnienia. Możliwe rozwiązania na tle doświadczeń niemieckich i holenderskich, Polityka Społeczna Nr 7/2002, s. 9–26.

* * *

Jakie zmiany instytucjonalne mogą zapobiec dalszemu wzrostowi bezrobocia i utrwalaniu się jego struktury?

Konieczne jest podjęcie działań w zakresie polityki gospodarczej oraz reform rynku pracy, które sprzyjać będą znacznemu obniżeniu progu zatrudnienia, zwiększeniu aktywności zawodowej i większej mobilności zatrudnienia. Ważne są także zmiany, które służyć będą aktywizacji zagrożonych grup na rynku pracy, np. ułatwienie bezrobotnym absolwentom, osobom długotrwale bezrobotnym i osobom wymagającym zmiany lub nabycia kwalifikacji dostępu do rynku pracy poprzez upowszechnienie i rozszerzenie zakresu stosowania umowy o naukę zawodu na nowych zasadach, ale i rozwój systemu kształcenia ustawicznego i zachęt dla pracodawców, którzy inwestują w szkolenie personelu. To ostatnie zadanie jest niezwykle istotne w kontekście możliwości wykorzystania przez Polskę środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Ważna jest także reforma instytucjonalnej obsługi rynku pracy poprzez wzmocnienie regionalnej polityki zatrudnienia, integrację działań powiatowych urzędów pracy z najważniejszymi aktorami lokalnego rynku pracy: pracodawcami, systemem kształcenia i szkolenia zawodowego.

Zmieniający się rynek pracy, z dominującym sektorem usług wymusza większą elastyczność prawa pracy, otwarcie się tej dziedziny na nowe formy zatrudnienia, ułatwianie pracodawcom i pracownikom inwestowania w szkolenia i rozwój pracowniczy, które zintegrowane z planami strategicznymi rozwoju firmy warunkują o zdolności budowy przewagi konkurencyjnej i tym samym większej stabilności zatrudnienia dla pracowników. **Upodmiotowienie pracownika i nowe oblicze humanizacji stosunków pracy w XXI wieku oznaczają odejście od sztywnych ram przepisów ochronnych na rzecz wspierania mobilności zawodowej i przestrzennej, inwestycji w kapitał ludzki i nauki przez całe życie jako podstawowej wartości dla osób aktywnych zawodowo.** Niskie koszty pracy i większa elastyczność przepisów oznaczają także usuwanie barier rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia w ten sposób nowych miejsc

pracy. Tylko w ten sposób będziemy mieć szanse wykorzystać ogromny potencjał młodego pokolenia, które wykształcone – jak żadne wcześniejsze pokolenie Polaków – bez trudu odnajdzie się w nowej rzeczywistości.

Czy rozwój szkoleń zawodowych i kształcenia ustawicznego może korzystnie wpłynąć na rozwój polskich firm i zwiększyć zatrudnienie? Jakie warunki muszą być spełnione, aby pracodawcy więcej inwestowali w zasoby ludzkie?

Polski rynek szkoleniowy, który tak szybko rozwijał się w całym okresie lat 90-tych, wraz ze spowolnieniem wzrostu gospodarczego przeżywał bardzo trudne chwile. Spadek rentowności polskich przedsiębiorstw, ale także spadek dochodów realnych ludności spowodowały poważne zmniejszenie się klientów (tak instytucjonalnych jak i prywatnych) na rynku. Wiele nawet uznanych firm szkoleniowych przeżywa poważne trudności, wyraźnie dostrzegamy także spadek zainteresowania ofertami publicznych i niepublicznych uczelni. Dzieje się tak mimo, szybkiej reakcji wielu firm szkoleniowych na trudności na rynku m.in. poprzez znaczne obniżenie cen oferowanych usług szkoleniowych. Mimo niekorzystnych tendencji wiele przedsiębiorstw nadal inwestuje w szkolenia swoich pracowników i miejmy nadzieję, że następne lata, które powinny oznaczać szybszy rozwój gospodarki, skłaniać będą przedsiębiorstwa do większych inwestycji w szkolenia i rozwój pracowniczy.

Analiza polskiego rynku szkoleniowego⁴ wskazuje, że w 2000 r. do firm najczęściej korzystających z usług szkoleniowych należały odpowiednio: polskie firmy prywatne (37%), przedsiębiorstwa międzynarodowe (32%), przedsiębiorstwa państwowe i komunalne (15%), administracja (10%). W ostatnich latach zwiększył się udział pracowników administracji w szkoleniach, co wynika przede wszystkim z przygotowań do integracji z UE.

⁴ Na podstawie raportów usług szkoleniowych Instytutu Zarządzania oraz raportów BKKK.

Niepokój budzi struktura przedsiębiorstw ze względu na ich wielkość, najczęściej korzystających ze szkoleń. Okazuje się, że 44% rynku szkoleń zajmują szkolenia dla dużych firm (ponad 300 pracowników), na firmy średnie przypada ok. 31% szkoleń, zaś firmy małe (do 50 pracowników) korzystające ze szkoleń stanowią zaledwie 17%. Także położenie firmy wpływa na zakres korzystania z oferty szkoleniowej – najwięcej szkółą firmy zlokalizowane w dużych miastach. Na tej podstawie można sformułować tezę, że małe przedsiębiorstwa mają największe kłopoty z wygenerowaniem środków na inwestycje w szkolenia i rozwój pracowników i bez pomocy nie będą w stanie podnosić swojej konkurencyjności poprzez szkolenie personelu.

Na uwagę zasługuje także analiza tematyki realizowanych szkoleń, która w ostatnich latach uległa znacznej zmianie. Mimo, że wciąż dominują szkolenia z zakresu zarządzania, to wzrasta znaczenie szkoleń z zakresu umiejętności osobistych oraz sprzedaży. Wciąż obserwujemy spore zapotrzebowanie rynku na szkolenia z zakresu marketingu, promocji i reklamy, księgowości i finansów oraz prawa i procedur administracyjnych. W ostatnich latach wzrosło także zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu informatyki, kontroli jakości, certyfikacji i organizacji produkcji. Jeśli dodamy do tego informację, że wśród grup szkolonych rośnie udział średniej kadry menedżerskiej oraz pracowników, to możemy pokusić się o tezę, że polskie firmy coraz lepiej rozumieją związek między inwestycjami w szkolenie i rozwój pracowniczy a wynikami osiąganymi przez firmę. I choć metody liczenia efektywności szkoleń i ich wpływu na wydajność, jakość i wielkość produkcji nie są jeszcze w powszechnym użytku to tendencja do coraz częstszego oferowania tej usługi przez firmy szkoleniowe może przyczynić się do powszechnego ich stosowania. Wpływać to powinno na wyższą świadomość znaczenia inwestycji w zasoby ludzkie w rozwoju firmy. Szczegółne znaczenie mieć będzie powszechność szkoleń w małych firmach, których większa liczba i wzrost powinny towarzyszyć rozwojowi sektora usług. Jednak, aby firmy miały szanse na zaspokajanie swoich potrzeb szkoleniowych niezbędne jest zbudowanie systemu wspierającego, który ułatwiał będzie tym firmom korzystanie z funduszy publicznych na ten cel. Dlatego

idea Funduszu Szkoleniowego, który dzięki zaangażowaniu środków EFS wspierał będzie wydatki na cele szkoleniowe jest niezwykle istotna. Powinno to ułatwiać korzystanie z ofert rynku szkoleniowego przez małe firmy, ale także wspierać proces restrukturyzacji polskich przedsiębiorstw oraz przekształceń innych sektorów, jak np. tereny wiejskie.

Dobre przykłady

Tomasz Duszyński

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Inwestowanie w kapitał ludzki

I. Program *Investors in People*

1. Informacje ogólne

Program *Investors in People* został zainspirowany badaniami nad efektywnością przedsiębiorstw, przeprowadzonymi z inicjatywy rządu brytyjskiego w 1990 roku. W wyniku tych badań w 1991 roku opracowano założenia i standard dobrego zarządzania – nazwane *The Investors in People Standard*.

Jest to ogólnokrajowy standard, który określa działania doskonalące funkcjonowanie organizacji, poprzez inwestowanie w kształcenie ustawiczne i rozwój pracowników. Opiera się on na cyklu badań analizujących politykę personalną przedsiębiorstw (ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących rozwoju pracowników) oceniających jej rezultaty – wpływ na zmianę klimatu w zakładzie pracy oraz kulturę organizacji.

2. Zarządzanie i organizacje wspomagające program

Investors in People zawiera zasady dobrych praktyk pozwalające doskonalić osiągnięcia organizacji poprzez jej pracowników¹. Zawarte w nim stan-

¹ Investors in People Standard, Investors in People UK, 1998, str. 2–3

dardy opracowane zostały przez przedstawicieli organizacji pracodawców, przedstawicieli pracowników i instytucje publiczne w Wielkiej Brytanii takie jak m.in. Konfederacja Przemysłu Brytyjskiego (Confederation of British Industry), Kongres Związków Zawodowych (Trades Union Congress) a także Instytut Personelu i Rozwoju (Institute of Personnel and Development).

Prace tych organizacji wspomogło brytyjskie Ministerstwo Zatrudnienia. Standardy były szeroko testowane w 1991 roku przez Biura Szkolenia i Przedsiębiorczości (Training and Enterprise Councils) i Lokalne Towarzystwa Przedsiębiorczości (Local Enterprise Companies). Doświadczenia najlepszych brytyjskich organizacji związane z wprowadzaniem standardów, zarówno w dużych jak i małych przedsiębiorstwach, reprezentujących wszystkie sektory gospodarki brytyjskiej zostały wysoko ocenione, dzięki czemu standard otrzymał pełne poparcie szerokiej rzeszy reprezentatywnych organizacji.

Nadzór nad programem prowadzi Rada Dyrektorów Przedsiębiorstw (The Company's Board of Directors), która reprezentuje brytyjskie firmy z dziedziny biznesu, szkoleń, organizacje pracownicze oraz rząd. *Investors in People* współpracuje w propagowaniu narodowego standardu z Biurami Szkoleń i Przedsiębiorczości (Training and Enterprise Councils) w Anglii i Walii, Lokalnymi Towarzystwami Przedsiębiorczości w Szkocji oraz Agencją Szkolenia i Zatrudnienia (the Training and Employment Agency) w Irlandii Północnej.

Standard dostarcza narodowych ram do spójnych działań poprzez:

- wyszczególnienie zadań, które wiążą działalność szkoleniową i rozwojową z zadaniami firmy
- pewność, że środki zaangażowane w szkolenie i rozwój są w jak najbardziej efektywny sposób wykorzystywane
- dostarczenie jasnych kryteriów dobrych praktyk szkolenia i rozwoju, w których każda organizacja, zarówno duża jak i mała, może mierzyć swoje postępy w kierunku ulepszania osiągnięć w swojej branży

Standard *Investors in People* dotyczy rezultatów – nie procedur. Jest to praktyczne narzędzie dla ciągłego rozwoju ludzi i firmy.

Ocena standardu została przeprowadzona w 1995 roku wraz ze szczegółowym badaniem pracodawców i innych organizacji. Rezultatem tej oceny było poparcie firm dla standardu i jego czterech zasad. Pracodawcy jednak domagali się większej jasności i konsekwencji w interpretacji, co doprowadziło do wstępnej rewizji wspomagających wskaźników, a także sposobu ich sformułowania oraz uporządkowania. Poniżej przedstawiono standard wraz zasadami oraz wskaźnikami, które obowiązują w brytyjskim programie *Investors in People* od 31 stycznia 1997.

3. Procedura, wymiary i wskaźniki używane przy ocenie firm

Głównym celem opisywanego programu jest połączenie rozwoju i szkoleń na stanowisku pracy z wymiernymi celami biznesowymi firmy. Standardy te ukierunkowane są na osiągnięcie jak najlepszych wyników przez starające się o tytuł instytucje. Dlatego też, wprowadzając je, każda firma ma na uwadze, aby jej strategia w zakresie szkolenia i rozwoju spełniała oczekiwania biznesowe, a jej wyniki były mierzalne.

Na podstawie pełnej listy zatrudnionych losowo typuje się 10–15 procent pracowników, z którymi przeprowadza się kilkudziesięciominutowe wywiady. Gdy dana organizacja jest przekonana, że spełnia wymagane standardy asesorzy (osoby uprawnione do oceniania) dokonują jej oceny pod kątem spełniania standardów zarządzania.

Bada się zarówno pracowników szeregowych, jak i kadre zarządzającą. W czasie audytu sprawdzana jest spójność odpowiedzi obu grup. W 1991 roku pierwszych 28 firm otrzymało godło *Investors in People*².

Podstawę tych standardów tworzą cztery wymiary: **zaangażowanie, planowanie, działanie i ocena**³. Każdy z nich odpowiada za inny element związany z zarządzaniem zasobami ludzkimi:

- ✓ **Zaangażowanie** oznacza pełną akceptację i poparcie dla zaplanowanych celów (indywidualnych i biznesowych) firmy ze strony pracowników.
- ✓ **Planowanie** to świadomość, jakie cele chce osiągnąć organizacja i co powinni zrobić pracownicy, aby zrealizować te zamierzenia.

² Investors in People UK Company Report 2000–2001, Ten Years of Investors in People, Investors in People UK 2001.

³ Overview of the Investors in People Standard, Investors in People UK, 2000.

- ✓ **Działanie** – każdy starający się o tytuł rozwija swoją organizację poprzez systematyczne kształcenie pracowników.
- ✓ **Ocena** oznacza, że firma rozumie wpływ inwestowania w ludzi na podejmowane przez nich działania, jakość ich pracy i dokonuje pomiarów efektywności tego procesu.

W ramach tych czterech wymiarów istnieje jeszcze dodatkowo 12 wskaźników, według których firmy są oceniane⁴:

Standard nr 1: zaangażowanie – składa się z 4 wskaźników:

1. Organizacja jest zaangażowana we wspomaganie rozwoju swoich pracowników.
2. Pracownicy są zachęceni do podwyższania kwalifikacji własnych oraz innych pracowników.
3. Pracownicy są przekonani, że ich udział w działalności organizacji jest doceniany.
4. Organizacja jest zaangażowana w zapewnienie równości szans rozwoju swoich pracowników.

Standard nr 2: planowanie – składa się z 3 wskaźników:

1. Organizacja ma plan z jasno wytyczonymi celami i zadaniami, które są zrozumiałe dla wszystkich.
2. Rozwój pracowników pozostaje w zgodzie z celami i zadaniami organizacji.
3. Pracownicy rozumieją i potrafią wytłumaczyć w jaki sposób przyczyniają się do osiągnięcia celów i zadań postawionych przed organizacją.

Standard nr 3: działanie – składa się z 2 wskaźników:

1. Kierownicy efektywnie wspomagają rozwój pracowników.
2. Pracownicy efektywnie uczą się i rozwijają.

Standard nr 4: ocena – składa się z 3 wskaźników:

3. Rozwój pracowników poprawia działalność organizacji, zespołów i jednostek.

⁴ Tamże.

4. Pracownicy rozumieją wpływ ich rozwoju na działalność organizacji, zespołów i jednostek.
5. Organizacja robi postępy w dbaniu o rozwój swoich pracowników.

4. Funkcje programu *Investors in People* w Wielkiej Brytanii⁵:

Do zadań programu *Investors in People* należą:

- ochrona integralności standardów *Investors in People* poprzez jasne wskazówki i protokoły dla użytkowników marki,
- dokonywanie przeglądów i rozwijanie standardu, łącznie z badaniami korzyści jakie firma uzyskała poprzez wprowadzanie standardu,
- monitorowanie jakości standardu, rozwój umiejętności i dobrych praktyk w ramach podnoszenia jakości organizacji stosujących standard,
- promowanie standardu (publikacje, dostarczanie aktualności klientom i partnerom, działalność on – line, konferencje, reklamy, strategie PR i mediowe),
- prowadzenie serwisu informacyjnego dostępnego dla wszystkich (strony www, odpowiadanie na zapytania, prowadzenie krajowej marki, zewnętrzni ambasadorowie),
- wspomaganie międzynarodowego upowszechniania standardu,
- obsługa Narodowego Centrum *Investors in People*, zajmującego się doradztwem i oceną,
- dbanie o wzrost liczby organizacji osiągających standard poprzez wprowadzanie efektywnej współpracy z Biurem Kształcenia i Umiejętności (Learning and Skills Council), praktykami, centrami jakości,
- licencjonowanie centrów jakości,
- skupienie się na usługach *Investors in People* w zakresie finansów, zasobów ludzkich, planowania w biznesie.

5. Korzyści z udziału w programie *Investors in People*

Jako jedyny jakościowy standard dotyczący pracowników, *Investors in People* dostarcza ram do zintegrowania strategii zasobów ludzkich ze stra-

⁵ Investors in People UK Quinquennial Review 2002, Summary Interview Checklist, Part One: For information only – about Investors in People UK.

tegią firmy. Pozwala to na efektywne działania maksymalizujące zwrot środków zainwestowanych w pracowników. Jest to równie ważne zarówno dla małych jak i dużych firm, niezależnie od sektora i miejsca działalności. Jednak narodowy standard nie ma służyć temu, aby szkolenia we wszystkich brytyjskich firmach odbywały się w ten sam, z góry ustalony sposób. Ramy standardu respektują i pozwalają na indywidualne podejście do jego wymagań oraz stosowanie indywidualnych metod.

Standard łączy i spaja potrzeby szkoleniowe w kierunku długookresowych celów organizacji, skupiając się przede wszystkim na inwestowaniu w kapitał ludzki. Zwraca uwagę przede wszystkim na fakt, że inwestowanie jest nie zawsze kwestią przeznaczania większych środków na szkolenia, lecz takim działaniem, by w miarę posiadanych środków praca była bardziej produktywna.

Organizacje biorące udział w programie wskazują, że standard oferuje także:

- możliwość przeglądu bieżących szkoleń i rozwoju pod kątem kryteriów dobrych praktyk i dostarcza odpowiednich informacji nt. obecnych słabych i silnych stron,
- ramy dla planowania przyszłej strategii i działań,
- ustrukturyzowaną drogę dla lepszej efektywności szkoleń i działalności związanej z rozwojem.

Wprowadzanie Narodowego Standardu przynosi wiele korzyści zarówno pracodawcy jak i pracownikowi. Analizy przypadku organizacji, które używają Narodowego Standardu zdecydowanie to potwierdzają.

Prace nad osiągnięciem Narodowego Standardu⁶:

- dają pracodawcy możliwość zapewnienia potrzeb właściwego szkolenia i rozwoju kadry kierowniczej i pracowników. Zachęcają ich do wprowadzania nowych technologii, wzmacniają branżowe powiązania, zwiększając jednocześnie satysfakcję z pracy i świadomość wspólnych celów, redukują wymiany i absencje pracowników,

⁶ Ibidem, str. 4–5.

- pozwalają skupić się na potrzebach rozwoju i szkolenia dyrektorów i kierowników pracujących jako zespół, aby osiągnąć wspólne cele dla obojmych korzyści wszystkich pracowników; kierownictwo i personel są bardziej związani z planowaną działalnością firmy, wzrasta także świadomość zadań firmy wśród pracowników,
- pomagają zarządzającym położyć większy nacisk na uczenie się w trakcie codziennych doświadczeń w pracy,
- zachęcają do wprowadzania certyfikatów jakości oraz ciągłych inicjatyw je udoskonalających,
- powodują „powszechną rozpoznawalność” – przez klientów, dostawców, udziałowców i pracowników w związku z osiągnięciem rygorystycznego Narodowego Standardu,
- dostarczają dowodów udoskonalen poprzez monitoring i ocenę,
- przynoszą nowe korzyści ze współzawodnictwa.

6. Wdrażanie i dostosowywanie się do wymagań standardu

Investors in People.

W Wielkiej Brytanii jest **56 375** organizacji, które bądź to używają, bądź zmierzają do wprowadzenia standardu Investors in People. Firmy te zatrudniają **9 974 412** pracowników, tj. **35,79% całkowitej siły roboczej**⁷.

Wg raportu Investors in People UK⁸, do końca czerwca 2003 r. standard osiągnęło **34 623 organizacji**, w tym:

- **17 943** małych firm (do 49 osób), w których programem *Investors in People* objęto ogółem **390 681** pracowników (co stanowi **1,4% siły roboczej**)
- **11 936** średnich firm (zatrudniających od 50 do 249 osób), w których programem objęto **1 269 610** pracowników (tj. **4,56% siły roboczej**)
- **4 744** dużych firm (zatrudniających powyżej 250 osób), gdzie programem objęto **5 436 420** pracowników (tj. **19,51% siły roboczej**).

⁷ Investors in People UK – Management Report, całkowita siła robocza w Wielkiej Brytanii – 27 866 000

⁸ Tamże, informacje ze stron internetowych IiP, dane z 20.08.2003 r. na koniec czerwca 2003 r.

Ogółem w Wielkiej Brytanii standardu używa **7 096 711 pracowników, co daje 25,47% całej siły roboczej.**

Do czerwca 2003 r. **21 752** organizacji było w trakcie procesu wprowadzania standardu, w tym:

- **13 595** małych przedsiębiorstw,
- **6 209** średnich przedsiębiorstw
- **1 948** dużych przedsiębiorstw

Wg danych zawartych w raporcie Investors in People UK, w firmach zmierzających do wdrażania standardu zatrudnionych jest **2 877 701** pracowników, w tym: w firmach zatrudniających do 50 pracowników – **269 364 (1% siły roboczej)**, od 50 do 249 – **642 579 pracowników (2,31%)**, a w organizacjach zatrudniających powyżej 250 pracowników – **1 965 758 (7,05%)**.

II. Inicjatywa *Inwestowanie w Kapitał Ludzki*

1. Informacje ogólne

Od kilku lat w Polsce realizowana jest wspólna inicjatywa Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych oraz Instytutu Zarządzania pod szerokim hasłem *Inwestowanie w kapitał ludzki*. Składają się na nią:

- program *Inwestor w Kapitał Ludzki* (patronuje Instytut Zarządzania),
- konkurs *Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi* (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych).

Polski rynek pracy coraz mniej różni się od zachodnich. Istnieją profesjonalne sposoby rekrutacji, wysokiej klasy szkolenia i praktyki. Profesjonalne zarządzanie kapitałem ludzkim jest ważnym czynnikiem w ocenie firm przez ich przyszłych pracowników. Inicjatywa Inwestowanie w Kapitał Ludzki ma służyć przede wszystkim promowaniu firm, które mają szczególne osiągnięcia w zarządzaniu zasobami ludzkimi i w sposób ponadprzeciętny inwestują w rozwój pracowników.

2. Program *Inwestor w Kapitał Ludzki*

Program *Inwestor w Kapitał Ludzki* działa w Polsce od 2000 roku. Po raz pierwszy godło to zostało przyznane w 2001 roku, a dotychczas odbyły się trzy edycje konkursu. Program ma charakter wieloletni, ogólnopolski i jest organizowany corocznie, a nagrody – godła przyznawane są za osiągnięcia w roku poprzednim. Poprzez cykliczne wyróżnianie firm odnoszących sukcesy w zarządzaniu potencjałem ludzkim, tworzone są odpowiednie standardy oraz narzędzia ich weryfikacji.

Program *Inwestor w Kapitał Ludzki* uświadamia ważność odpowiedniego poziomu zarządzania potencjałem ludzkim, precyzuje zadania stojące przed zarządzającymi zasobami ludzkimi oraz pozwala weryfikować i udoskonalać politykę personalną. Umożliwia także umocnienie firmy na rynku pracy i uzyskanie pozycji „poszukiwanego pracodawcy”, tworzy prestiż oraz pomaga poszukującym pracy wybrać właściwego pracodawcę.

Do udziału w programie mogą zgłosić się wszystkie firmy, których kierownictwo uważa, że ludzie są aktywnym, bez którego organizacja nie może istnieć i które chcą w nich sukcesywnie inwestować. Konkursowi patronuje Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

2.1. Procedury i metodologia badań programu

W pierwszym etapie firmy samodzielnie wypełniają ankietę kwalifikacyjną, dostępną na stronach internetowych Instytutu Zarządzania – organizatora konkursu lub otrzymując ją drogą pocztową. Ankieta po przesłaniu jej do Pracowni Badań Społecznych zostaje oceniona według kryteriów wcześniej przyjętych przez Kapitułę Programu. Przedsiębiorstwa, które spełniają założone minimum zostają zakwalifikowane do kolejnego etapu. W drugim etapie do firm udaje się audytor i spotyka z osobą wypełniającą ankietę w celu potwierdzenia odpowiedzi w niej zawartych. Dodatkowo przeprowadza krótki wywiad ankietowy wśród losowo wybranych pracowników firmy. Wyniki ankiety oraz wywiadów są podstawą do podjęcia decyzji przez Kapitułę Programu dotyczącą przyznania firmie godła *Inwestor w Kapitał Ludzki*.

Szczegółowe kroki procedury przyznawania godła są następujące:

Faza I

1. Zgłoszenie firmy do programu.
2. Przesłanie do firmy ankiety samooceny oraz wyczerpujących informacji o programie.
3. Odesłanie wypełnionej ankiety.
4. Sprawdzenie wyników ankiety przez specjalistów i porównanie jej z minimum programowym⁹.
5. a) Jeśli wyniki są powyżej założonego minimum programowego firma przechodzi do II fazy,
b) Jeśli wyniki są poniżej minimum firma nie przechodzi do II fazy ale jej dane są wykorzystywane w raporcie ogólnym, może zatem poprawić swoje braki poprzez porównanie wyników z resztą grupy.

Faza II

1. W firmie, która przeszła do fazy II odbywa się cykl wywiadów z pracownikami weryfikujący dane z ankiety oraz poszerzający wiedzę o danej firmie.
2. Na podstawie wywiadów i wyników ankiety, po zebraniu informacji od wszystkich firm tworzony jest zbiorczy raport główny oraz raporty indywidualne dla wszystkich uczestników programu.

Faza III

1. Wszystkie firmy, które spełniły minimum programowe, a wywiady potwierdziły stosowanie profesjonalnej polityki personalnej otrzymują na okres roku znak godła *Inwestor w kapitał ludzki*.
2. Firmy biorące udział w programie otrzymują raporty indywidualne ze szczegółową analizą ich wyników na tle pozostałych firm.

⁹ Minimum programowe jest określone przez Kapitułę Programu.

2.2. Badanie firmy w programie *Inwestor w Kapitał Ludzki* – ankieta samooceny

I Faza Programu „Inwestor w Kapitał Ludzki” – firma i jej działania

Pytania ankiety zgrupowane są w V głównych działach:

- I. Dane podstawowe.
- II. Wskaźniki rentowności inwestycji w kapitał ludzki.
- III. Inwestowanie w kapitał ludzki.
- IV. Klimat organizacyjny.
- V. Osiągnięcia firmy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w danym roku.

Ankieta podzielona jest na 5 części¹⁰:

- **część pierwsza** – dane podstawowe o firmie (m.in. liczba etatów, forma prawna, sektor działania organizacji),
- **część druga** – zawiera informacje nt. wskaźników rentowności inwestycji w kapitał ludzki (m.in. zysk brutto, przychody z działalności podstawowej organizacji, koszty działalności operacyjnej, wynagrodzenia pracowników itp.),
- **część trzecia** – inwestowanie w kapitał ludzki – szkolenia i rozwój (np. w jakim trybie będą organizowane szkolenia w przyszłym roku, jak często badane są potrzeby szkoleniowe pracowników firmy, ile firma wydała na szkolenia w danym roku, podział budżetu na szkolenia na rok przyszły),
- **część czwarta** – klimat organizacyjny, oceniany w skali 5-cio stopniowej. Kwestie w tej części dotyczą pracowników (przebadanych w następnym etapie działań) co do m.in. atmosfery w pracy, możliwości awansu, dostępności szkoleń, poczucia związania z firmą i kreowania coraz to lepszych rozwiązań, zrozumienia celów firmy przez pracowników itp.,
- **część piąta** – osiągnięcia w badanym roku, w której należy opisać najważniejszy projekt z zakresu inwestowania w kapitał ludzki.

¹⁰ Na podstawie: *Inwestor w Kapitał Ludzki* 2002, ankieta samooceny, str. 2.

Do każdego bloku pytań merytorycznych istnieje ocena w skali punktowej. Uzyskanie minimum programowego w częściach merytorycznych ankiety kwalifikuje do przejścia do II fazy programu.

II Faza Programu „Inwestor w Kapitał Ludzki” – firma w oczach pracowników (wywiady)

Druga faza programu pozwala na zebranie opinii pracowników o firmie. W tym celu z firmą kontaktuje się konsultant Pracowni Badań Społecznych, który przeprowadza wywiady z losowo wybranymi pracownikami. Grupa pracowników poddanych wywiadowi jest dobierana na podstawie analizy danych dotyczących liczby pracowników, działów i oddziałów w firmie.

Wszystkie informacje zawarte w kwestionariuszu, jak również te, które uzyska konsultant są anonimowe i traktowane jako poufne, a odpowiedzi pracowników przytaczane są wyłącznie w postaci zbiorczych analiz dla wszystkich firm uczestniczących w programie.

Wyniki badania opinii pracowników są jednym z kryteriów przyznania firmie godła. Ostateczna punktacja uzyskana przez firmę zostaje ustalona po zebraniu i opracowaniu wszystkich danych wywiadów z pracownikami.

Na podstawie pełnych danych dla każdego z laureatów programu przygotowywany jest szczegółowy raport indywidualny, przedstawiający wyniki firmy na tle całej próby.

2.3. Laureaci programu *Inwestor w Kapitał Ludzki*

Od 2001 r. laureatami trzech dotychczasowych edycji konkursu zostało **136** firm. Godła otrzymały, oprócz wielkich światowych koncernów, również niewielkie firmy polskie. Podobnie zróżnicowana jest reprezentacja branż – obok usługowej, produkcyjnej czy nowych technologii wśród nagrodzonych znajdują się również np. Straż Miejska z Bydgoszczy, a także Urząd Służby Cywilnej.

3. Konkurs *Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi*

3.1. Cele i organizacja konkursu

Każdy z laureatów godła programu *Inwestor w Kapitał Ludzki* (o ile nie wyrazi swojego sprzeciwu) staje się rekomendowanym uczestnikiem konkursu *Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi* (LZZL) organizowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, uzyskując automatycznie maksymalną notę za szkolenia w ankiecie samooceny. Celem konkursu jest propagowanie wiedzy i najlepszych doświadczeń praktycznych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi poprzez wyróżnianie organizacji i osób, które odnoszą sukcesy w tej dziedzinie.

Dotychczas odbyły się 3 edycje konkursu *Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi*. Celem konkursu jest propagowanie wiedzy i najlepszych doświadczeń praktycznych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi poprzez wyróżnianie organizacji i osób, które odnoszą sukcesy w tej dziedzinie zarządzania, wyróżniając się profesjonalnie prowadzoną polityką personalną oraz służeniem radą i niezależną oceną zarządzania kadrami dla przedsiębiorstw, które mają ambicję osiągnąć najwyższy poziom.

Zwycięzca Konkursu LZZL otrzymuje złotą statuetkę i tytuł Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi za wybitne osiągnięcia we wszystkich obszarach ZZL. Uzyskuje również prawo do posługiwania się znakiem i hasłem nagrody Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Ponadto bursztynowe statuetki Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi są wręczane za osiągnięcie w dziedzinie:

- restrukturyzacji zatrudnienia,
- systemów ocen pracowniczych,
- szkolenia i rozwoju personelu,
- nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi.

Nagroda LZZL przyznawana jest corocznie, ale nie zawsze w każdej kategorii lub podgrupie.

Przez cały rok prowadzona jest kampania medialna programu i konkursu, mająca na celu propagowanie znaku godła i statuetki oraz budowanie ich pozytywnego wizerunku wśród pracowników i pracodawców.

Konkurs LZZL jest jedną z form pobudzania i upowszechniania takich działań jak¹¹:

- stworzenie spójnego strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w firmach, dostosowanego do ich strategii rozwojowej,
- rozwój rodzimych metod zarządzania zasobami ludzkimi odpowiadających strukturze i kulturze organizacyjnej firmy.

3.2. Procedura konkursowa i obszar oceny

Procedura realizacji konkursu składa się z następujących etapów:

- zaproszenie firm do udziału w konkursie,
- złożenie przez firmy wniosków zgłoszenia,
- wysłanie arkuszy samooceny,
- ocena zawartych w arkuszach oceny informacji,
- przeprowadzenie audytu w wybranych firmach,
- przyznanie nagród,
- wręczenie nagród – publikacja prezentująca osiągnięcia zwycięzców konkursu.

Zakres i kryteria oceny firm to: obszar wyników (efektywność pracy oraz satysfakcja klienta/pracowników) oraz obszar funkcjonowania systemu zarządzania zasobami ludzkimi (strategia, organizacja, procesy, techniki zarządzania zasobami ludzkimi).

3.3. Ankieta samooceny w programie *Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi*

Ankieta składa się z sześciu części. Pierwsza z nich dotyczy ogólnych informacji o firmie (m.in. nazwa i adres, sektor działania, forma własności, wartość sprzedaży, zysk netto, zysk w przeliczeniu na akcję, liczba zatrudnionych pracowników).

Kolejna część zawiera opis miejsca i roli działu personalnego w przedsiębiorstwie (m.in. jak jest usytuowany w strukturze organizacyjnej, liczba osób w nim pracujących).

¹¹ Na podstawie informacji zamieszczonych na stronach internetowych Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

W następnej części ankiety firmy pytane są o strategie i procedury wdrażane w badanej organizacji (m.in. główne zadania w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, strategia zarządzania zasobami ludzkimi, korzystanie z usług doradztwa personalnego, wykorzystywanie specjalistycznych systemów informatycznych w zarządzaniu personelem, posiadanie pisemnych procedur realizacji procesów personalnych – np. planowania zatrudnienia, szkolenia pracowników czy ocenianie efektywności pracy; prowadzenie analizy kosztów pracy i produktywności pracy).

Część IV ankiety samooceny dotyczy zatrudniania i zwalniania pracowników. Zawiera ona pytania o m.in. liczbę osób zatrudnionych i zwolnionych z firmy w ciągu ostatniego roku, stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, stosowanie outsourcingu, metody i techniki wykorzystywane w procesie rekrutacji i doboru pracowników oraz stosowanie działań osłonowych dla zwalnianych pracowników.

W przedostatniej części ankiety skupiono się na systemach oceniania i wynagradzania personelu (m.in. istnienie systemu oceniania przez cele, stosowanie systemu ocen okresowych i ich wykorzystywanie, składniki struktury wynagrodzeń, kategorie zaszerzegowania, a także kryteria podwyżek płac).

Końcowa część ankiety składa się z pytań dotyczących szkoleń i rozwoju personelu (czy w firmie istnieje system zarządzania szkoleniami, obejmujący planowanie, realizację i kontrolę szkoleń, czy prowadzi się badanie potrzeb szkoleniowych, jakie techniki szkolenia i rozwoju są wykorzystywane w firmie, kiedy i w jaki sposób ocenia się szkolenia, czy istnieje system planowania karier zawodowych, czy prowadzi się badanie efektywności inwestycji w kapitał ludzki firmy, czy w firmie istnieją związki zawodowe i w jaki sposób przebiega współpraca z nimi).

W dotychczasowych trzech edycjach konkursu nagrodzonych zostało w sumie 41 firm.

III. Podsumowanie

Trudno porównywać brytyjski *Investors in People* i polski *Inwestor w Kapitał Ludzki*, gdyż różnią się one długością trwania, liczbą firm nagro-

dzonych, a także powszechnością standardu, jego rozpoznawalnością oraz zakresem narzędzi, którymi się posługują. Program brytyjski posiada swoje edycje w 20 krajach świata m.in. w USA, Słowenii, Holandii, Niemczech czy Portugalii, jakkolwiek w niektórych krajach istnieją własne tego typu programy. Przykładem takiego kraju jest Irlandia, gdzie istnieje program *Doskonałość poprzez ludzi (Excellence Through People)* – narodowy standard rozwoju zasobów ludzkich, organizowany przez Foras Aiseanna Saothair (FAS – organizację ds. szkoleń i zatrudnienia), założoną i wspieraną przez irlandzki rząd, narodowy fundusz szkoleniowy i Unię Europejską.

Polski program *Inwestor w Kapitał Ludzki* jest inspirowany programem angielskim. Oba wykorzystują ideę oceniania efektywności zarządzania i polityki kadrowej oraz promowania firm osiągających najlepsze rezultaty. W obu programach wykorzystywane są wskaźniki umożliwiające pomiar efektywności nakładów na rozwój pracowników oraz dokonywana jest weryfikacja samooceny przedsiębiorstwa poprzez wywiady z pracownikami. W programie angielskim silne są też powiązania z polityką edukacyjną i zatrudnieniową rządu. W przypadku polskim jest to inicjatywa oddolna, nie wykorzystywana w polityce rządu, a tym samym jej walory motywacyjne są znacznie słabsze.

Trudno również porównywać dane statystyczne dotyczące obu programów – w Polsce standardy krajowego programu spełniło w ciągu III edycji 136 firm, natomiast w Wielkiej Brytanii w ciągu kilkunastu edycji osiągnęło go ok. 34 600 organizacji. Jednak wprowadzenie w Polsce takiego standardu jest z pewnością krokiem w dobrą stronę.

Wg oceny pani Izabeli Jochym – dyrektora personalnego firmy TNT Express Worldwide Poland sp. z o.o. (pierwszej firmy, która w skali globalnej wprowadziła standardy *Investors in People*, a także otrzymała godło w polskim programie *Inwestor w Kapitał Ludzki*) – polska wersja konkursu zdaje egzamin – pobudza rywalizację i prowadzi do poprawy sytuacji w firmach¹².

¹² Lepszy brytyjski?, Gazeta Wyborcza, 04.06.2001.

Marcin Jaworek

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Kształcenie ustawiczne na przykładzie programu szkoleniowego wdrożonego przez firmę Audi

Zachodzące przeobrażenia, tak w zakresie rozwoju nowych technologii, jak i dostępności dóbr powszechnego użytku sprawiły, iż obecnie wszyscy możemy korzystać z dobrodziejstw współczesnej nauki. Postęp najszybciej dokonuje się w dziedzinie technologii informatycznych; to co wczoraj wydawało się niemożliwe, dziś jest czymś oczywistym. Światowe giganty, z Microsoftem na czele, prześcigają się w poszukiwaniu rozwiązań mających ułatwić pracę użytkownikowi. Bardzo szybko rozwija się też globalna sieć czyli internet. Możliwości transmisji danych, dostępność i prosta obsługa zadecydowały o tym, iż zalety płynące z korzystania z internetu dostrzegła już większość urzędów i instytucji ale przede wszystkim firmy, w których przepływ informacji jest ważnym czynnikiem mającym wpływ na wysokość zysków. Postęp powoduje, iż szczególnego znaczenia nabierają zagadnienia związane z podnoszeniem kwalifikacji przez pracowników. Brak umiejętności obsługi nowoczesnych urządzeń powoduje bowiem, nie tylko wzrost kosztów produkcji ale też działa demotywująco, co w konsekwencji może doprowadzić do spadku produktywności pracowników. Znajo-

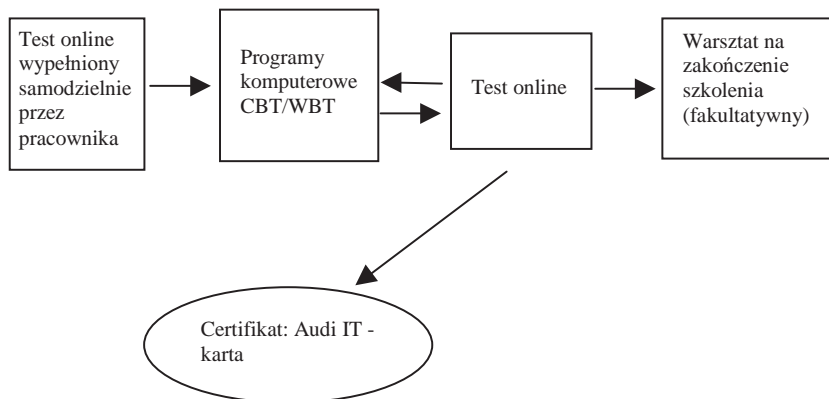
mość zagadnień związanych z obsługą komputera stała się podstawowym, ściśle powiązaniem ze wzrostem konkurencyjności komponentem. Kwalifikacje pracowników muszą więc być systematycznie podnoszone i dostosowywane do wprowadzanych nowych technologii.

Wspomniana powyżej korelacja pomiędzy wzrostem konkurencyjności a poziomem kwalifikacji pracowników została zauważona i przeanalizowana przez kierownictwo firmy Audi – niemieckiego potentata na rynku samochodowym. Po dokonaniu analizy kosztów podjęto decyzję o przeprowadzeniu szkolenia z zakresu nowoczesnych technologii, w tym technik komputerowych. O powodze tego przedsięwzięcia świadczy fakt, iż docelowo 90% spośród 44 tys. pracowników nabyło nowe umiejętności w zakresie obsługi komputera¹.

Przeszkolenie tak dużej liczby osób, bez wprowadzenia zmian w harmonogramie pracy, okazało się dla trenerów dużym wyzwaniem. Nowatorstwo omawianego programu szkoleniowego polegało na wykorzystaniu platformy informatycznej w wewnętrznej sieci firmy. Zdecydowano się na zastosowanie tej niekonwencjonalnej metody nauczania ze względu na dużą liczbę potencjalnych uczestników szkolenia i krótki czas jego realizacji. W kursie wzięli udział zarówno pracownicy fizyczni i umysłowi, praktykanci i stażyści, jak i kadra kierownicza. Głównym założeniem i celem programu była nauka praktycznych umiejętności obsługi komputera, a także korzystania z internetu i intranetu. Zajęcia odbywały się w małych grupach, a uczestnicy mieli możliwość wyboru terminu szkolenia. Dla pracowników mających dostęp do komputera w domu opracowano dodatkowe zestawy ćwiczeń. Program dostosowano też do zróżnicowanego poziomu wiedzy uczestników. Przed rozpoczęciem nauki każdy z pracowników poddany został testowi sprawdzającemu umiejętności z zakresu obsługi komputera. Po jego wypełnieniu kandydat kierowany był do określonej grupy i otrzymywał materiały szkoleniowe. W zróżnicowanych pod względem zaawansowania grupach pracownicy uczyli się edycji tekstu, korzystania z poczty elektronicznej i poruszania się w sieci. Po pomyślnym zdaniu testu końcowego, obejmującego materiał z całego kursu, uczestnicy szkolenia otrzymywali tzw. IT Kartę, potwierdzającą umiejętności z zakresu obsługi komputera.

¹ Audis CIO startet Schulungsoffensive, Computerwoche nr 24/14.06.2002 r.

Rys.1. Schemat programu nauczania zastosowanego w ramach szkolenia z zakresu obsługi komputera przeprowadzonego przez Audi².



Jak wspomina jeden z pracowników firmy osoby o długim stażu pracy odniosły się sceptycznie do przygotowanego programu szkolenia i nie wykazywały zainteresowania nabyciem umiejętności obsługi komputera. W chwili obecnej wszystkie posiadają już karty IT. W opinii Holgera Jansena – jednego z menadżerów Audi, podjęcie działań w zakresie poszerzenia wiedzy informatycznej pracowników było konieczne, gdyż „był to krok w kierunku odejścia od stosu papierów i rysunków na rzecz prostszych i tańszych rozwiązań elektronicznych”³.

Obecnie pracownicy coraz chętniej, bez wcześniejszych oporów, korzystają z komputerów. Popularną formą komunikacji stała się poczta elektroniczna (e-mail), a najbardziej podstawowe dokumenty, takie jak: lista obecności, czy plan urlopów przygotowywane są w wersji elektronicznej.

Doświadczenia zebrane przez firmę Audi w trakcie przygotowywania programu szkolenia pozwoliły na opracowanie zasad charakteryzujących prawidłowy przebieg procesu nauczania. Według koncepcji opracowanej przez tę firmę bardzo istotną rolę w ramach zajęć dydaktycznych odgrywa

² Katharina Heller, Mit Vollgas ins Netz, Wirtschaft&Weiterbildung Mai 2002.

³ Źródło: Katharina Heller, Mit Vollgas ins Netz, Wirtschaft&Weiterbildung Mai 2002.

trener. Jest to bowiem osoba, która aktywnie i samodzielnie kieruje grupą, tworzy nowe „struktury” wiedzy i łączy je wzajemnie w sieć oraz wypracowuje koncepcje nauczania po to, by zmieniać je w zależności od potrzeb uczestników szkolenia wprowadzając nowy kontekst. Dzięki tak dobranej metodyce nawet najbardziej nieufni wobec technologii informatycznej pracownicy w krótkim czasie nabyli umiejętności pozwalające na wykorzystywanie komputera w codziennej pracy.

Należy jednak podkreślić, iż wiedza z zakresu informatyki wraz z dokonującym się szybkim postępem technologicznym ulega dezaktualizacji. Dlatego też ważne jest systematyczne nabywanie nowych umiejętności. W tym kontekście znaczenie kształcenia ustawicznego pracowników (lifelong learning) powinno stać się jednym z priorytetów w strategii rozwoju przedsiębiorstwa. Również i w tym przypadku firma Audi stanowić może dobry przykład. Przedstawiona powyżej metodyka szkolenia powstała bowiem na bazie doświadczeń zebranych w związku z przeprowadzeniem w 1993 r. pierwszego, pilotażowego kursu obsługi komputera⁴.

Wspomniane doświadczenia umożliwiły wprowadzenie nowatorskich rozwiązań do nowej koncepcji szkolenia. Zmianie uległy relacje pomiędzy trenerem a uczestnikiem. Osoba prowadząca zajęcia stała się bardziej dostępna, jej podopieczni zyskali możliwość kontaktowania się w przypadku jakichkolwiek pytań czy wątpliwości. Trenerzy zostali zobowiązani do bieżącego monitorowania postępów w nauce uczestników szkolenia, a platforma informatyczna stała się źródłem informacji o wynikach poszczególnych osób i wreszcie rodzajem chat-u integrującego pracowników.

Program szkolenia wdrożony przez Audi może odegrać znaczącą rolę w przyszłości. Dzięki zbudowaniu odpowiedniej infrastruktury stworzono możliwość wykorzystania wypracowanej metodyki w planowanych procesach automatyzacji, treningach komunikacji czy też w nauce języków obcych. Już sam fakt „użytkowania” przez firmę 15 tys. komputerów, obsługiwanych przez 25 tys. pracowników, z którymi współpracuje 2,4 tys. kooperantów świadczy o powadze omawianego przedsięwzięcia. Dodatkowo, dzie-

⁴ Barbara Heckerott, Preisgekrönte IT-Qualifizierungsoffensive bei Audi, Personel nr 2/2003 str. 36–37.

ki innowacyjnej koncepcji użytkowania w procesie nauczania wewnętrznej sieci zyskano możliwość skrócenia czasu szkolenia i znacznego obniżenia jego kosztów co stanowi dodatkowy atut projektu. Omawiane elementy będą wyjściowymi komponentami do tworzenia przez Audi bardziej specjalistycznych programów szkoleniowych z zakresu zastosowania technik komputerowych.

Pozytywna ocena programu szkoleniowego Audi znalazła odzwierciedlenie w postaci pierwszej nagrody przyznanej w konkursie Weiterbildungs – Award 2001, ogłoszonym przez czasopismo Management&Training oraz Institut for Internationale Research (IIR)^{5,6}. W konkursie tym wzięło udział 30 różnych firm. Audi wyróżniono za oryginalną koncepcję, ścisły związek programu z realizowaną przez przedsiębiorstwo strategią, rozwijanie potencjału pracowników oraz siłę oddziaływania na inne firmy.

⁵ IT– Qualifizierung von Audi wird ausgezeichnet, Horizont s. 47, 21.03.2002 r.

⁶ Anwender brauchen flexible Lernlösungen s. 52–53, Computerwoche nr 7/15.02.2002 r.

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Grażyna Zawadzka, Henryk Rogala

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o realizacji zadań związanych ze szkoleniami kadr urzędów pracy w 2002 roku *

Wprowadzenie

Dokonujący się postęp, nieustanny rozwój techniki, dążenie do modelu społeczeństwa informacyjnego i informatycznego czy ukierunkowanie na pełne zaspokajanie potrzeb klientów i związana z tymi procesami problematyka zapewniania jakości – to główne nurty, które generują funkcjonowanie człowieka i nowoczesnej organizacji we współczesnym świecie. Konsekwencją tych procesów są wysokie wymagania jakie otoczenie stawia przed jednostką i grupą.

* Tytuł niniejszego artykułu został omyłkowo wydrukowany w spisie treści poprzedniego numeru „Rynku Pracy” (nr 3/03) w dziale „Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące”.

Systematyczne podnoszenie kwalifikacji pracowników urzędów pracy jest jednym z ważnych elementów wdrażanego systemu jakości usług. Odpowiednie przygotowanie kadr realizujących zadania określone w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, ich rzetelna i ugruntowana wiedza i praktyczne umiejętności nabierają szczególnego znaczenia w kontekście narastającego zjawiska bezrobocia, wprowadzania nowych instrumentów, metod i programów łagodzenia skutków bezrobocia, przygotowań do akcesji w Unii Europejskiej oraz znacznej fluktuacji kadr urzędów pracy.

Działania podejmowane przez pracowników służb zatrudnienia na rzecz klientów powodują, że podobnie jak inni członkowie społeczeństwa – by móc aktywnie uczestniczyć w dokonujących się zmianach i podejmować nowe zadania na swoich stanowiskach pracy – stoją wobec konieczności ciągłego uzupełniania wiedzy i umiejętności przydatnych w nowych warunkach. Kadra ta powinna doskonalić swe kwalifikacje z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym, by móc skutecznie wspomagać klientów i oferować najbardziej efektywne programy pomocy – w możliwie najwcześniejszym okresie po pojawieniu się takiej potrzeby.

Założenia organizacji szkoleń kadr urzędów pracy w roku 2002

Mając na względzie potrzebę stałego podnoszenia kwalifikacji kadr służb zatrudnienia i doskonalenia jakości usług oferowanych klientom – w planie finansowym Funduszu Pracy na 2002 rok przewidziano kwotę 2 mln zł na zadania określone w art. 57 ust. 1 pkt 31 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu tj. „koszty szkolenia kadr realizujących zadania objęte ustawą”. Z kwoty tej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy pozostawało 1 500 000 zł.

Organizacyjne rozproszenie jednostek publicznych służb zatrudnienia sprawia, że niezbędne jest podejmowanie działań mających na celu koordynację procesu doskonalenia kadr.

Przyjmując jako punkt wyjścia tę sytuację, Departament Polityki Rynku Pracy zaproponował, by Minister właściwy do spraw pracy podjął

się finansowania projektów szkoleń kadr zatrudnionych w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy. Na realizację projektów szkoleniowych zgłaszanych przez województwa planowano przeznaczyć kwotę ok. 1 250 000 zł.

Jednocześnie zakładano przygotowanie szkoleń organizowanych przez Departament Polityki Rynku Pracy – dla specyficznych grup kadr organów zatrudnienia. Na szkolenia te zakładano przeznaczyć pozostałą kwotę tj. ok. 2 500 00 zł. W ramach tych środków przewidywano następujące działania:

- szkolenia dla dyrektorów i zastępców dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy – dwa szkolenia dwudniowe,
- szkolenia dla doradców zawodowych, dotyczące upowszechniania nowych metod i narzędzi,
- szkolenia kadr zajmujących się zagadnieniami kontroli przestrzegania przepisów ustawy.

Podstawą uzyskania środków na szkolenia kadr wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy było zgłoszenie wniosków dotyczących projektów spełniających następujące warunki:

1. Projekty może składać dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy wspólnie dla co najmniej dwóch województw – po uzyskaniu deklaracji współpracy dyrektorów pozostałych województw, uczestniczących w tym projekcie.
2. Szkolenia prowadzone będą dla grup mieszanych, tj. dla pracowników wszystkich województw uczestniczących w danym projekcie.
3. Szkolenia dotyczyć będą jednej z wymienionych dziedzin:
 - zarządzanie rynkiem pracy, kreowanie programów rynku pracy, ocena efektywności działań,
 - przygotowanie do absorpcji Europejskiego Funduszu Społecznego,
 - pośrednictwo pracy (marketing usług, kontakty z pracodawcami, segmentacja klientów, dobór uczestników programów rynku pracy, indywidualne plany działania, itp.),
 - poradnictwo zawodowe,
 - prowadzenie zajęć z zakresu umiejętności poszukiwania pracy.

4. Szkolenia będą prowadzone – o ile to możliwe – według programów MPiPS (opracowanych w ramach projektu Tor # 8 finansowanego z pożyczki Banku Światowego) i KUP, a ramowe programy szkoleń zostaną dołączone do wniosku o finansowanie.
5. W szkoleniach stosowane będą metody aktywizujące, grupy szkoleniowe nie powinny liczyć więcej niż 20 osób.
6. Całkowity koszt szkolenia na jednego uczestnika nie przekroczy kwoty 750 zł na osobę.

Zgodnie z przyjętymi założeniami przyznanie środków na projekty nastąpić miało w drodze zwiększenia limitu środków dla województwa, z którego nadesłano wniosek. Jednocześnie informacja o tym fakcie miała zostać przekazana do pozostałych wup zainteresowanych projektem, na który nastąpiło przyznanie środków. Dodatkową przesłanką przy ostatecznym podejmowaniu decyzji miała być liczba urzędów pracy danych województw w odniesieniu do ogólnej liczby urzędów pracy w kraju. Jako termin graniczny składania projektów województw ustalono datę 31.08.2002 roku.

Projekty szkoleń zgłaszanych przez wojewódzkie urzędy pracy

Wojewódzkie urzędy pracy korzystając z zaproponowanej możliwości przygotowały i nadesłały do Departamentu Polityki Rynku Pracy wnioski związane z finansowaniem projektów szkolenia kadr. Jako współwnioskujące podmioty występowały:

- WUP w Olsztynie i WUP w Gdańsku,
- WUP w Szczecinie i WUP w Poznaniu,
- WUP w Katowicach i WUP w Toruniu,
- WUP w Krakowie, WUP w Kielcach i WUP w Rzeszowie,
- WUP we Wrocławiu, WUP w Zielonej Górze i WUP w Opolu,
- WUP w Warszawie, WUP w Białymstoku, WUP w Łodzi i WUP w Lublinie.

Po analizie nadesłanych wniosków oraz dokonaniu szczegółowych wyjaśnień i korekt z autorami wniosków – zgłaszane projekty stanowiły podstawę zestawienia potrzeb oraz propozycji przydziału środków dla poszczególnych wnioskodawców.

W ramach wspólnie planowanych działań województwa przewidywały objęcie szkoleniami **1 752** osoby i wykorzystanie na ten cel **1 109 060-zł** ze środków Funduszu Pracy. Docelowo planowano zorganizować szkolenia dotyczące następujących zakresów tematycznych:

– Poradnictwo zawodowe	– 352	osoby,
– Pośrednictwo pracy	– 255	osób,
– Zarządzanie rynkiem pracy	– 174	osoby,
– Europejski Fundusz Społeczny	– 123	osoby,
– Euro-pośrednictwo	– 120	osób,
– Zarządzanie projektami	– 112	osób,
– Kreowanie programów rynku pracy	– 80	osób,
– Zarządzanie projektami z dziedziny rozwoju zasobów ludzkich	– 24	osoby.

Planowano także zorganizowanie pakietu szkoleń dla różnych grup pracowników powiatowych urzędów pracy z województw: małopolskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego (dla 512 osób).

Szkolenia organizowane przez wojewódzkie urzędy pracy

Z informacji pozyskanych z wojewódzkich urzędów pracy wynika, że w roku 2002 na terenie całego kraju zrealizowano **61** projektów szkoleń kadr wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy.

Adresatami projektów byli:

- dyrektorzy i wicedyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy,
- kierownicy oraz zastępcy kierowników powiatowych urzędów pracy,
- pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, pracownicy zajmujący się programami finansowanymi z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz inni pracownicy merytoryczni wup, filii wup, pup oraz filii pup.

Najwięcej projektów przeprowadziły wspólnie Wojewódzkie Urzędy Pracy w Krakowie, Kielcach oraz Rzeszowie (20, tj. ponad 1/3 wszystkich realizowanych projektów).

W przypadku jednego projektu, zorganizowanego przez WUP w Olsztynie działający w porozumieniu z WUP w Gdańsku, tematem szkolenia było omówienie zadań oraz współpracy z Obwodem Kaliningradzkim. W szkoleniu tym udział wzięła delegacja służb zatrudnienia z Obwodu Kaliningradzkiego.

Zakres tematyczny projektów organizowanych wspólnie przez wojewódzkie urzędy pracy kształtował się następująco:

WUP w Olsztynie, WUP w Gdańsku:

- dialog społeczny,
- źródła finansowania programów,
- diagnoza rynku pracy,
- tworzenie i wdrażanie programów rynku pracy,
- realizacja programów PHARE,
- rola organizacji pozarządowych w tworzeniu i realizacji programów rynku pracy,
- europejska karta samorządu regionalnego,
- outplacement – szansą dla bezrobotnych,
- omówienie zadań oraz współpracy z Obwodem Kaliningradzkim w 2003 roku,
- podnoszenie kwalifikacji kadr urzędów pracy w ramach pośrednictwa pracy Euro-pośrednik.

**WUP w Warszawie, WUP w Białymstoku, WUP w Łodzi,
WUP w Lublinie:**

- pośrednictwo pracy, profesjonalna pomoc klientom,
- zarządzanie rynkiem pracy, kreowanie programów rynku pracy, ocena efektywności działania,

- nowe wyzwania dla poradnictwa zawodowego,
- zarządzanie programami rynku pracy w ramach programów przedakcesyjnych i inicjatyw wspólnotowych.

WUP we Wrocławiu, WUP w Zielonej Górze, WUP w Opolu:

- poradnictwo zawodowe – wybrane problemy,
- nowa rola i zadania pośrednictwa pracy wobec przemian społeczno-gospodarczych,
- przygotowanie kadr urzędów pracy do absorpcji Europejskiego Funduszu Społecznego,
- jak szukać pracy żeby ją znaleźć – zajęcia grupowe jako metoda pracy doradcy zawodowego.

WUP w Szczecinie, WUP w Poznaniu:

- zarządzanie rynkiem pracy, kreowanie programów rynku pracy oraz ocena efektywności działania,
- pośrednictwo pracy krajowe i zagraniczne,
- przygotowanie do absorpcji Europejskiego Funduszu Społecznego.

WUP w Krakowie, WUP w Kielcach, WUP w Rzeszowie:

- segmentacja rynku pracy,
- zarządzanie procesami rynku pracy przy wykorzystaniu zewnętrznych środków finansowania,
- pośrednictwo pracy – formy i metody realizacji,
- wykorzystanie zewnętrznych środków finansowych w realizacji polityki lokalnej rynku pracy,
- doskonalenie umiejętności kierowniczych,
- negocjacje z pracodawcami i partnerami zewnętrznymi,
- programy rynku pracy i ich efektywność,
- metody i techniki analizy rynku pracy,

- aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu a ustawa o warunkach dopuszczalności i nadzorowania pomocy publicznej.

WUP w Katowicach, WUP w Toruniu:

- „Kurs inspiracji”,
- „Nowy start”,
- „Podstawy przedsiębiorczości”,
- „Nowe horyzonty”,
- „Zarządzanie projektami”.

Z powyższego zestawienia wynika, że najczęściej realizowanymi tematami szkoleń było szeroko pojęte „Zarządzanie rynkiem pracy” (diagnoza, programy rynku pracy i ich finansowanie). Tematyka ta stanowiła łącznie 1/6 wszystkich przedsięwzięć szkoleniowych. Kolejne najczęściej podejmowane tematy szkoleń to pośrednictwo pracy (w tym Europośrednictwo) oraz poradnictwo zawodowe, obecne w 85% szkoleń współorganizowanych przez wup-y.

Łącznie w projektach organizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy uczestniczyło **1 736 osób**, w tym najwięcej w projektach organizowanych wspólnie przez WUP Warszawa – Łódź – Lublin – Białystok (445 osób, tj. ponad 1/4 wszystkich osób objętych szkoleniem w skali kraju).

Ogólny czas trwania szkoleń wszystkich projektów wyniósł **1 264 godzin**, w tym najwięcej w ramach projektów organizowanych wspólnie przez WUP Kraków – Kielce – Rzeszów (512 godzin). Średni w skali kraju czas trwania jednego projektu szkoleniowego wynosił około 21 godzin.

Najwięcej godzin dydaktycznych przypadało na projekty szkoleniowe organizowane przez:

- WUP Wrocław – Zielona Góra – Opole, tj. średnio na jedno szkolenie 38 godz.,
- WUP Kraków – Kielce – Rzeszów, tj. 25,6 godz.

Najkrótsze szkolenia organizowane były natomiast przez WUP Warszawa – Łódź – Lublin – Białystok, tj. średnio 12 godzin.

Najdłuższe godzinowo szkolenia przeprowadzone były przez WUP Wrocław – Zielona Góra – Opole, dla pośredników pracy (64 godz.) oraz dla doradców zawodowych (40,7 godz.).

Najmniej godzin szkoleniowych mieli doradcy zawodowi WUP Warszawa – Łódź – Lublin – Białystok, tj. 6 godz.

W ramach organizowanych projektów zorganizowano szkolenia, których adresatami byli tylko pośrednicy pracy i doradcy zawodowi:

- a) w 4 szkoleniach zorganizowanych dla pośredników pracy uczestniczyło 188 osób; łączny czas szkoleń wyniósł 153 godziny,
- b) w 14 szkoleniach adresowanych do doradców zawodowych uczestniczyło 369 osób; łączny czas szkoleń wyniósł 246 godzin.

Na organizację projektów wojewódzkie urzędy pracy wydatkowały łącznie **1 030 898,74 zł**. Średni koszt szkolenia jednego pracownika urzędu pracy w ramach realizowanych przez wup projektów wyniósł 594 zł i był niższy od limitu ustalonego dla projektu (tj. 750 zł).

Najwyższe koszty szkolenia jednego pracownika urzędu pracy odnotowano w projektach realizowanych przez WUP Poznań – Szczecin (tj. 724,8 zł) oraz przez WUP Wrocław – Opole– Zielona Góra (tj. 705,1 zł).

Natomiast najniższe (prawie dwukrotnie niższe od projektów WUP Poznań – Szczecin) koszty organizacji szkolenia na jednego pracownika osiągnęły projekty WUP Gdańsk – Olsztyn (tj. 391,5 zł).

Szkolenia organizowane przez Departament Polityki Rynku Pracy MGPIPS

W 2002 roku Departament Polityki Rynku Pracy zorganizował łącznie 10 spotkań szkoleniowych dla kadr organów zatrudnienia z urzędów wojewódzkich i wojewódzkich urzędów pracy.

1. W dniu 19 września 2002 roku zorganizowano spotkanie dla dyrektorów wydziałów polityki społecznej urzędów wojewódzkich.

Tematem spotkania była:

- problematyka kontroli przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu,
- problemy jednolitości stosowania prawa, w tym realizacja zadań II instancji w sprawach z zakresu świadczeń z tytułu bezrobocia,
- problematyka udzielania zezwoleń na zatrudnianie cudzoziemców, omówienie projektu nowelizacji ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu,
- zapoznanie z zamierzeniami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w zakresie informatyzacji służb zatrudnienia.

W spotkaniu wzięło udział 22 szefów wydziałów polityki społecznej urzędów wojewódzkich oraz kierowników oddziałów kontroli legalności zatrudnienia.

2. W dniach 6–8 listopada 2002 roku w Warszawie zorganizowano warsztaty szkoleniowe „Podstawy planowania, przeprowadzania i dokumentowania kontroli przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu” przeznaczone dla kierowników oddziałów kontroli legalności zatrudnienia urzędów wojewódzkich realizujących kontrole w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Celem szkolenia było przygotowanie kierowników oddziałów kontroli legalności zatrudnienia do realizacji zadań na odpowiednim poziomie jakości, poprzez:

- zapoznanie z polityką MPiPS w zakresie kontroli legalności zatrudnienia,
- omówienie głównych zadań wojewodów w zakresie kontroli przestrzegania przepisów ustawy na tle wcześniejszych rozwiązań organizacyjnych i osiąganych wyników,
- zapoznanie z rozwiązaniami w zakresie kontroli legalności zatrudnienia w krajach członkowskich Unii Europejskiej,
- trening podstawowych umiejętności w zakresie planowania, przeprowadzania i dokumentowania kontroli,
- wypracowanie modelu i procedur prowadzenia kontroli przestrzegania przepisów ustawy,

- zdobycie umiejętności kreowania pozytywnego wizerunku w sytuacjach pracy, funkcjonowania w sytuacjach konfliktowych, asertywnego rozwiązywania problemów.

Wykładowcami w ramach warsztatów byli przedstawiciele Straży Granicznej, Policji, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Sądu, Państwowej Inspekcji Pracy oraz pracownicy Wydziału Wspierania Zatrudnienia Departamentu Polityki Rynku Pracy.

W szkoleniu uczestniczyło łącznie 29 osób, w tym: 16 osób – kierowników komórek realizujących kontrolę z zakresu przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu legalności zatrudnienia z każdego urzędu wojewódzkiego.

3. W dniach 2–3 grudnia 2002 roku w Dobieszkowie odbyło się szkolenie „Stosowanie przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu i przepisów kodeksu postępowania administracyjnego w praktyce”.

Szkolenie przeznaczone było dla pracowników urzędów wojewódzkich orzekających na podstawie przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Wykłady prowadziło 2 sędziów z NSA – Łódź. W szkoleniu uczestniczyło łącznie 38 osób, w tym 3 pracowników Departamentu Polityki Rynku Pracy.

4. W zakresie problematyki informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego odbyły się w 2002 roku 4 seminaria oraz 3 szkolenia dla doradców zawodowych z centrów informacji i planowania kariery zawodowej oraz liderów klubów pracy z urzędów pracy i innych instytucji.

- W dniach 29–31 maja 2002 roku odbyło się seminarium polsko-niemieckie w ramach Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych pt. „Poradnictwo Zawodowe – Profesja, Paśja, Powołanie”. Adresatami seminarium byli doradcy zawodowi z centrów informacji i planowania kariery zawodowej. W spotkaniu uczestniczyło 51 osób.
- W dniach 27–28 czerwca 2002 roku odbyło się seminarium „Nowoczesne technologie w poradnictwie zawodowym”. Adresatami seminarium

byli doradcy zawodowi z centrów informacji i planowania kariery zawodowej. W spotkaniu uczestniczyło 51 osób.

- W dniach 16–18 października 2002 roku odbyło się seminarium dla liderów klubów pracy z urzędów pracy i innych instytucji. W seminarium wzięło udział 45 osób.
- W dniach 2–6 listopada 2002 roku odbyło się szkolenie dla instruktorów metody „Kurs Inspiracji”. Adresatami seminarium byli doradcy zawodowi z centrów informacji i planowania kariery zawodowej. W spotkaniu uczestniczyło 16 osób.
- W dniach 20–22 listopada 2002 roku odbyło się seminarium „Założenia i kierunki działań w zakresie Eurodoradztwa”. Adresatami seminarium byli doradcy zawodowi z centrów informacji i planowania kariery zawodowej. W spotkaniu uczestniczyło 51 osób.
- W dniach 25–26 listopada 2002 roku odbyło się szkolenie dla instruktorów stosowania testu Zds i KPZ. Adresatami seminarium byli doradcy zawodowi z centrów informacji i planowania kariery zawodowej zlokalizowanych w miastach wojewódzkich. W spotkaniu uczestniczyło 16 osób.
- W dniach 27–29 listopada 2002 roku odbyło się szkolenie dla instruktorów stosowania testu – BTUO. Adresatami seminarium byli doradcy zawodowi z centrów informacji i planowania kariery zawodowej zlokalizowanych w miastach wojewódzkich. W spotkaniu uczestniczyło 15 osób.

Ponadto Departament Polityki Rynku Pracy zorganizował:

- konferencję dla kadry kierowniczej wojewódzkich urzędów pracy na temat założeń Programu „Pierwsza Praca” i nowego modelu obsługi rynku pracy (2 dni),
- konferencję dla kadr kierowniczych wup inaugurującą Program „Pierwsza Praca” (2 dni),
- konferencję dla kadr kierowniczych wup na temat zasad finansowania programów rynku pracy w 2002 roku,

- konferencję szkoleniową dla kadr kierowniczych wup na temat przygotowań do absorpcji Europejskiego Funduszu Społecznego (2 dni),
- konferencję dla kadr kierowniczych wup na temat udziału w unijnym systemie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i we wspólnym systemie informowania o wolnych miejscach pracy (3 dni),
- konferencję „Edukacja dla Rynku Pracy” (ponad 150 uczestników),
- seminarium dla realizatorów projektu „Rozwój małej przedsiębiorczości” TOR#10 – pn. Program Rozwoju Przedsiębiorczości – efekty i możliwości,
- konferencję prezentującą doświadczenia lokalne organizacji pozarządowych w zakresie realizacji działań na rzecz młodzieży wchodzącej na rynek pracy i bezrobotnej „Młodzież na rynku pracy – inicjatywy lokalnych organizacji pozarządowych”,
- dwa seminaria na temat pracy czasowej.

Podsumowanie

1. W 2002 roku uczestniczyło w szkoleniach 2 070 pracowników urzędów pracy, w tym:
 - 1 736 osób w szkoleniach organizowanych przez współdziałające wojewódzkie urzędy pracy,
 - 334 osoby w szkoleniach organizowanych przez Departament Polityki Rynku Pracy.
2. Liczba osób objętych szkoleniami kadr urzędów pracy w 2002 roku nie odbiegała od uczestnictwa w różnych typach szkoleń w latach poprzednich oraz od średniej rocznej liczby pracowników szkolonych w latach 1994–2001, tj. 2 747 osób.

Liczba osób objętych szkoleniami w latach 1994–2002

Rok	Liczba osób objętych szkoleniami
1994	670
1995	3 071
1996	4 414
1997	5 655
1998	2 291
1999	800
2000	2 300
2001	2 778
2002	2 070

3. Liczba pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy objętych szkoleniami w 2002 roku stanowi 13,0% wszystkich pracowników (15 874 osoby) zatrudnionych w urzędach w 2002 roku.
4. Zrealizowane w 2002 roku szkolenia uzyskały wysokie oceny w zakresie:
 - spełnienia oczekiwań uczestników,
 - zakresu tematycznego szkolenia,
 - sposobu prowadzenia zajęć,
 - organizacji szkolenia.

Większość uczestników szkoleń uznała, że zdobyta wiedza i umiejętności będą przydatne w ich pracy oraz zgłasza zainteresowanie dalszym doskonaleniem zawodowym. Udział w szkoleniach oprócz możliwości uzupełnienia i doskonalenia wiedzy i umiejętności pozwalał również na (bardzo cenioną przez uczestników) wymianę doświadczeń i uwag. Był też elementem integrującym pracowników urzędów pracy oraz kształtującym swoistą kulturę służb zatrudnienia.

Paulina Bogdańska

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Czwarte spotkanie partnerów projektu „Poradnictwo na odległość” Programu Leonardo da Vinci w Lichensteinie

Spotkanie w Lichensteinie, które odbyło się w terminie 22–25 czerwca br. było kolejnym, czwartym spotkaniem partnerów projektu „Poradnictwo na odległość” (Distance Counselling) Programu Leonardo da Vinci.

Promotorem projektu jest Federalny Urząd Pracy Niemiec (Bundesanstalt für Arbeit – BA), a partnerzy reprezentują zarówno państwa Unii: Niemcy, Austria, Lichenstein, jak i kraje stowarzyszone: Czechy, Słowacja, Węgry, Rumunia i Polska.

Celem projektu „Poradnictwo na odległość” jest przygotowanie założeń metodycznych dotyczących poradnictwa zawodowego realizowanego na odległość z wykorzystaniem telefonu w oparciu o analizę porównawczą stanu istniejącego w tym zakresie w krajach partnerskich oraz analizę istotnych teorii dotyczących wyboru zawodu i podejmowania decyzji.

Cel ten osiągnąy jest przez realizację następujących zadań:

- identyfikacja pożądanych kompetencji doradcy zawodowego,
- opracowanie koncepcji pracy z klientem z uwzględnieniem poradnictwa na odległość,

- opracowanie programu szkolenia oraz podręcznika dla trenerów,
- szkolenie trenerów.

Spotkanie w Lichtensteinie miało miejsce w siedzibie *Berufs-Informations Zentrum* (BIZ), w mieście Schaan. BIZ pełni rolę Centrum Informacji Zawodowej, jak i Centrum Kompetencji, od 25 lat świadcząc usługi młodzieży, studentom i absolwentom wszystkich typów szkół (70% odwiedzających Centrum to osoby w wieku powyżej 21 lat). BIZ oferuje swoim klientom informację zawodową, pomoc w wyborze drogi zawodowej i planowaniu dalszej kariery. Wszyscy zatrudnieni w Centrum doradcy zawodowi to psycholodzy, przeszkoleni w zakresie poradnictwa zawodowego i organizowania szkoleń.

Spotkanie rozpoczął Pan Wilfried Muswieck, koordynator projektu z ramienia Federalnego Urzędu Pracy Niemiec (*Bundesanstalt für Arbeit – BA*). Zgodnie z planem spotkania dyskusja rozpoczęła się od omówienia raportów pośrednich obejmujących kwestie merytoryczne i finansowe, przygotowanych przez wszystkich partnerów. Według procedur Programu Leonardo da Vinci promotor zobowiązany jest, na podstawie przesłanych przez partnerów raportów pośrednich, przygotować raport całościowy, który jest podstawą do ewaluacji stanu realizacji zadań w projekcie.

Kolejnym tematem dyskusji były kwestie związane z przygotowaniem ostatecznej wersji podręcznika dla doradców zawodowych, który stanowić będzie końcowy produkt projektu. Zgodnie z zatwierdzonym przez wszystkich partnerów spisem treści w skład podręcznika wejdzie sześć rozdziałów oraz aneks.

Rozdział pierwszy będzie rodzajem wstępu/wprowadzenia do poruszanej w podręczniku problematyki i zostanie opracowany przez Pana Wilfrieda Muswieck’a. Rozdział drugi poświęcony zostanie koncepcji szkolenia z zakresu poradnictwa na odległość. W jego skład wejdzie podrozdział poświęcony zagadnieniom dotyczącym ogólnej charakterystyki poradnictwa przez telefon, takim jak: kontekst, specyfika, kwestie etyczne, standardy i wymagania techniczne oraz zarządzanie informacją uzyskaną od klienta w trakcie rozmowy telefonicznej. Drugi podrozdział zatytułowany został –

Metodologia poradnictwa na odległość. Umieszczone w nim informacje dotyczyć będą następującej problematyki: nawiązanie kontaktu z klientem w trakcie rozmowy przez telefon, identyfikacja potrzeb klienta, proces doradczy (ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności komunikacyjnych) oraz końcowe ustalenia i konkluzje. W kolejnym, trzecim rozdziale znajdują się przykłady sytuacji doradczych, zebrane przez wszystkich partnerów z wykorzystaniem techniki przypadków krytycznych (CIT – critical incidents techniques). Czwarty rozdział będzie zawierał opisy najlepszych praktyk z dziedziny poradnictwa realizowanego przez telefon, przygotowane przez wszystkich partnerów. Tematem kolejnego, piątego rozdziału są zagadnienia dotyczące procesów zarządzania jakością w poradnictwie na odległość. Ostatni rozdział poświęcony zostanie kwestiom związanym z multikulturowością poradnictwa zawodowego.

Podręcznik zostanie też wzbogacony o aneks zawierający trzy opracowania autorstwa: Pani Charlotte Meltzer-Burren „*Rozwój metodologii poradnictwa zawodowego realizowanego na odległość*”, Pani Katariny Trličovej „*Poradnictwo na odległość – kurs*” oraz Pana Peter'a Solyi „*Wykorzystanie pozytywnej psychologii w poradnictwie zawodowym*”.

Wszyscy partnerzy uzgodnili też, iż ostateczne wersje rozdziałów podręcznika zostaną opatrzone logo Komisji Europejskiej. Angielsko i niemieckojęzyczny podręcznik powinien być gotowy przed końcem sierpnia br. Dla promotora oznacza to konieczność zintensyfikowania prac związanych z tłumaczeniem tekstów dostępnych tylko w jednym z dwóch języków projektu. Docelowo bowiem całość przygotowanych przez partnerów materiałów powinna być dostępna zarówno w wersji angielsko-, jak i niemieckojęzycznej.

W trakcie dyskusji wszyscy partnerzy byli zgodni co do możliwości wzbogacenia treści podręcznika o zagadnienia dotyczące poradnictwa na odległość w kontekście specyfiki danego kraju. Dzięki temu będzie on mógł być na bieżąco uaktualniany i poszerzany o informacje najbardziej istotne dla doradców zawodowych. Należy też podkreślić, iż ostateczną weryfikacją opracowanego w ramach projektu podręcznika będą szkolenia przeprowadzone w oparciu o zawarte w nim materiały.

Wspomniane szkolenia odbędą się w ośrodku szkoleniowym Federalnego Urzędu Pracy Niemiec w Oberursel, we wrześniu i w październiku br. Zgodnie z planem pracy w projekcie zaplanowano przeszkolenie dwóch grup trenerów – angielsko- i niemieckojęzycznej. W trakcie spotkania partnerzy ostatecznie potwierdzili liczbę uczestników z każdego kraju oraz ich nazwiska. Wszystkie instytucje partnerów zostały zobowiązane do poinformowania wytypowanych przez nie uczestników o terminie i miejscu szkolenia oraz do przesłania pakietu materiałów szkoleniowych. Pakiet ten składa się z czterech tekstów – opracowanego przez Pana Wilfrieda Muswieck'a wstępu i materiału poświęconego specyfice poradnictwa na odległość oraz dwóch tekstów źródłowych, autorstwa Pani Charlotte Meltzer-Burren i Pani Katariny Trlicovej. Teksty te dostępne są w dwóch wersjach językowych – angielsko- i niemieckojęzycznej.

Każde ze szkoleń, zarówno angielsko-, jak i niemieckojęzyczne, prowadzone będzie przez trzech trenerów. Ich kandydatury zostały zarekomendowane przez Federalny Urząd Pracy Niemiec, a następnie zaakceptowane przez partnerów. Szkolenie angielskojęzyczne przeprowadzą trenerzy z Niemiec, Słowacji i Rumunii, a niemieckojęzyczne – z Niemiec. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej zadeklarowało chęć przeszkolenia trzech uczestników władających językiem angielskim.

Kolejnym zagadnieniem omawianym w trakcie spotkania w Lichtensteinie był projekt ankiety ewaluacyjnej opracowany przez Panów prof. Joachima-Bernda Ertelt'a, Adrasa Zakara z Uniwersytetu w Szeged (Węgry) oraz Karla Jehle z Berufs-Informationen Zentrum-BIZ (Lichtenstein). Ankieta ta została przygotowana z myślą o uczestnikach szkoleń w Oberursel. Pan K. Jehle poinformował partnerów biorących udział w spotkaniu, iż wersja wstępna formularza składa się z trzech części składowych:

- Ewaluacji wstępnej – mającej na celu rozpoznanie zainteresowań, potrzeb i priorytetów uczestników szkolenia,
- Ewaluacji codziennej – przeprowadzanej po zakończeniu każdego dnia zajęć,
- Ewaluacji końcowej – będącej próbą całościowego podsumowania przebiegu szkolenia.

Podsumowując spotkanie w Lichtensteinie Pan Wilfried Muswieck zwrócił uwagę na następujące, kluczowe dla dalszej realizacji projektu, zagadnienia:

- zobowiązał partnerów do przestrzegania ustalonego podziału wydatków, ponoszonych w związku z realizacją projektu, na poszczególne kategorie kosztów,
- trenerzy zostali zobowiązani do wysłania do uczestników szkoleń dla trenerów zaproszeń o uzgodnionej treści i dołączenia do nich wstępnej ankiety ewaluacyjnej,
- partner rumuński został zobligowany do sprawdzenia możliwości zorganizowania dodatkowego spotkania partnerów w czerwcu 2004 r.

Kolejne, piąte spotkanie partnerów projektu odbędzie się w grudniu br., w Luhačovicach (Czechy). Zakończenie realizacji projektu planowane jest na październik 2004 r.

Maciej Prószyński

Dyrektor Zespołu Oświaty Zawodowej i Promocji Gospodarczej
Związek Rzemiosła Polskiego

70-lecie Związku Rzemiosła Polskiego

Siedemdziesiąt lat temu powstał Związek Izb Rzemieślniczych, powołany decyzją Prezydenta RP Pana Ignacego Mościckiego w drodze rozporządzenia z dnia 27 października 1933 roku o izbach rzemieślniczych i ich związku. Ten akt prawny zakończył długi proces porządkowania organizacyjnego drobnej wytwórczości po odzyskaniu niepodległości w rezultacie wyników pierwszej wojny światowej. Tak, jak w każdej dziedzinie gospodarczej i społecznej konieczne było połączenie trzech systemów prawnych stworzonych i ugruntowanych przez państwa zaborcze. W zaborze pruskim działały cechy branżowe, a po roku 1900 powstawały izby rzemieślnicze (najwcześniej w Poznaniu i Bydgoszczy), w austriackim cechy i izby przemysłowo-handlowe, w rosyjskim cechy branżowe i lokalne związki pracodawców. Wszystkie te organizacje rządziły się oczywiście odrębnymi prawami i odgrywały różnorodną rolę w systemie gospodarczym. Po roku 1919 zachowały swoją rolę istniejące izby rzemieślnicze w Wielkopolsce i spontanicznie powstawały nowe organizmy np. w Galicji. W tzw. Kongresówce (czyli dawnym zaborze rosyjskim) proces ten wystąpił zasadniczo dopiero po wprowadzeniu ówczesnej konstytucji gospodarczej czyli prawa przemysłowego z 7 czerwca 1927 roku. W okresie dwóch kolejnych lat tworzyły się nowe izby rzemieślnicze i pod koniec 1929 roku było ich łącznie osiemnaście.

Związek Izb Rzemieślniczych powołany w 1933 roku był w założeniu ogólnopolskim reprezentantem środowiska rzemieślniczego i w takiej roli funkcjonował do 1939 roku. W okupowanym kraju zlikwidowano tę instytucję, zachowując izby rzemieślnicze (z ograniczonymi kompetencjami m.in. do przeprowadzania egzaminów czeladniczych i mistrzowskich) oraz cechy i tworząc – na wzór niemieckich – związki terenowe rzemiosła.

Po wyzwoleniu odbudowano struktury organizacyjne rzemiosła – pierwsza izba rzemieślnicza powstała w Lublinie we wrześniu 1944 r., a niestety nie mogły wznowić działalności izby rzemieślnicze na terenach poza wschodnią granicą.

Związek Izb Rzemieślniczych wznowił działalność w grudniu 1946 roku w Warszawie. Początkowo podstawą funkcjonowania organizacji rzemiosła były akty prawne z okresu międzywojennego, a od kwietnia 1956 roku ustawa o izbach rzemieślniczych i ich związku.

W roku 1972 przyjęto – niewątpliwie z przesłanek politycznych – koncepcję połączenia całej prywatnej wytwórczości pozarolniczej w jeden organizm i w rezultacie z dniem 1 stycznia 1973 r. weszła w życie ustawa o wykonywaniu i organizacji rzemiosła. Reprezentantem środowiska prywatnych usługodawców i wytwórców stał się Centralny Związek Rzemiosła, który zastąpił cztery dotychczasowe instytucje. W założeniu przedstawiony proces miał być krokiem do uspołdzielczenia prywatnej gospodarki. Zmiana koncepcji rozwoju gospodarczego nastąpiła w drugiej połowie lat osiemdziesiątych, nastąpił wówczas rozwój tzw. sektora prywatnego, czemu nie sprzyjał istniejący system prawny i organizacyjny. Rok 1988 przyniósł ustawę o działalności gospodarczej, która rozluźniła znacznie gorset ograniczeń formalnych dla prowadzenia działalności gospodarczej, w tym także, niestety odstąpiono od wymagania posiadania dokumentów kwalifikacji zawodowych. Uchylono wówczas również przepisy o obowiązkowym członkostwie w cechach. W marcu 1989 r. Sejm przyjął ustawę o rzemiośle, zachowując izby rzemieślnicze w dotychczasowej postaci i pod tą nazwą, a przekształcając Centralny Związek Rzemiosła w Związek Rzemiosła Polskiego, co miało nie tylko symboliczny wyraz ale oznaczało powstanie nowej, w pełni samorządowej struktury, reprezentującej środowisko małych i średnich usługodawców i wytwórców.

Ustawa o rzemiośle była od tego czasu kilkakrotnie nowelizowana – po raz ostatni w czerwcu br. – m.in. z powodu zmieniającej się roli organizacji rzemiosła w procesie edukacji zawodowej.

Cechy, a później i izby rzemieślnicze, mają w tej dziedzinie historyczny i niezaprzeczalny dorobek i trzeba przyjąć, że tam właśnie rodził się dzisiejszy system kształcenia zawodowego. Dorobek merytoryczny, prawny i organizacyjny w zakresie kształcenia młodocianych w rzemieślniczych zakładach pracy i przeprowadzania egzaminów kwalifikacyjnych został wykorzystany po roku 1919 i następnie był rozwijany w miarę wznawiania struktur organizacyjnych.

W marcu 1935 r. odbył się w Warszawie Zjazd Rady Związku Izb Rzemieślniczych RP, który obok zagadnień dotyczących roli i zadań samorządu rzemiosła w sferze gospodarczej rozpatrywał kwestie dotyczące oświaty zawodowej. Obrady i uchwały Zjazdu są w tej mierze interesujące, jako że stanowiły pierwsze formalne decyzje centralnej organizacji rzemiosła w tej dziedzinie. Ten Zjazd Rady ZIR jako podstawowe zadanie organizacji rzemiosła wysunął sprawy dokształcających szkół zawodowych, kursów dokształcających na czeladników i mistrzów oraz ujednolicenia programów egzaminacyjnych. Zwrócono także uwagę na konieczność otoczenia należytą opieką młodzieży rzemieślniczej. Podjęte uchwały miały istotne znaczenie dla dalszych prac organizacji samorządu, gdyż ustalały ich kierunek i określały zadania, stojące przed izbami rzemieślniczymi.

Organizacja rzemiosła ma również poważny dorobek w dziedzinie dzisiaj określanej mianem oświaty ustawicznej. Już w połowie 19 wieku w zaborze rosyjskim powstały Instytuty rzemieślnicze, będące centrami edukacji zarówno dla młodych czeladników, jak i czynnych rzemieślników. Instytuty reaktywowano po II wojnie światowej, przekształcając je w zakłady doskonalenia rzemiosła, a te w kolejnych latach w zakłady doskonalenia zawodowego. Tak więc ta największa w sensie dorobku i rozmiarów pozarządowa organizacja edukacyjna ma rzemieślniczy rodowód.

Problematyka szeroko pojętej oświaty zawodowej jest i obecnie w centrum zainteresowania władz samorządu rzemiosła o czym świadczą liczne

uchwały i decyzje najwyższych gremiów. O ocenie roli rzemiosła i jego organizacji świadczy także ustawowe powierzenie w 2001 r. izbom rzemieślniczym nadzoru nad nauką zawodu u pracodawców będących rzemieślnikami, a Związkowi Rzemiosła Polskiego w 2003 r. nadzoru nad komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych.

Obchody 70-lecia Związku Rzemiosła Polskiego, instytucji stojącej na czele najstarszej i największej organizacji pracodawców w Polsce przewidziano na 20 października br.

Elżbieta Strojna

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Projekt PHARE 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”

PHARE jest największym programem bezzwrotnej pomocy finansowej Unii Europejskiej dla krajów Europy Środkowej i Wschodniej, z którego korzysta 10 państw stowarzyszonych z Unią Europejską. Program PHARE działa w Polsce od 1990 r. Początkowo jego zadaniem było wspieranie przemian gospodarczo – społecznych w naszym kraju. Od roku 1997 program PHARE pełni funkcję instrumentu pomocy przedakcesyjnej dla krajów starających się o przyjęcie do Unii Europejskiej.

Departament Polityki Rynku Pracy zaangażowany jest w realizację projektu PHARE 2000 (PL0003.11) pn. „Krajowy system szkolenia zawodowego”.

Przesłanki realizacji projektu „Krajowy system szkolenia zawodowego”

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej wspiera system edukacji ustawicznej, uznając modernizację oferty szkoleniowej za niezbędną

dla efektywnej aktywizacji zawodowej i społecznej obywateli, w szczególności osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Departament Polityki Rynku Pracy, w latach 1993–1997, zrealizował projekt finansowany z pożyczki Banku Światowego, pn. „Szkolenie Dorosłych”, w wyniku którego została rozwinięta i zaktualizowana koncepcja modułów umiejętności zawodowych (ang. Modules of Employable Skills) wypracowana przez Międzynarodową Organizację Pracy. Następnie, opracowane zostały modułowe programy szkolenia dla zawodów i specjalności z 21 obszarów zawodowych.

W latach 1998–2000, Departament Polityki Rynku Pracy zrealizował projekt, finansowany z grantu Europejskiej Fundacji Szkolenia w Turynie oraz rządu Szwecji, w wyniku którego opracowana została metodologia budowania standardów kwalifikacji zawodowych oraz standardy kwalifikacji dla ośmiu zawodów (mechanik samochodowy, pracownik księgowo-finansowy, doradca zawodowy, pośrednik pracy, pracownik socjalny, pracownik administracji samorządowej, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownik ochrony).

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, przyjmując rozwój zasobów ludzkich za jeden z priorytetów postępu społeczno-gospodarczego, jak również odpowiadając na wyzwania wynikające z budowania gospodarki opartej na wiedzy, kontynuuje powyżej wspomniane działania w ramach projektu PHARE 2000 (PL 000311) pn. „Krajowy System Szkolenia Zawodowego”.

Konstrukcja projektu

Projekt „Krajowy system szkolenia zawodowego” składa się z dwóch części. Część pierwsza realizowana jest w formie umowy bliźniaczej i obejmuje zagadnienia kształtowania współpracy rządu i partnerów społecznych dla stymulowania rozwoju edukacji ustawicznej. Odrębny wątek części pierwszej stanowi monitorowanie regionalnych projektów Phare pn. „Roz-

wój zasobów ludzkich”. Część druga projektu, realizowana w formie kontraktu na wykonanie zadań, dotyczy tworzenia podstaw informacyjnych i zaplecza metodologicznego dla prowadzenia efektywnej polityki szkoleń, odpowiadających potrzebom rynku pracy. Budżet projektu wynosi ogółem 3.780 tys. €, w tym w części bliźniaczej – 988 tys. € oraz 2.792 tys. € w części kontraktowej. Projekt finansowany jest w 94% ze środków PHARE oraz w 6% z własnego wkładu finansowego kraju. Zakończenie działań wdrożeniowych projektu planowane jest na koniec 2003 roku.

Cele projektu

Celem ogólnym projektu jest wsparcie realizacji „Narodowej strategii wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w latach 2000–2006”. Cele szczegółowe projektu skupiają się na pięciu obszarach:

- 1) wzmocnienie instytucjonalnej współpracy administracji i partnerów społecznych w zakresie kształcenia ustawicznego;
- 2) rozwinięcie systemu zachęt do inwestowania w rozwój kwalifikacji zawodowych pracowników;
- 3) usprawnienie procesu podejmowania decyzji w zakresie polityki zatrudnienia i polityki edukacyjnej poprzez udoskonalenie statystyki edukacji ustawicznej w różnych wymiarach (instytucje oferujące szkolenia, uczestnicy szkoleń oraz pracodawcy inwestujący w szkolenie pracowników);
- 4) zapewnienie wysokiej jakości usług szkoleniowych, drożności systemu edukacji zawodowej oraz przejrzystości kwalifikacji poprzez budowanie standardów kwalifikacji zawodowych;
- 5) zapewnienie oferty szybkich i elastycznych szkoleń dla osób bezrobotnych poprzez upowszechnienie szkoleń modułowych.

Działania w ramach projektu PHARE 2000 pn. „Krajowy system szkolenia zawodowego”

Część I projektu – umowa bliźniacza

Realizację części pierwszej projektu, w ramach umowy bliźniaczej z Ministerstwem Zatrudnienia i Solidarności Francji, rozpoczęto w kwietniu 2002 r. Od tego czasu Departament Polityki Rynku Pracy na bieżąco współpracuje z przebywającym w Polsce długoterminowym konsultantem przedakcesyjnym. Sukcesywnie realizowane są pobyty ekspertów krótkoterminowych (dotychczas w misjach w Polsce uczestniczyło 5 ekspertów unijnych). Na potrzeby tych konsultantów przygotowano opracowanie analityczne pt. „Kształcenie i szkolenie zawodowe dorosłych – regulacje prawne i dane liczbowe (stan na koniec 2000 roku)”.

W umowie bliźniaczej przyjęto założenie, iż rozwiązania systemowe powinny spełniać wymogi *acquis communautaire*, wykorzystywać dorobek i dotychczasowe doświadczenia krajów unijnych w dziedzinie szkolenia osób dorosłych, a przede wszystkim powinny być tworzone w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracodawców i pracobiorców. W związku z tym, w maju 2002 r., utworzono Grupę Roboczą ds. Modelu Szkolenia Ustawicznego, w skład której weszli przedstawiciele 5 reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych (Konfederacji Pracodawców Polskich, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, Związku Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i KK NSZZ Solidarność). Działania Grupy Roboczej są wspierane przez polskich i unijnych ekspertów, którzy sukcesywnie opracowują i przekazują uczestnikom Grupy Roboczej materiały informacyjne i analityczne. Przygotowano kilkanaście opracowań o charakterze przekrojowym lub monograficznym na temat systemów ustawicznego kształcenia zawodowego lub wybranych rozwiązań systemowych w tej dziedzinie, funkcjonujących w krajach europejskich, np.:

✓ „Prawo wspólnotowe Unii Europejskiej – zalecenia dotyczące kształcenia ustawicznego”,

✓ „Francuski system ustawicznego szkolenia zawodowego – porównanie z systemami Wlk. Brytanii, Hiszpanii, Irlandii i Szwecji”, „Porównanie francuskiego i szwedzkiego systemu ustawicznego kształcenia pracowników”,

✓ „Finansowanie kształcenia ustawicznego w wybranych krajach” – analiza na podstawie raportów CEDEFOP-u z lat 2000–2001, dla krajów: Niemcy, Szwecja, Irlandia, Hiszpania, Włochy, Finlandia, Holandia, Austria, Dania, Wielka Brytania.

Ponadto członkowie Grupy Roboczej mają możliwość praktycznego zapoznania się z funkcjonowaniem systemów kształcenia ustawicznego w wybranych krajach UE poprzez bezpośrednie kontakty i dyskusje z ekspertami w trakcie wizyt studyjnych. Dotychczasowe spotkania i dyskusje na forum Grupy Roboczej pozwoliły na ustalenie 5 obszarów priorytetowych, w których – zdaniem partnerów – potrzebny jest dialog społeczny: (1) finansowanie systemu ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, (2) rozwój informacji i stymulowanie jakości szkolenia ustawicznego, (3) instrumenty wsparcia pracodawców, w tym zakładowe plany szkoleń, (4) instrumenty wsparcia pracowników, w tym indywidualne urlopy szkoleniowe, (4) ramy organizacyjno- prawne dialogu rządu i partnerów społecznych dla tworzenia i realizacji polityki ustawicznego szkolenia zawodowego.

Zebrano opinie partnerów społecznych nt. wybranych elementów przyszłego modelu kształcenia ustawicznego (instytucje mające wpływ na system, formy instytucjonalne dialogu społecznego, zadania instytucji dialogu, zadania rządu/ organów samorządu terytorialnego, koncepcja zakładowych planów szkoleń, zarządzanie finansowaniem ustawicznego kształcenia zawodowego). Dyskusja w Grupie Roboczej pozwoliła na wypracowanie wstępnego stanowiska partnerów dotyczącego: 1) ewidencji instytucji realizujących szkolenia, 2) organizacji dialogu społecznego w dziedzinie ustawicznego kształcenia i szkolenia pracowników oraz 3) finansowania kształcenia i szkolenia ustawicznego. Partnerzy społeczni zidentyfikowali obszar problemów, zapoznali się z wzajemnymi oczekiwaniami, a także przedstawili i przedyskutowali koncepcje rozwiązań dotyczących finansowania szko-

leń pracowników, skonsultowane w swoich organizacjach. Przyjęto szereg ustaleń, które stanowią punkt wyjścia dla dalszych prac nad koncepcją Funduszu Szkoleniowego i pakietu instrumentów wspierających ustawiczne szkolenie zawodowe.

Do końca 2003 roku w ramach części bliźniaczej projektu planowane jest wykonanie finalnych prac, tj.:

- przygotowanie analitycznego przeglądu rozwiązań stosowanych w 5 krajach Unii Europejskiej, w aspekcie współpracy partnerów społecznych w obszarze kształcenia i szkolenia ustawicznego oraz zwiększania inwestycji w szkolenia,
- opracowanie (wariantowo) elementów polskiego modelu współpracy partnerów społecznych w zakresie kształcenia ustawicznego,
- przygotowanie konferencji i publikacji dotyczących współpracy partnerów społecznych w obszarze kształcenia ustawicznego.

Część II projektu – kontrakt na wykonanie zadań

Od października 2002 r., po wyborze wykonawcy (konsorcjum GET–DEMOS–DORADCA), w fazę realizacji weszła druga część projektu, obejmująca trzy działania (komponenty).

Komponent 1 – Statystyka kształcenia ustawicznego

Komponent 1 ma na celu powiększenie bazy informacyjnej i udoskonalenie narzędzi statystyki publicznej w obszarze kształcenia ustawicznego.

W ramach Komponentu 1 zostały przeprowadzone badania:

- ✓ Badanie Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED) – pilotaż na próbie 100 gospodarstw i badanie ogólnopolskie na próbie 20 tys. gospodarstw.
- ✓ Badanie Instytucji Szkolących (BIS) – pilotaż na próbie 50 instytucji szkoleniowych.
- ✓ Szkolenie Zawodowe Pracowników w przedsiębiorstwach (SZPP) – pilotaż na próbie 100 pracodawców.

- ✓ Badanie Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w przedsiębiorstwach (BUSZ – ang. CVTS wg metodologii EUROSTAT-u) – badanie ogólnopolskie na próbie 15 tys. podmiotów gospodarczych.

Komponent 2 – Standardy kwalifikacji zawodowych

Komponent 2 ma na celu opracowanie zbioru 40 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, opartych o analizę wymogów stanowisk pracy, upowszechnienie standardów oraz opracowanie modelu rozwiązań organizacyjno-prawnych określających tryb tworzenia, zatwierdzania i wykorzystywania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. W ramach Komponentu 2 wykonywane są następujące prace:

- ✓ przeprowadzono badania kwestionariuszowe – pilotaż w 2 przedsiębiorstwach i wywiady w 400 przedsiębiorstwach,
- ✓ wykonano analizę ilościową i jakościową wyników badań,
- ✓ zredagowano opisy 40 standardów i dokonano ich ewaluacji,
- ✓ przygotowano publikacje, w tym „Informator o krajowych standardach kwalifikacji zawodowych”,
- ✓ opracowywany jest projekt modelu rozwiązań organizacyjno-prawnych, determinujących procedury tworzenia, zatwierdzania i użytkowania standardów kwalifikacji zawodowych.

Komponent 3 – Modułowe programy szkoleń dla rynku pracy

Komponent 2 projektu ma na celu opracowanie/ aktualizację i upowszechnienie modułowych programów szkolenia zawodowego, opartych na MOP-owskiej koncepcji Modułów Umiejętności Zawodowych – ang. MES.

W ramach Komponentu 3 wykonywane są następujące prace:

- ✓ przygotowano zespoły autorskie do opracowania modułowych programów szkoleń,
- ✓ dokonano analizy zakresów prac i zadań zawodowych, do których ma przygotowywać szkolenie modułowe,
- ✓ opracowywana jest dokumentacja programowa (według uzgodnionej struktury) dla 80 krótkich (40–240 godz.) i 8 długich (pow. 240 godz.) szkoleń modułowych,

- ✓ przeprowadzono szkolenie dla 120 nauczycieli i instruktorów w oparciu o 80-godzinny program warsztatów,
- ✓ realizowane są seminaria dla 600 specjalistów w 8 wytypowanych miastach,
- ✓ przygotowywane są artykuły w prasie fachowej nt. szkoleń modułowych,
- ✓ projektowany jest system informatyczny zawierający bazy danych o standardach kwalifikacji zawodowych oraz o szkoleniach modułowych (informacja o dokumentacji programowej, o instytucjach i osobach prowadzących szkolenia modułowe, o realizowanych kursach modułowych, o instytucjach zainteresowanych użytkowaniem programów, o publikacjach nt. szkoleń modułowych).

Zakończenie II części projektu przewidziane jest na koniec stycznia 2004 r. Efektem realizacji tej części projektu będą: (1) opracowane wyniki czterech badań edukacji ustawicznej i rekomendacje dla statystyki publicznej, (2) opracowany zbiór 40 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, upowszechniony poprzez publikacje i udostępniany sukcesywnie poprzez internet, (3) opracowany zbiór 88 programów szkolenia modułowego, popularyzowany przez publikacje i 600 specjalistów oraz udostępniany sukcesywnie poprzez internet.

Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Europejski Fundusz Społeczny – wnioskowanie o środki

W miarę zbliżania się momentu, w którym Polska będzie mogła korzystać z pomocy funduszy strukturalnych Unii Europejskiej daje się zauważyć wzmożone zainteresowanie coraz szerszej grupy potencjalnych odbiorców pomocy.

Potrzeba informacji jest coraz większa i wykorzystywane są wszystkie dostępne jej źródła. Instytucje i organizacje, które zainteresowane są unijną pomocą wchodzą na coraz wyższy szczebel wiedzy o możliwościach funduszy strukturalnych i stawiają coraz więcej szczegółowych, konkretnych pytań.

Wśród zadawanych pytań do najczęściej pojawiających się należą: kiedy i gdzie można składać wnioski o dofinansowanie projektów.

Jest to sytuacja zarówno pozytywna jak i kłopotliwa. Pozytywna, dlatego, że tak duże zainteresowanie wśród instytucji i organizacji o bardzo zróżnicowanym charakterze dobrze wróży jak najlepszemu wykorzystaniu środków z Europejskiego Funduszu Społecznego. Martwi jednak fakt, że czas przygotowania wszystkich dokumentów niezbędnych dla właściwego wypełnienia wniosków o środki, niebezpiecznie zbliża się do chwili, kiedy o te środki będzie można występować. Tym bardziej potrzebna jest intensyfika-

cja wszystkich metod docierania do potencjalnych wnioskodawców, aby właściwie przygotować ich do ubiegania się o środki.

Jednym z takich sposobów jest opracowanie poradnika dla projektodawców¹, który ma ułatwić wszystkim zainteresowanym podjęcie właściwych kroków. Każda z kolejno powstających wersji podręcznika poddawana jest surowej ocenie i konsultacjom. I każda coraz bardziej odpowiada potrzebom tych, od których zależy właściwe wykorzystanie unijnej pomocy przeznaczonej na aktywizację osób bezrobotnych i wsparcie polskiego rynku pracy.

Pomimo iż prace nad poradnikiem nie zostały jeszcze zamknięte to warto zaznaczyć kilka elementów, które mogą mieć kluczowe znaczenie dla każdego projektodawcy. Omówienie ich będzie tematem niniejszego artykułu i być może chwilowo zaspokoi potrzebę właściwego opracowania.

Wśród zapytań ze strony potencjalnych projektodawców padają również pytania dotyczące Inicjatywy Wspólnotowej Equal, która również będzie współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i znajduje się obecnie na etapie programowania. I właśnie ze względu na to samo źródło finansowania bardzo często czas jej wdrożenia utożsamiany jest z wdrożeniem Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL). Dlatego też w końcowej części artykułu przypomniane zostaną podobieństwa, ale przede wszystkim różnice występujące pomiędzy wdrażaniem SPO RZL a Inicjatywą Equal w Polsce.

Kto może się starać o środki z EFS?

Zanim zainteresowane instytucje i organizacje przystąpią do dopełniania wszystkich formalności związanych z aplikowaniem o środki z EFS muszą zadać sobie kilka pytań. I co najważniejsze, wchodząc coraz głębiej w zagadnienia związane z problematyką środków pomocowych, pytań będzie coraz więcej. Dlatego też warto właściwie się do nich przygotować.

¹ Projekt podręcznika dostępny jest na stronie Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej www.mgpips.gov.pl.

Zanim realizator projektu, czyli na przykład fundacja, stowarzyszenie lub gmina przystąpi do zgłaszania wniosków o środki musi posiadać gotowy projekt, który zamierza zrealizować. Finansowanie tego projektu ze środków EFS możliwe jest tylko wtedy, kiedy spełnia on cele określone w programach operacyjnych. Znajomość tych programów, a przynajmniej ich części jest niezbędna, aby móc przyporządkować swój projekt do określonych priorytetów, działań i schematów. Każde działanie charakteryzuje się określonym celem, a opis schematów pozwala zidentyfikować właściwe czynności, które powinny być podejmowane, aby zapewnić zgodność realizowanego projektu z programem operacyjnym. Każdy schemat posiada też właściwe sobie podmioty uczestniczące w procesie wdrażania określające kto dysponuje środkami, kto może je otrzymać na realizację celów oraz kto stanowi grupę docelową, a więc jest tzw. ostatecznym beneficjentem pomocy. Właściwe przyporządkowanie się do schematu pozwoli uniknąć odrzucenia wniosku ze względu na niezgodność z celami działania.

Kiedy i gdzie można składać wnioski o finansowanie projektów?

W chwili zatwierdzenia przez Komisję Europejską Podstaw Wsparcia Wspólnoty, czyli dokumentu stanowiącego porozumienie pomiędzy Polską a Unią Europejską, określające wysokość środków pomocowych oraz ich przeznaczenie, unijne środki finansowe staną się dostępne dla strony polskiej. Od tego momentu możliwe będzie ich wypłacanie jako refundacji kosztów poniesionych na realizację projektów w określonych priorytetach. Biorąc pod uwagę harmonogram negocjacji dokumentów programowych oraz Podstaw Wsparcia Wspólnoty, które obejmują wszystkie fundusze strukturalne dostępne dla Polski, możliwość korzystania z unijnych środków będzie istniała już w pierwszych miesiącach 2004 roku, to znaczy jeszcze przed oficjalnym członkostwem w Unii Europejskiej.

Informacja o możliwości aplikowania o środki będzie podawana do publicznej wiadomości z wykorzystaniem właściwych dla tego celu mediów. Za właściwe poinformowanie opinii publicznej o warunkach ubiegania się o wsparcie finansowe odpowiedzialni są beneficjenci końcowi, czyli insty-

tucje, które są dysponentem środków dla określonego działania. Informacje o terminach i częstotliwości ukazywania się ogłoszeń lub właściwych źródłach powinny być dostępne w siedzibie beneficjenta końcowego.

Zgodnie z SPO RZL beneficjentami końcowymi będą:

- wojewódzkie urzędy pracy,
- Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (MGPiPS),
- Departament Strategii Edukacyjnej i Funduszy Strukturalnych w Ministerstwie Edukacji Narodowej i Sportu (MENiS),
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) oraz
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP).

Jaka jest forma wyboru projektów?

Zgodnie z dokumentami programowymi przewiduje się dwie procedury wyłaniania projektów, które otrzymają wsparcie z EFS. Pierwsza to konkurs, który będzie miał formę publicznego zaproszenia do składania projektów i kierowany będzie do wszystkich typów instytucji, które mogą się ubiegać o środki na realizację danego działania. Według drugiej procedury prawo zgłoszenia projektu ma kilka instytucji (wymienionych w dokumentach programowych). Projekty te wymagają akceptacji Komitetu Sterującego, po czym następuje wyłonienie wykonawcy w trybie ustawy o zamówieniach publicznych. Szczegóły dotyczące formy wyboru projektu zaznaczone są w opisie poszczególnych działań.

Jak wygląda wniosek o finansowanie projektu?

Wzór wniosku jest dostępny na stronie internetowej MGPiPS, co pozwala już obecnie zapoznać się z podstawowymi wymaganiami. Nie jest to wniosek ostateczny. Właściwy, opracowany w formie przygotowanego spec-

jalnie dla tego celu programu komputerowego będzie dostępny dla każdego potencjalnego projektodawcy (na stronach internetowych oraz u beneficjenta końcowego).

Tylko elektroniczna wersja wniosku będzie brana pod uwagę w ocenie projektu

Wniosek o finansowanie pełni podwójną rolę stanowiąc jednocześnie kryterium oceny projektów podczas procedury selekcji oraz podstawę umowy zawieranej pomiędzy beneficjentem końcowym a projektodawcą. Biorąc pod uwagę powyższe wniosek podzielony został na następujące części:

1. Informacje ogólne – podstawowe informacje nt. projektu oraz szczegółowe informacje nt. wnioskodawcy, ewentualnych podwykonawców oraz innych instytucji zaangażowanych w realizację projektu.
2. Czy projekt spełnia kryteria pomocy – pytania zawarte w tej części wniosku mają na celu ustalenie, czy projekt spełnia kryteria pomocy wyznaczone dokumentami programowymi oraz prawodawstwem w zakresie pomocy publicznej; te pytania posłużą do oceny formalnej wniosku.
3. Charakterystyka projektu – ocena merytoryczna – na podstawie odpowiedzi udzielonych na pytania w tej części wniosku zostanie dokonana merytoryczna ocena projektu. Każde z pytań w tej części zawiera podpytania, ich wyjaśnienia oraz przyporządkowaną maksymalną liczbę punktów, jakie mogą zostać przydzielone podczas oceny. Podpytania oraz wyjaśnienia zawarte są w Instrukcji wypełniania wniosku. Ponadto kryteria wyboru projektów są zapisane w Uzupełnieniu Programu SPO RZL i ZPORR.
4. Ostateczni beneficjenci – szczegółowe informacje dotyczące ostatecznych beneficjentów projektu, czyli osób lub instytucji, do których skierowane są proponowane przez projektodawcę działania.
5. Charakterystyka realizowanego wsparcia – szczegółowe informacje dotyczące rodzajów planowanych działań.
6. Planowane wydatki – zestawienie informacji finansowych.

7. Załączniki – zestawienie załączników do wniosku (dokumenty potwierdzające status wnioskodawcy, określające jego sytuację finansową, poświadczające udział własny, zaświadczenie z ZUS-u o niezaleganiu z opłacaniem składek na ubezpieczenie społeczne, zaświadczenie o niezaleganiu z podatkami z Urzędu Skarbowego, zaświadczenie o niezaleganiu z terminowym regulowaniem zobowiązań wobec PFRON w przypadku projektów realizowanych w ramach działania 1.4 SPO RZL, ewentualne pełnomocnictwo do reprezentowania wnioskodawcy, ewentualna pozytywna opinia władz lokalnych nt. projektu).
8. Oświadczenie – oświadczenie, data, pieczęć oraz podpis wnioskodawcy.

Jak dobrze wypełnić wniosek?

Doświadczenia z realizacji programów przedakcesyjnych stanowiących wprowadzenie do korzystania z funduszy strukturalnych pokazują, że znacząca liczba potencjalnych projektodawców odpada na wstępnym etapie oceny wniosków pod względem formalnym.

Pośpiech, nieznanie procedury, duża ilość załączników powodują, że zwykły ludzki błąd stanowi często główną przyczynę odrzucenia projektu na wczesnym etapie oceny. Nierzadko dobre merytorycznie projekty zostają odrzucone ze względu na brak wystarczających informacji lub nieprawidłowo przedstawione dane, co uniemożliwia porównanie projektów. Każdy projektodawca powinien zwrócić baczną uwagę nie tylko na stworzenie innowacyjnego projektu, ale również na zachowanie właściwej formy jego prezentacji.

Po szczęśliwym przejściu przez ocenę formalną projekty poddawane będą szczegółowej analizie pod względem zgodności z celami programu. Przy pisaniu projektu należy również pamiętać, że oprócz zgodności z celami właściwymi dla danego działania musi zostać zachowana również zgodność z horyzontalnymi celami wszystkich funduszy strukturalnych, to znaczy: zasadą równości szans, społeczeństwa informacyjnego oraz rozwoju lokalnego.

Opracowując założenia projektu należy również uwzględnić:

- zgodność projektu z celami statutowymi projektodawcy,
- zgodność projektu z potrzebami zidentyfikowanymi w działaniu,
- objęcie działaniami właściwej grupy odbiorców,
- przygotowanie projektu przy udziale wszystkich zainteresowanych partnerów,
- przejrzyste, rzeczywiste i właściwe dla danego projektu przedstawienie celów,
- wykazanie oczekiwanych, rzeczywistych rezultatów projektu,
- dokładne określenie zadań, odpowiedzialności wykonawców, harmonogramu oraz sposobu realizacji działań zapisanych w projekcie,
- zdefiniowanie i opisanie właściwych zasad zarządzania projektem zaakceptowanych przez wszystkich wykonawców,
- realne przedstawienie budżetu projektu uwzględniającego wszystkie koszty niezbędne do jego realizacji.

Jak przebiega procedura rozpatrywania wniosku?

System wyboru projektów powinien zapewniać wybór takich projektów, które w najlepszy sposób realizować będą cele określone w programach operacyjnych i przyniosą największe efekty w stosunku do poniesionych nakładów. Kryteria, według których wybierane będą projekty są z góry określone i dostępne dla każdego potencjalnego projektodawcy zarówno w programach operacyjnych jak i w poradniku. Ze względu na specyfikę poszczególnych działań programów kryteria dzielą się na:

– kryteria ogólne:

- zgodność z dokumentami programowymi,
- powiązania z innymi projektami finansowanymi z funduszy strukturalnych,
- zgodność z polityką równych szans, zrównoważonego rozwoju, społeczeństwa informacyjnego,
- zgodność ze strategią rozwoju regionalnego i lokalnego,

- koszt realizacji projektu, zasięg realizacji projektu.
- trwałość planowanych rezultatów.
- kwalifikowalność planowanych wydatków

oraz

– kryteria dodatkowe właściwe dla określonego działania.

U beneficjenta końcowego przeprowadzona będzie weryfikacja wniosku pod względem formalnym i jeżeli projekt przejdzie ją pozytywnie, oceną merytoryczną zajmie się Komisja Oceny Projektów. I znów skład takiej Komisji uzależniony jest od rodzaju działania w ramach którego występuje się o środki. Z reguły będą to przedstawiciele beneficjenta końcowego, instytucji istotnych dla prawidłowej realizacji danego działania, przedstawiciele partnerów społecznych oraz niezależni eksperci.

Komisja Oceny Projektów, powoływana każdorazowo po ogłoszeniu informacji o konkursie, przygotowuje listę rankingową projektów, którą przedstawia następnie do akceptacji władzom beneficjenta końcowego. Ostateczna akceptacja projektów z listy wiąże się z przyznaniem środków na realizację projektu i kończy się podpisaniem umowy projektodawcy z beneficjentem końcowym. W przypadku niepowodzenia i negatywnej opinii o złożonym wniosku, na każdym z etapów oceny potencjalny projektodawca powinien otrzymać od beneficjenta końcowego informację o odrzuceniu wniosku, bądź to z prośbą o jego uzupełnienie (w przypadku oceny formalnej) lub też (w przypadku oceny merytorycznej) z podaniem przyczyn negatywnego rozpatrzenia złożonego wniosku.

Poruszane w niniejszym artykule problemy z oczywistych względów, zarówno ilościowych, jak i wspominanej na wstępie równoległości prac nad dokumentami, nie wyczerpują całości tematu związanego z aplikowaniem o środki Europejskiego Funduszu Społecznego. Warta podkreślenia wydaje się jednak informacja, że środki te będą dostępne już na początku 2004 roku i w obecnym unijnym okresie budżetowym obejmującym lata 2004–2006 będzie się o nie można starać przez cały ten okres w określonych cyklach, uzależnionych od postępów w realizacji programu.

W tym miejscu warto poruszyć problem, o którym była mowa na samym początku: różnic w programowaniu i realizacji SPO RZL i Inicjatywy Wspólnotowej Equal.

Equal i SPO RZL – podobieństwa i różnice

Ze względu na fakt, że Inicjatywa Wspólnotowa Equal znajduje się obecnie we wczesnej fazie programowania, niemożliwe będzie dokonanie zestawienia wszystkich wymagań związanych z wdrażaniem, w przypadku tych dwóch programów. Istnieją jednak fundamentalne programowe różnice, które mogą posłużyć jako podstawa do ich zestawienia.

Czas realizacji?

W odróżnieniu od SPO RZL o środki z Inicjatywy Equal można się starać tylko raz. Ponadnarodowy charakter Inicjatywy, a co za tym idzie konieczność znalezienia partnera w innym kraju członkowskim i nawiązanie z nim współpracy na zasadach właściwych dla Equal powoduje, że dla właściwej koordynacji tej współpracy Komisja Europejska, w okresie budżetowym 2000–2006 wyznaczyła dwa terminy starania się o środki na Inicjatywę Equal. Pierwszy rozpoczął się jeszcze bez udziału Polski w 2000 roku. Drugi, w którym uczestniczyć będą już wszystkie kraje kandydujące do Unii rozpocznie się na jesieni 2004 roku od wezwania do składania projektów.

Sposób realizacji?

W odróżnieniu od SPO RZL w Inicjatywie Equal wyróżnia się 3 rodzaje działań, które, każde odrębnie finansowane z EFS, wyznaczają sposób wdrażania projektów:

- Działanie 1: ustanawianie Partnerstw na poziomie lokalnym i ponadnarodowym – co najwyżej 6 miesięcy,

- Działanie 2: realizacja założeń projektów – od 2 do 3 lat,
- Działanie 3: upowszechnianie rezultatów projektów, udział w sieciach tematycznych – równoległe do Działania 2.

Taki schemat wdrażania warunkuje odpowiednią strukturę projektodawców. Zgodnie z zasadami Inicjatywy² wdrażana jest ona poprzez Partnerstwa na Rzecz Rozwoju. Jest to kolejny element odróżniający ją od SPO RZL.

Partnerstwa na Rzecz Rozwoju a partnerzy projektu SPO RZL

W przypadku projektów realizowanych w ramach SPO RZL o środki starać się może określony projektodawca posiadający lub nieposiadający partnerów w realizacji projektu. Uzależnione jest to od jego zasobów, zarówno finansowych, jak i merytorycznych. W przypadku Inicjatywy Equal nie ma takiej alternatywy. Projekt rozumiany jest jako Partnerstwo. Aby móc starać się o wsparcie w ramach Equal musi zostać ustanowione Partnerstwo, w skład którego wchodzi przynajmniej dwie instytucje – każda innego typu. Zasady tworzenia Partnerstwa zostaną szczegółowo opisane w programie operacyjnym dla Inicjatywy Wspólnotowej Equal (Jednolity Dokument Programujący dla Equal) oraz w podręczniku dla Partnerstw na Rzecz Rozwoju, którego powstanie planowane jest na późniejszy okres programowania.

Zakres tematyczny

Zarówno Inicjatywa Equal jak i SPO RZL opierają się na filarach Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz uwzględniają krajowe strategie zatrudnienia, polityki społecznej i rozwoju przedsiębiorczości. Odmienny jest jednak sposób ich oddziaływania. W przypadku Inicjatywy Equal zastosowana

² Komunikat Komisji Europejskiej do państw członkowskich ustanawiający wytyczne dla Inicjatywy wspólnotowej EQUAL dotyczącej współpracy ponadnarodowej promującej nowe środki zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności związanych z rynkiem pracy.

została tzw. metoda „bottom-up” czyli oddolne oddziaływanie programu. O ile w przypadku SPO RZL unijna pomoc stanowi uzupełnienie realizowanej przez państwo członkowskie polityki, o tyle w przypadku Inicjatywy Equal stanowi dla polityki państwa członkowskiego laboratorium, nowych zupełnie metod oddziaływania. W projektach wspieranych przez EFS w ramach SPO RZL ważne jest dotarcie do jak największej liczby przedstawicieli grup docelowych w oparciu o określone z góry zadania i objęcie pomocą jak największej liczby osób. W przypadku inicjatywy ważna jest przede wszystkim innowacyjność tych projektów, np. stworzenie nowych metod dotarcia do grup docelowych, które to metody mogą być bardziej efektywne od dotychczasowych, opracowanie analizy badawczej, która wykaże istnienie innych grup potrzebujących, które do tej pory, ze względu na brak dostatecznych środków nie miały możliwości korzystania z pomocy. Kryterium innowacyjności w przypadku Inicjatywy Equal jest kluczowym kryterium oceny projektów. Projekty pozytywnie ocenione, które realizować będą założenia Inicjatywy Equal uczestniczyć będą w tak zwanych sieciach tematycznych, pracując z pozostałymi Partnerstwami w zakresie tematów priorytetowych. Współpraca ta oraz odpowiednia strategia wykorzystywania rezultatów programu powinna zaowocować upowszechnianiem dobrych praktyk oraz włączaniem rozwiązań wypracowanych w wyniku współpracy do polityk na wszystkich poziomach: lokalnym, regionalnym i krajowym. A także, poprzez uczestnictwo w ponadnarodowych sieciach tematycznych do polityki wspólnotowej. Rozwiązania wypracowane w ramach Inicjatywy Wspólnotowej mogą stać się w przyszłości przedmiotem finansowania ze środków EFS w ramach sektorowego programu operacyjnego.

Ramy instytucjonalne

Pomimo że SPO RZL i Inicjatywa Equal finansowane są z tego samego źródła posiadają jednak, ze względu na wspomniane już różnice we wdrażaniu, nieco odmienne struktury instytucjonalne. Instytucją Płatniczą odpowiedzialną w imieniu Polski za występowanie do Komisji Europejskiej

o środki unijne oraz kontrolę ich wydatkowania jest Departament Obsługi Funduszy Pomocowych w Ministerstwie Finansów. Instytucją Zarządzającą programami operacyjnymi SPO RZL i Equal jest w obydwu przypadkach Departament Zarządzania EFS. I na tym podobieństwa się kończą. Na potrzeby Inicjatywy Equal w Departamencie Zarządzania EFS utworzony zostanie Wydział ds. Equal, który będzie pełnił rolę Krajowej Struktury Wsparcia. Jest to instytucja, której zadaniem będzie między innymi wspieranie Partnerstw na Rzecz Rozwoju we wdrażaniu założeń Inicjatywy Equal. To również Wydział ds. Equal odpowiedzialny będzie za ogłoszenie informacji o konkursie na projekty finansowane w ramach Inicjatywy oraz za selekcję tych projektów. Środki z EFS otrzymywać będzie Partnerstwo na Rzecz Rozwoju, w oparciu o procedury, które są obecnie w trakcie programowania.

Każdy miesiąc prac nad programowaniem wykorzystania środków z funduszy strukturalnych przynosi coraz bardziej szczegółowe i istotne z punktu widzenia projektodawców informacje. Wiedza ogólna związana z historią Wspólnot Europejskich, instytucjami Unii oraz prawodawstwem jest powoli zastępowana praktyczną wiedzą niezbędną do wykorzystania tego, co legło u podstaw Unii Europejskiej: wspólnego połączenia sił i środków.

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy

- **Absolwent na rynku pracy: analiza społeczno-ekonomicznych i prawnych uwarunkowań startu zawodowego młodzieży w Polsce w latach dziewięćdziesiątych** / J. P. Męcina. - Warszawa : IPS UW, 2001. - 193 s.
- **Bezrobocie i bezrobotni w świetle wyników badań opinii społecznej z 2003 roku** / B. Wciórka ; Centrum Badania Opinii Społecznej. - Warszawa : CBOS, 2003, 94 s.
- **Bezrobocie na świecie i w Polsce** / T. Budnikowski. - Poznań : Inst. Zachodni, 2002. - 236 s.
- **Bezrobocie wśród niepełnosprawnych : studium pedagogiczno-społeczne** / A. Nowak. - Katowice : Wydaw. Uniw. Śl., 2002. - 244 s.
- **Bezrobotni po pięćdziesiątce** / J. Kroner // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 193 : 20.08, dod. Prawo co Dnia, s. 2.
Problem bezrobotnych w starszym wieku i próby jego rozwiązania.
- **Bierność sprzyja biedzie** / B. Marczuk // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 152, s. 8.
Omów. założeń tzw. strategii lizbońskiej mającej na celu zdynamizowanie rynków pracy w krajach Unii Europejskiej.
- **Czy zatrudnianie cudzoziemców jest w Polsce problemem?** / J. Witczak // *Służba Pracownicza*. - 2003, nr 5, s. 17-20.

Obraz zatrudnienia cudzoziemców na terenie 8 województw w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych w 2002 r. przez Biuro Kontroli Resortowej MPiPS.

- **Dyrektywa Rady z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (Nr 2000/78/WE) // *Niepełnosprawność i Rehabilitacja*. - 2003, nr 2, s. 4-20.**
- **Inaczej walczyć z bezrobociem / A.Stankiewicz // Rzeczpospolita**. - 2003, nr 193 : 20.08, s. 6.
Przyjęcie przez rząd założeń do nowej ustawy o promocji zatrudnienia.
- **Jak bezpiecznie korzystać z samozatrudnienia / Z. Biskupski // Gazeta Prawna**. - 2003, nr 163, dod. Prawo i Życie, 8 s.
Prawne zasady obowiązujące przy samozatrudnieniu.
- **Jak przetrwać bezrobocie / B. Szydłowski, K. Szumilas**. - Kraków : HELST, 2002. - 82 s.
- **Jak zatrudniać? : etat czy współpraca / M. Małecka, A. Radziśław, R. Sadlik**. - Warszawa : INFOR, 2003. - 198 s.
- **Jak zatrudnić pracownika samorządowego / D. Kurzyna-Chmiel // Serwis Prawno-Pracowniczy**. - 2003, nr 14, s. 9-10.
- **Jakie zatrudnienie za granicą oferują polskie urzędy pracy / K. Sądłowska // Rzeczpospolita**. - 2003, nr 141 : 18/19.06, dod. Moja Kariera, s. 1.
- **Kiedy płacisz składki na Fundusz Pracy? / A. Rosa // Serwis Prawno-Pracowniczy**. - 2003, nr 22, s. 18-20.

- **Kobieta w firmie : stan prawny na 6 lipca 2003 r.** / G. Mazur // Poradnik Gazety Prawnej. - 2003, nr 28, s. 1-33.
Przepisy dot. zatrudniania i pracy kobiet.
- **Koniec pracy : schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej** / J. Rifkin. - Wrocław : Wydaw. Dolnośląskie, 2003, 367 s.
- **Legalne zatrudnienie za granicą : stan prawny na 18 czerwca 2003 r.** / T. Pietryga // Poradnik Gazety Prawnej. - 2003, nr 26, s. 3-41
- **Legalnie na 3 miesiące : praca sezonowa w Niemczech** / S. Ćwiora // Gazeta Prawna. - 2003, nr 117, s. 13.
- **Lepiej było przed zmianami** / M. Bednarek // Rzeczpospolita. - 2003, nr 174 : 28.07, dod. Prawo co Dnia, s. 2.
Obywatelski projekt nowelizacji ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.
- **Łatwiej zatrudnić i zwolnić** / J. Kroner // Rzeczpospolita. 2003, nr 159 : 10.07, dod. Prawo co Dnia, s. 1-2.
Krótkie omów. nowo uchwalonej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.
- **Młodzi bez pracy** / B. Krzyżaniak // Życie Warszawy. - 2003, nr 177 : 31.07, s. 14.
Bezrobocie wśród osób w wieku 15-24 lat.
- **Nie każdy może być bezrobotnym** / M. Rotkiewicz // Nowe Ubezpieczenia. - 2003, nr 10, s. 9.
Warunki jakie należy spełniać, aby otrzymać status bezrobotnego.
- **Okresy wliczane do stażu pracy na mocy ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu** / B. Lenart // Przegląd Ubezpieczeń dla Ciebie. - 2003, nr 6, wkł. Przegląd Pracowniczy dla Ciebie, s. 15-18.

- **Pieniądze za bezrobocie** / A. Łakoma, A. Michalski, A. Maciejewski // Rzeczpospolita. - 2003, nr 195 : 22.08, dod. Ekonomia i Rynek, s. 1.
Likwidacja przerostów zatrudnienia poprzez odprawy dla dobrowolnie rezygnujących z pracy.
- **Polskie służby zatrudnienia daleko za Europą** / M. Jurczewska // Gazeta Prawna. - 2003, nr 140, s. 11.
Omów. projektu nowej ustawy o służbach zatrudnienia.
- **Ponad 152 mln zł na walkę z bezrobociem** / I. Rakowska // Gazeta Prawna. - 2003, nr 126, s. 10.
Rozdysponowanie rezerwy Funduszu Pracy.
- **Praca dla specjalistów** / M. Skarbek // Życie Warszawy. - 2003, nr 150 : 30.06, s. 16.
Członkostwo w Unii pozwoli stworzyć w Polsce ok. 470 tys. nowych miejsc pracy.
- **Praca przez www** / G. Raszkowska // Rzeczpospolita. - 2003, nr 182 : 6.08, dod. Moja Kariera, s. 1.
Poszukiwanie pracy przez internet.
- **Praca w ruchu ciągłym - komentarz do Kodeksu pracy** / J. Skrobisz / / Serwis Prawno-Pracowniczy. - 2003, nr 21, s. 10.
- **Programy specjalne jako skuteczny sposób przeciwdziałania bezrobociu** / A. Trzeciecki // Służba Pracownicza. - 2003, nr 7, s. 11-16.
- **Przeciwdziałanie bezrobociu w gminach regionu Górnego Śląska** / A. Ziomek. - Katowice : Górnośl. Wyż. Szk. Hand., 2000. - 174 s.
- **Rewolucja w „pośredniakach”** / I. Dryll // Nowe Życie Gospodarcze. - 2003, nr 14, s. 23.
Omów. projektu ustawy o promocji zatrudnienia.

- **Rynek pracy i jego uwarunkowania w województwie łódzkim w okresie transformacji** / W. Kwiatkowska, E. Kwiatkowski, L. Kucharski. - Łódź : ABSOLWENT, 2001. - 80 s. - (Studia i Monografie / Społ. Wyż. Szk. Przedsiębior. i Zarz. w Łodzi ; nr 4).
- **Rynek pracy w Polsce : recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze** / R. Drozdowski. - Poznań : Wydaw. Nauk. UAM, 2002. - 374 s.
- **Smutny polski rekord** / B. Marczuk // Gazeta Prawna. - 2003, nr 140, s. 10. Wskaźniki zatrudnienia w krajach Unii oraz w krajach kandydujących wg danych Eurostatu za 2002 r.
- **Stymulacja ruchliwości pracowniczej : metody i instrumenty** / red. E. Kryńska. - Warszawa : IPiSS, 2001. - 146 s. - (Raport / IPiSS ; z. 20).
- **Telepraca : strategie kierowania wirtualną załogą** / J. M. Nilles ; przeł. A. Ehrlich. - Warszawa : Wydaw. Nauk.-Tech., 2003. - 363 s.
- **Urzędy pracy dla bezrobotnych** / M. Bednarek // Rzeczpospolita. - 2003, nr 151 : 1.07, dod. Prawo co Dnia, s. 2.
Założenia projektu ustawy o promocji zatrudnienia w części dot. urzędów pracy.
- **Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych : tekst ujednolicony i komentarze do zmian** / J. Karpińska, A. Pałęcka-Błaszczuk, M. Zbrzeźna. - Warszawa : KIG-R, 2003. - 294 s.
- **Województwa bez pracy** / K. Sadłowska // Rzeczpospolita. - 2003, nr 147 : 26.06, s. 4.
Bezrobocie w województwach w maju 2003 r.
- **Zatrudnianie i przygotowanie zawodowe młodocianych** / L. Dobrzelecka // Pracodawca i Pracownik. - 2003, nr 5, s. 20-29.

- **Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w świetle obowiązujących przepisów** / J. Szymanowska // Polityka Społeczna. - 2003, nr 4, s. 5-9.
 - **Zatrudnianie pracowników poprzez agencję pracy tymczasowej w świetle prawa wspólnotowego** / D. Makowski // Praca i Zabezpieczenie Społeczne. - 2003, nr 7, s. 13-17.
 - **Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2002 r.** - Warszawa : Zakł. Wydaw. Stat., 2003. - 87 s.
 - **Zwolnienia pracowników a polityka personalna firmy** / M. Sidor-Rządkowska. - Kraków : Of. Ekon., 2003. - 199 s.
-
- **Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 kwietnia 2003 r. w sprawie rejestru agencji zatrudnienia** // Dziennik Ustaw. - 2003, nr 73, poz. 665.
 - **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków, zakresu i trybu wspierania środkami Funduszu Pracy programów inicjowanych przez organy samorządu województwa** // Dziennik Ustaw. - 2003, nr 100, poz. 924.

Przegląd zagraniczny

- Are apprenticeships still relevant in the 21st century? A case study of changing youth training arrangements in German banks / D. Finegold, K. Wagner // *Industrial and Labor Relations Review*. - 2002, vol. 55, nr 4, s. 667-685, tab. bibliogr.

Czy staże pracy są jeszcze potrzebne w 21 wieku? Studium zmian w zakresie systemów szkolenia młodych ludzi w niemieckich bankach.

Autorzy zaprezentowali szczegółowe badania dotyczące ewolucji systemów szkolenia zawodowego w niemieckiej bankowości w ciągu ostatnich 20 lat w celu analizy przyczyn, dla których pracodawcy nadal są chętni do inwestowania w programy stażowe podnoszące kwalifikacje pracowników, mimo że ci ostatni często zmieniają zatrudnienie wraz ze wzrostem swoich szans na korzystniejszą pracę w konkurencyjnych firmach. Próbowali opisać motywację pracodawców w kategoriach dwojakiego sposobu rozumowania. Jednym z nich jest logika konsekwencji, która zakłada oszczędności w systemie rekrutacji i elastyczność miejsca pracy, co prowadzi do aprobaty systemu stażowego. Jednak ten sposób myślenia, jak przekonywali autorzy, prowadzi do sytuacji, w której headhunterzy (łowcy głów, pośrednicy pracy) wyszukują przeszkolonych pracowników po stażach w innych firmach. Drugim sposobem rozumowania pracodawców, opisywanym przez autorów, jest logika odpowiedniości, która prowadzi do wytworzenia się kręgu wzajemnej wiary wśród pracodawców w konieczność doszkalania pracowników i organizowania staży. Zachęcają oni nowe firmy do wchodzenia w ten system, wska-

zując na olbrzymie korzyści wynikające ze szkoleń i tworzą mechanizmy, w których banki zmuszone są podtrzymywać efektywność systemu doskonalenia pracowników, chociaż często konkurując ze sobą, robią sobie nawzajem niezamierzone przysługi.

- Changes in unemployment insurance legislation in 2002 / L. Lancaster, A. Vogel // *Monthly Labor Review*. - 2003, nr 1, s. 30-41.

Zmiany w ustawodawstwie dotyczącym ubezpieczenia od bezrobocia.

Artykuł analizuje zmiany wprowadzone w poszczególnych stanach USA dotyczące zagadnień związanych z bezrobociem i ubezpieczeniem od bezrobocia. Większość stanów wprowadziła już odpowiednie poprawki do swego ustawodawstwa zgodnie z Ustawą o wzroście ekonomicznym i łagodzeniu obciążeń podatkowych z 2001 r., która ogranicza wysokość dobrowolnie przekazywanych składek w ramach federalnych podatków dochodowych na zasiłki dla bezrobotnych z 15 do 10%. W 2002 r. kilka stanów wprowadziło federalne ustawodawstwo dotyczące zasad ubezpieczenia od bezrobocia i wypłacania zasiłków dla bezrobotnych. Zasady te zmieniły dotychczasowe wytyczne federalno-stanowych programów ubezpieczenia od bezrobocia. W ich ramach ustanowiono nowy, federalno-stanowy program tymczasowego rozszerzonego systemu zasiłków dla bezrobotnych, uprawniający bezrobotnych do 13 tygodni zasiłków, prócz tego dodatkowo do kolejnych 13, w przypadku istnienia w danym stanie wysokiego lub wzrastającego poziomu bezrobocia. Podniesiono też wysokość maksymalnego zasiłku tygodniowego. Zasiłki te i koszty administracyjne ich obsługi na mocy tzw. Czerwonej Ustawy mają być finansowane w całości przez władze federalne ze specjalnego funduszu powierniczego ds. bezrobocia. Inne omówione zmiany ustawodawcze przyjęte przez niektóre stany dotyczyły przedłużenia okresu opieki nad bezrobotnymi na mocy nowego prawa kongresmena R. T. Stafforda o Natychmiastowej Pomocy i Łagodzeniu Skutków Katastrof w przypadku Ofiar Ataków Terrorystycznych z 11 września 2001 r. Na mocy tego aktu prawnego przedłużono okres opieki z 26 do 39 tygodni

nad tym bezrobotnym, który stracił pracę w rezultacie ataku terrorystycznego z 11 września. Na terenach zaistnienia skutków ataku bezrobotni uprawnieni są do otrzymywania specjalnego wyższego zasiłku dla ofiar katastrof.

- Creating new markets and new jobs : the personal services sector : problems and perspectives from an Italian point of view / M. Biagi, M. Tiraboschi // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. - 2002, nr 3, s. 315-327.

Tworzenie nowych rynków i nowych miejsc pracy : problemy i perspektywy z włoskiego punktu widzenia.

Jest wiadomym, że rynek pracy przeszedł szybką ewolucję i nadal ulega zmianom. Niestety, dynamice rozwoju nie zawsze towarzyszyła dyscyplina prawna. Bardzo często zmiany te regulowane były starymi przepisami prawnymi, które nie korespondowały z aktualnymi realiami. Procesowi temu towarzyszył kryzys praworządności połączony ze wzrastającą niewydolnością prawa. We Włoszech wzrostowi zapotrzebowania na prywatne usługi domowe (np. opieka nad ludźmi starszymi lub dziećmi) towarzyszy redukcja dostępnej, miejscowej siły roboczej. Jest to powodem zatrudniania zagranicznej siły roboczej, które często bywa nielegalne, a wynagrodzenie osób pracujących na czarno odpowiednio niższe. Włoski sektor usług prywatnych wydaje się być całkowicie rozregulowany. Biorąc pod uwagę jego dużą ekspansywność, autorzy próbują zbadać normatywne praktyki i ewolucję tendencji modernizacyjnych, szczególnie w perspektywie regulacji pracy nielegalnej. Opracowanie stara się zilustrować sposoby, w których system stosunków przemysłowych może przyczynić się - także na szczeblu lokalnym - do rozwoju strategii i polityki wprowadzania zmian w obszarze prawnych struktur zatrudnieniowych.

- Dynamika i faktory effektivnosti professional'nogo obučeniia i perepodgotovki bezrobotnykh // *Voprosy Ekonomiki*. - 2002, nr 11, s. 76-90, tab. **Dynamika i czynniki efektywności szkolenia i dokształcania zawodowego bezrobotnych.**

Analiza ekonomicznej i społecznej efektywności szkolenia i doksztalcania bezrobotnych przeprowadzona na podstawie dostępnych danych statystycznych, a także informacji uzyskanych w trakcie specjalnego badania przeprowadzonego w pięciu regionach Federacji Rosyjskiej. Efekt ekonomiczny szkolenia i doksztalcania bezrobotnych dotyczy możliwości uzyskania przez bezrobotnego pracy po odbytym przygotowaniu zawodowym. Omówiono rolę służb zatrudnienia w tym procesie, których działania powodują zarówno zmniejszenie liczby bezrobotnych, jak i przystosowanie ich wykształcenia do potrzeb rynku pracy. Za społeczną efektywność programu przygotowania zawodowego bezrobotnych przyjęto w badaniach zdolność do adaptacji na rynku pracy osób zdolnych do pracy, które znalazły się poza rynkiem pracy, zachowanie przez nie większej pewności przy poszukiwaniu pracy. W badaniach oceniono zarówno krótkookresową (bieżącą), jak również długookresową (perspektywiczną) efektywność szkolenia bezrobotnych.

- The economically inactive who look after the family or home / G. Weir / *Labour Market Trends*. - 2002, nr 11, s. 577-587, tab. wykr.

Bierni zawodowo z powodów rodzinnych i domowych.

Aktualnie w Wlk. Brytanii ok. 8 mln osób należy do kategorii biernych zawodowo, co stanowi 1/5 populacji w wieku produkcyjnym. W grupie tej są głównie renciści, studenci, przewlekle i okresowo chorzy oraz opiekujący się rodziną lub domem. Liczba mężczyzn biernych zawodowo wzrosła z 12% w 1984 r. do 16% w 2002 r. Wskaźnik kobiet biernych zawodowo spadł z 35% wiosną 1984 r. do 28% wiosną 2002 r. Najczęstszym powodem nieaktywności kobiet były obowiązki domowe i rodzinne. Statystyki z wiosny 2001 r. potwierdzają, że dziewięć na dziesięć osób w wieku produkcyjnym biernych zawodowo z powodu obowiązków domowych i rodzinnych to kobiety.

- Effects of unemployment insurance work-search requirements : the Maryland experiment / D. H. Klepinger, T. R. Johnson, J. M. Joesch // *Industrial and Labor Relations Review*. - 2003, vol. 56, nr 1, s. 3-22, tab. bibliogr.

Wpływ wymogów poszukiwania pracy na system zasiłków dla bezrobotnych : eksperyment z Maryland.

Opisano rezultaty badań przeprowadzonych w 1994, dotyczących eksperymentalnej oceny wprowadzenia dodatkowego obowiązku poszukiwania pracy przez bezrobotnych w ramach programu Ubezpieczenia dla Bezrobotnych, wdrożonego w USA, w stanie Maryland. Jak wynika z analiz, wprowadzone wówczas zasady żądania od bezrobotnego dodatkowych kontaktów z pracodawcą oraz weryfikacja odbytych z nim spotkań zaowocowały zmniejszeniem wydatków na zasiłki dla bezrobotnych o tydzień (tj. 115 \$ na osobę). Ponieważ jednak, wprowadzenie systemu dodatkowych wymogów nie wiązało się równocześnie z powstaniem nowych usług w postaci kontroli nowego zatrudnienia i pomocy przy znajdowaniu zatrudnienia, to redukcję kosztów zasiłków równoważy, zdaniem autorów, wzrost niematerialnych kosztów pozostawania w rejestrach określonej liczby bezrobotnych. Z kolei wprowadzenie obowiązku odbycia warsztatu szkoleniowego na temat sposobów poszukiwania pracy skróciło czas przyznawania zasiłków o pół tygodnia (75 \$ na osobę). Dodatkowe rezultaty wskazują, że ten ostatni obowiązek ograniczył jedynie wydatki na zasiłki, natomiast nie wpłynął na produktywność w zakresie poszukiwania przez bezrobotnych zatrudnienia. Z badań jednoznacznie wynika, że nowe rozwiązania, wprowadzone eksperymentalnie, nie oddziaływały znacząco na poprawę w zakresie zatrudnienia czy wysokość przyszłych zarobków tych, którzy podjęli pracę, wskazują raczej, że skrócenie długości okresu poszukiwania pracy przez bezrobotnego może wpłynąć na efektywniejsze poszukiwanie przez niego zatrudnienia, niż zmniejszenie okresu pobierania zasiłku. Co ważniejsze, jak wskazały badania, eliminacja obowiązku dodatkowych kontaktów z pracodawcą i kontrola tych kontaktów zwiększa w sposób znaczący wydatki na zasiłki, ale jednocześnie wydłużanie okresu przebywania w rejestrach bezrobotnych zwiększa szanse bezrobotnych na znalezienie pracy.

- Ein neues Modell für Flexicurity - der dänische Arbeitsmarkt / T. Braun // *WSI Mitteilungen*. - 2003, nr 2, s. 92-99, tab. wyk. bibliogr.

Duński model elastycznego rynku pracy.

Od początku lat 90., szczególnie w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej, w Danii miał miejsce znaczny spadek stopy bezrobocia, która obniżyła się z 10,3% w 1993 r. do 4% w 2002 r. Jednocześnie osoby zatrudnione stanowiły 80% czynnych zawodowo, co jest najwyższym współczynnikiem zatrudnienia w Europie. Za jedną z przyczyn niskiego poziomu bezrobocia powszechnie uważa się niezwykłą w Europie elastyczność rynku pracy, która charakteryzuje się stosunkowo mało rozbudowanymi regulacjami prawnymi w zakresie ochrony pracownika przed zwolnieniem z pracy. Jednak pomimo takiej formy regulacji prawnych duńscy pracownicy w znacznie mniejszym stopniu obawiają się zwolnienia niż np. Niemcy (60% Duńczyków nie obawia się tego, że stracą pracę, podczas gdy w Niemczech, dysponujących rozbudowanymi regulacjami w tym zakresie, odsetek ten wynosi 50%, a we Francji zaledwie 40%). Niewątpliwie główną przyczyną, która spowodowała znaczne obniżenie bezrobocia w Danii była zainicjowana w 1993 r. głęboka reforma rynku pracy, wprowadzona przez rząd socjaldemokratów. U jej podstaw legła zmiana celów polityki rynku pracy. Odstąpiono od tradycyjnych, pasywnych metod walki z bezrobociem na rzecz elastycznego systemu z silnym zaznaczeniem praw i obowiązków bezrobotnego, co wydatnie przyczyniło się do pozytywnych zmian rynku pracy. Kolejną osobliwością duńskiego rynku pracy jest dobrowolny system ubezpieczeń od bezrobocia, do którego należą większość pracowników. System ten jest zarządzany przez 35 kas dla bezrobotnych. Oprócz Danii podobne rozwiązanie funkcjonuje jedynie w Finlandii, Norwegii i Luksemburgu. Obniżenie poziomu bezrobocia nie nastąpiło ani dzięki redukcji świadczeń ani też dzięki obniżeniu wysokości minimalnego wynagrodzenia. Sukces związany był ze zmianą orientacji, która oznaczała przejęcie przez bezrobotnego odpowiedzialności za swój los. W dużym stopniu stało się to możliwe dzięki wprowadzeniu tzw. indywidualnych planów działania oraz decentralizacji zarządzania rynkiem pracy. Reforma rynku pracy wprowadziła szereg świadczeń kompensacyjnych dostępnych w razie utraty pracy. Osoby o szczególnie niskich dochodach mogą skorzystać z bogatej oferty tego typu usług.

- IT [Information Technology] professionals and organisational ascendancy : theory and empirical critique / M. Rose // *New Technology, Work and Employment*. - 2002, nr 3, s. 154-169, tab. bibliogr.

Specjaliści technik informatycznych a oddziaływanie organizacyjne : teoria a krytyka empiryczna.

Posługując się wynikami badań rynku pracy i zasobów pracy, prowadzonych w latach 90. w USA, autor omówił proces stabilizowania się pozycji specjalistów-informatyków w strukturze zawodów menedżerskich. Podkreślił, że znaczny procent tej grupy zawodowej to osoby prowadzące własne firmy, głównie małe, ale samodzielne. Na początku ostatniej dekady ubiegłego wieku informatycy z wykształceniem wyższym stanowili 1,5% ogółu osób zatrudnionych w całej gospodarce, a w 1999 r. – już 2,4%. Wśród kadry zarządzającej na 15 menedżerów przypadał jeden informatyk. Autor scharakteryzuje dokładnie tę grupę zawodową: jej wiek, płeć, status ekonomiczny, pozycję w strukturze wynagrodzeń. Omawia też jak obecność informatyków na rynku pracy i możliwość korzystania z efektów ich pracy zmienia preferencje w zakresie celów zarządzania personelem i firmą. Cechy te przeciwstawia cechom innych grup zawodowych reprezentowanych w gronie menedżerów, zwracając uwagę na różnice w stosowanych metodach organizacji pracy w zakładzie (przedsiębiorstwie).

- Une jeunesse en droit de l'emploi (a propos des emplois jeunes, loi du 16 oct. 1997 et de contrats jeunes en entreprises, loi du 28 août 2002) / Ch. Willmann // *Droit Sociale*. - 2003, nr 1, s. 10-17.

Zatrudnienie młodzieży (ustawa z 16.10.1997 r. w sprawie zatrudniania młodzieży oraz ustawa z 28.08.2002 r. dot. umów dla młodych w przedsiębiorstwie).

Wejście w życie ustawy wytyczającej „nowe usługi zatrudniania młodych”(1997 r.) oraz „zapowiedź umów dla młodych w przedsiębiorstwie”(2002 r.) są wynikiem prowadzonej od wielu lat we Francji wielokierunkowej polityki wobec młodzieży. Wytyczne określające zasady interwencji państwowej zmierzają do ułatwienia integracji zawodowej młodzieży. Innym sposobem zachęcania przedsiębiorców do angażowania mło-

dych bezrobotnych jest obniżenie kosztów pracy tej kategorii zatrudnionych. Przepisy o „umowach dla młodzieży” mają charakter społeczny, włączają do walki z bezrobociem organizacje nonprofit i służby państwowe. Natomiast umowy o zatrudnieniu młodzieży reprezentują odmienne cele. Złagodzenie kosztów zatrudnienia w przedsiębiorstwach handlowych kierowane jest głównie do młodzieży kończącej szkoły. Nurtujące problemy zapobiegania wykorzystywaniu przez pracodawców tych przywilejów (np. szybkie zwalnianie młodych pracowników po wykorzystaniu ulg czy zmiany personalne na szkodę dla pozostałych pracowników), rodzą polemiki. Np. czy pojęcie „młodzi uprawnieni” można je przeciwstawić „młodemu nieuprawnionemu”. Czy powstanie podział na przepisy dla młodych i dla starszego pokolenia. Pojęcie „młodzież” nie jest w świetle francuskich przepisów o zatrudnieniu wystarczająco sprecyzowane. Obecna ocenę oparto na domniemaniu braku odpowiedniego przygotowania zawodowego młodzieży i doświadczenia. Przepisy wymagają zatem uzupełnienia o zachętę do organizowania przez pracodawców staży zawodowych, dopuszczania do zadań wymagających kwalifikacji, podnoszenia poziomu zawodowości. Od lat 70. walkę o dostęp młodzieży francuskiej do pracy opierano na założeniu braku przygotowania zawodowego, propagując m.in. program powrotu do pracy, kształcenie oraz integrację zawodową. Nowym kierunkiem jest włączenie do akcji sektora nonprofit jako pomocniczego źródła miejsc pracy, obok dotacji z sektora państwowego.

- Job change and workplace learning in the public sector : the significance of new technology for unskilled work / A. Munro, H. Rainbird // *New Technology, Work and Employment*. - 2002, nr 3, s. 224-235 bibliogr.

Zmiana pracy a szkolenie w miejscu pracy w sektorze publicznym : znaczenie nowej technologii dla pracy niewykwalifikowanej.

Na przełomie lat 1998 i 1999 autorki przeprowadziły badania ankietowe dotyczące pracy robotników o niskich kwalifikacjach zawodowych zatrudnionych w sektorze prywatnym. Na podstawie informacji z ponad 2 tysięcy kwestionariuszy analizowały jak zmienił się w czasie zakres

pojęcia „praca niewykwalifikowana”, „praca prosta” i jaki wpływ miały te zmiany na procesy zachodzące na rynku pracy, rozwój nowych technik i technologii oraz przeobrażenia w zakresie metod administrowania i organizacji pracy w firmie. Przedstawiły, jak i pod wpływem jakich czynników zmieniały się normy pracy, wymagania pracodawców w zakresie wiedzy zatrudnianych osób, ich umiejętności, posiadanego doświadczenia, cech psychologicznych (zwłaszcza zdolności do zdobywania i stosowania nowej wiedzy), potrzeby szkolenia. Opisały, jakie znaczenie mają te przeobrażenia dla zatrudnienia i bezrobocia oraz dla procesu samozatrudnienia osób, które nie posiadają kwalifikacji zawodowych.

- Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости / М. Топилин // *Человек и Труд*. - 2003, nr 1, s. 52-57, tab.

Kluczowe problemy rynku pracy i kolejne zadania służby zatrudnienia.

Rozmowa z wiceministrem pracy i rozwoju społecznego na temat głównych problemów rynku pracy Federacji Rosyjskiej: sytuacji na nim w 2002 r., przewidywanych na rynku skutków zwolnień pracowników z restrukturyzowanych branż, rozwiązania deficytu kadr kwalifikowanych, który w poważnym stopniu deformuje strukturę kwalifikacyjno-zawodową i obniża jakość siły roboczej. Rozmowa dotyczyła również Funduszu Pracy, finansowania aktywnych programów zatrudnienia oraz programów pasywnych, czyli zasiłków dla bezrobotnych; rozszerzenia zakresu działań służby zatrudnienia przez możliwość świadczenia usług komercyjnych dla pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego kadr, orientacji zawodowej, doboru kadr itp. Mówiąc o potrzebie zmian w sferze zatrudnienia, minister podkreśla konieczność wprowadzenia zmian w prawie, które stworzą warunki do osiągnięcia równowagi między popytem a podażą siły roboczej. W przyszłości przewiduje możliwość wprowadzenia ubezpieczenia pracownika od ryzyka bezrobocia.

- New part-time work legislation : Denmark // *European Industrial Relations Review*. - 2002, nr 347, s. 29-30, tab

Nowe ustawodawstwo dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu : Dania.

Nowe, złagodzone ustawodawstwo duńskie dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu weszło w życie w sierpniu 2002 r. Spotkało się ono ze znaczną krytyką z racji odrzucenia zbiorowo uzgodnionych postanowień ograniczających pracę w niepełnym wymiarze godzin. Nowy, liberalno-konserwatywny rząd duński rozpoczął urzędowanie w listopadzie od wydania szeregu inicjatyw zawartych w programie „Praca–wzrost–dobrobyt”, dotyczących rynku pracy. Do programu włączono: propozycję stworzenia nowego, niezależnego funduszu na rzecz bezrobocia, zniesienie porozumień w zakładach pracy zatrudniających tylko członków związków zawodowych, ograniczenie kontroli w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz nową ustawę dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze. Ustawa zaprezentowana w grudniu 2001 r. od początku wzbudzała kontrowersje, ponieważ proponowała zmianę istniejącego ustawodawstwa poprzez wprowadzenie indywidualnych umów między pracodawcą a pracownikiem dotyczących pracy w niepełnym wymiarze. Mogło to oznaczać anulowanie kolektywnie uzgodnionych postanowień ograniczających pracę w niepełnym wymiarze czasu. Po długich debatach rząd osiągnął sukces: parlament zatwierdził ustawę (w czerwcu 2002 r.) w złagodzonej formie. Komentatorzy twierdzą, że trudno przewidzieć skutki wprowadzenia ustawy. Utrzymuje się, że nowe ustawodawstwo może jedynie w małym stopniu wpłynąć na stan rynku pracy, a w stopniu marginalnym oddziaływać będzie na proces modelowania czasu pracy.

- Le nouveau dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (loi du 29 août 2002) / J. Savatier // *Droit Social*. - 2002, nr 12, s. 1047-1053.
Nowa dyspozycja prawna o utrzymaniu zatrudnienia młodzieży w przedsiębiorstwie (ustawa z 29 sierpnia 2002 r.).

Według oficjalnej deklaracji ogłoszonej w lipcu 2002 r., parlament francuski, popierając „projekt ustawy ułatwiającej zatrudnienie młodzieży niewykwalifikowanej” wprowadził politykę zmniejszania obciążeń

spoczywających na pracodawcach. Opublikowane w Dzienniku Ustaw z 29.08.2002 r. zobowiązują do określenia sum i sposobu ich przyznawania. Nie jest to pierwsza ustawa skierowana do przedsiębiorstw zatrudniających młodzież, ale nowe są procedury w myśl filozofii liberalizmu społecznego. Premier rządu francuskiego oświadczył, że, dla osiągnięcia zamierzonego celu pełnego zatrudnienia ... „kluczem rządowej strategii jest zmniejszenie obciążeń”... związanych z naborem pracowników najemnych, a szczególnie niewykwalifikowanej młodzieży, której problemom była poświęcona nadzwyczajna sesja parlamentu. Ustawa z 1997 r. poświęcona problemom aktywizowania zawodowego młodzieży w określonych przedziałach wiekowych interpretowana była na korzyść młodych z kwalifikacjami. Pracodawcy, przy braku wyraźnych dyspozycji dotyczących poziomu wykształcenia, wybierali kandydatów lepiej przygotowanych do pracy. Ponadto program rządowy „Nowe usługi, nowe miejsca pracy” sprzyjający niewykwalifikowanym przewidywał pomoc państwową tylko przez 5 lat. Nowe przepisy powierzają przedsiębiorcom sektora handlowego zatrudnianie pracowników w zamian za obniżenie kosztów ich zatrudnienia dzięki pomocy państwa. Idea jest prosta: dofinansowanie zastrzeżono dla młodzieży bez dyplomu i większych szans na zatrudnienie, w miejsce młodzieży rokującej wyższą przydatność zawodową, ale droższej. Rozwiązanie to budzi zastrzeżenie niektórych ekspertów formułujących krytyczne uwagi: 1/ niektóre przedsiębiorstwa skorzystają z obniżenia kosztów, 2/ pierwszeństwo w zatrudnieniu będą mieli ci, którzy nie zdołali zdać matury, z krzywdą maturzystów, 3/ preferowany przedział wiekowy do 22 lat zmniejszy szanse 23-latków 4/ spadnie zainteresowanie nauką szkolną.

- Prämissen und Folgen des Hartz-Konzeptes/ A. Trube, N. Wohlfahrt // *WSI Mitteilungen*. - 2003, nr 2, s. 118-123 bibliogr.

Próba reformy systemu polityki społecznej w Niemczech - koncepcja P. Hartza.

Trudna sytuacja panująca na niemieckim rynku pracy spowodowała, iż rząd federalny zobligowany został do zastosowania radykalnych środ-

ków mających na celu przeciwdziałanie temu negatywnemu zjawisku. Wprowadzenie w fazę realizacji propozycji przygotowanych przez komisję kierowaną przez Petera Hartza doprowadziło w rezultacie do gruntownej przebudowy całego systemu niemieckiej polityki społecznej. Koncepcja Hartza, aczkolwiek zbliżona w swych założeniach do rozwiązań przyjętych wcześniej w innych państwach, np. w Danii, Wielkiej Brytanii, Holandii i USA, w praktyce polegała przede wszystkim na motywowaniu osób bezrobotnych do podejmowania każdej pracy, także tej niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Ten, tak zwany „przymus pracy”, powiązany z utrudnionym dostępem do zasiłków dla bezrobotnych, miał pobudzić bezrobotnych do maksymalizacji wysiłków w celu znalezienia zatrudnienia. Najbardziej istotną zmianą było jednak wprowadzenie wyraźnego podziału na osoby zdolne i niezdolne do pracy. Zgodnie z koncepcją Hartza klientami pośredników pracy powinna być jedynie ta pierwsza grupa. W opinii niektórych ekspertów przyjęcie tego rozwiązania może stanowić zagrożenie dla sprawnego funkcjonowania istniejącego systemu polityki społecznej, ponieważ w przyszłości rola pracownika socjalnego zostanie ograniczona jedynie do potwierdzenia lub niezdolności pracownika do podjęcia zatrudnienia. Dodatkowo, wprowadzone zmiany spowodowały już całkowitą modyfikację systemu zasiłków dla osób bezrobotnych oraz tych, które korzystają z pomocy społecznej.

- Regional'nyj vuz i rynek truda : problemy adaptacji (na primere Čitinskoj oblasti) / N. A. Lonsakova // *Sociologičeskie Issledovanie*. - 2003, nr 2, s. 68-72, tab. bibliogr.

Regionalna uczelnia i rynek pracy : problemy adaptacji (na przykładzie Regionu Czytyńskiego).

Wyższe uczelnie - kierunki kształcenia w wyższych uczelniach oraz poziom przygotowania ich absolwentów były przedmiotem badań przeprowadzonych w 2000 r. w Regionie Czytyńskim. Badaniami objęto 382 ekspertów, wśród których byli zarówno kierownicy tradycyjnych, (państwowych), jak i innowacyjnych przedsiębiorstw oraz kadra kierowni-

cza tradycyjnych i innowacyjnych wyższych uczelni. Badania ujawniły: 1/niezgodność proponowanych przez uczelnie specjalności i specjalizacji z potrzebami rynku pracy, 2/niezgodność poziomu kwalifikacji absolwentów z potrzebami pracodawców, 3/brak u młodych specjalistów praktycznej znajomości wyuczonego zawodu, 4/niskie płace specjalistów, 5/brak systemu rozmieszczenia absolwentów, który dawałby im gwarancję zatrudnienia, adaptacji zawodowej i gwarancje socjalne, 6/niedostateczny poziom kwalifikacji kadry wykładowców wyższych uczelni. Z badań wynika również, że w nowych warunkach ekonomicznych pracownicy przedsiębiorstw winni przede wszystkim charakteryzować się wysokim profesjonalizmem, inicjatywą, zdolnościami twórczymi i znajomością praw ekonomii. Znaczne zmiany w strukturze rynku pracy wymagają więc koniecznej przebudowy polityki kształcenia.

- *Rossijskaja sistema zaščity ot bezraboticy v kontekste mirovogo opyta / T. Četvernina // Voprosy Ekonomiki. - 2002, nr 11, s. 59-75, tab.*

Rosyjski system ochrony od bezrobocia w kontekście światowego doświadczenia.

Rosyjski model ochrony przed bezrobociem (ustawa z 1991 r.) został oparty o model funkcjonujący w krajach Europy Zachodniej, charakteryzujący się wysokim stopniem ochrony społecznej. Przewidywał on współistnienie dwu systemów materialnej pomocy dla bezrobotnych – zasiłki i pomoc materialną dla tych, którzy w ramach obowiązującego prawa nie mogli tych zasiłków otrzymywać, lub prawo do ich otrzymywania już utracili. W ramach tej pomocy przewidziano również comiesięczne dopłaty na osoby pozostające na utrzymaniu bezrobotnego. Model ten funkcjonował tylko do połowy lat 90. wskutek wyczerpania się bardzo skromnych źródeł jego finansowania w sytuacji ciągłego wzrostu bezrobocia. Od 1996 r. można mówić o kryzysie w zakresie ochrony od bezrobocia w Rosji. Próby reform podjęto w 2001 r., ale dotyczą one, zdaniem autora, tylko kwestii finansów, a nie istoty problemu. Autor uważa, aby radykalnie zmienić sytuację należy finansować pomoc dla bezrobotnych i aktywne programy zwalczania bezrobocia nie z jednego,

a z różnych źródeł, ustanowić wyraźne i jasne kryteria finansowej współzależności między Federalnym Centrum, a podmiotami Federacji, przyjmując ustawę o ochronie od bezrobocia i utworzyć fundusz ochrony od bezrobocia. Obiektem ochrony winni być pracownicy najemni wpłacający składki na fundusz, którzy w sytuacji bezrobocia będą mieli prawo do otrzymania zasiłku. Finansowanie systemu ochrony bezrobocia należy oprzeć na zasadzie obowiązku płacenia składek na ten Fundusz i na zasadzie finansowej solidarności; podnieść status Państwowej Służby Zatrudnienia; przy wyborze programów walki z bezrobociem należy brać pod uwagę zarówno ogólną strategię polityki zatrudnienia państwa, jak również potrzeby regionalnych rynków pracy.

- Le service public de l'emploi et la jurisprudence de la CJCE / Y. Rousseau // *Droit Social*. - 2002, nr 11, s. 974-991.

Powszechna służba zatrudnienia i prawodawstwo Trybunału Sprawiedliwości Komisji Europejskiej (CJCE).

Autor nawiązał do sprawozdań sprzed 10 lat o warunkach i metodach rekrutacji do pracy oraz do najnowszych dyspozycji ustawy z 1992 r. o służbach pośrednictwa pracy. Trybunał Sprawiedliwości Komisji Europejskiej (CJCE) uznał, że niemiecka służba federalna ds. zatrudnienia jest przedsiębiorstwem podlegającym wspólnotowym regułom konkurencyjności. Jednocześnie Unia Europejska pod naciskiem Parlamentu Europejskiego uznała, że usługi poszukiwania pracy powinny być bezpłatne. Francuski Sąd Kasacyjny stoi na stanowisku przestrzegania dyspozycji Kodeksu pracy zabraniających płatnych usług pośrednictwa pracy. Współistnieją dwie konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy: pierwsza – licząca 50 lat – zabrania płatnego pośrednictwa, druga przyjęta w 1997 r. dopuszcza istnienie prywatnych agencji zatrudnienia. Wiele krajów nie ratyfikowało żadnej z tych konwencji. Europejska strategia zaciera granice między akcją polityczną i porządkiem prawnym. Według prawa zabronione jest handlowanie siłą roboczą i wypożyczanie jej w celu osiągnięcia zysku oraz prywatne pośrednictwo pracy. Istnieje wiele wyjątków od tych zakazów, np. agencje artystyczne i sportowe, przedsiębiorstwa pracy cza-

sowej, agencje modelek i in. Powszechne jest również (przeważnie bezkarne) łamanie tych zakazów pod różnymi pozorami. Np. w sprawie „Van Wesemael” przeciw agencji artystycznej działającej między Francją i Belgią. Spór toczył się przed CJCE o to, czy agencja ta działała na podstawie prawa wspólnotowego. Rząd belgijski uzasadniał, że płatne pośrednictwo dla artystów jest czymś wyjątkowym, czasowym i prowizorycznym. W sprawie stowarzyszenia „Job Center”, które nie uzyskało we Włoszech pozwolenia na pośrednictwo pracy tymczasowej, odmowę uzasadniono niezgodnością celu socjalnego z włoskim prawem upoważniającym wyłącznie włoskie ośrodki do lokowania siły roboczej, spór toczył się o to, czy uzasadniony był obowiązek stosowania prawa wspólnotowego, czy raczej słuszna była odmowa oparta wyłącznie na włoskim prawie krajowym. Powracający w jurysdykcji niemieckiej spór dotyczył zgodności z prawem wspólnotowym dyspozycji niemieckiego kodeksu cywilnego i prawa wyłączności pośrednictwa dla służb federalnych, powierzonego federalnym służbom lokowania w pracy.

- Telearbeit Arbeitsform im europäischen Rahmen / H. Brockbartold // *Arbeit und Arbeitsrecht*. - 2002, nr 12, s. 543-547, tab.

Telepraca jako forma pracy w ramach uzgodnień europejskich.

Według danych Federalnego Związku Niemieckich Pracodawców (BDA) liczba miejsc telepracy w Europie ma w najbliższych 10 latach wzrosnąć z 4,5 mln do 17 mln. W Niemczech ta forma pracy zyskuje coraz większe znaczenie. Na tle nowych europejskich uregulowań ramowych telepracy zaprezentowano wiele informacji przydatnych w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Opisano korzyści przyjęcia europejskiego ramowego uzgodnienia obszarów uregulowań telepracy, określono definicję, zasady dobrowolności jej przyjęcia, warunki zatrudnienia, ochronę danych i sfery prywatnej telepracownika, wyposażenie techniczne i odpowiedzialność, bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia, kształcenie i doskonalenie zawodowe, prawa pracownicze, wartość długoletnich doświadczeń, pokonywanie współczesnych wyzwań. W epoce nieustannych zmian telepraca staje się elementem przynoszącym ewidentne korzyści praco-

dawcom i pracobiorcom. Przykładem tego może być firma Siemens AG, w której działa 1700 tzw. alternatywnych telepracowników oraz 8 tys. pracowników realizujących telepracę mobilną

- Trends in female employment 2002 / M. Duffield // *Labour Market Trends*. - 2002, nr 11, s. 605-616, tab. wyk.

Trendy zatrudnienia kobiet w 2002 r.

Na podstawie danych z badania siły roboczej wiosną 2002 r., autorka analizowała kluczowe trendy zatrudnienia kobiet w Wielkiej Brytanii i dokonała porównań z wcześniejszymi kwartałami wiosennymi dla okresów pięcio- i dziesięcioletnich. Wiosną 2002 r., 12,9 mln kobiet w wieku od 16 lat pozostawało w stosunku pracy, stanowiły one 45% wszystkich pracujących. Liczba pracujących kobiet wzrosła o 1,39 mln w okresie wiosna 1992 – wiosna 2002, a wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku produkcyjnym (16–59 lat) wiosną 2002 r. osiągnął najwyższy poziom i wynosił 69,6%, wzrósł o 2,2% w ciągu 5 ostatnich lat i o 1% w ciągu ostatnich 3 lat. Wskaźnik zatrudnienia kobiet z mniejszości etnicznych był niższy, około 50%. Wielka Brytania znalazła się na trzecim miejscu w Unii Europejskiej pod względem zatrudnienia kobiet, przy czym żaden z regionów kraju nie miał wskaźnika poniżej średniej dla Unii. Wskaźnik zatrudnienia kobiet generalnie rośnie z wiekiem, ale wykazuje tendencję spadkową na granicy 50 lat, jest on wyższy dla kobiet zamężnych bezdzietnych, dla kobiet wykształconych, a niższy dla kobiet o niskich kwalifikacjach. Większość kobiet pracuje w pełnym wymiarze czasu, chociaż kobiety częściej niż mężczyźni podejmują pracę w niepełnym wymiarze czasu, czy pracę na czas określony.

- Zanjatost' invalidov : pravovoe regulirovanie v regionach / E. Svistunova // *Čelovek i Trud.* - 2003, nr 2, s. 37-41.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych : prawne regulacje w regionach.

Ustawa z 1995 r. „O socjalnej ochronie inwalidów w Rosyjskiej Federacji”, znowelizowana w 2002 r. stanowi podstawę do tworzenia w regio-

nach aktów prawnych dotyczących rehabilitacji zawodowej i zatrudniania inwalidów. Scharakteryzowano działania prowadzone w poszczególnych regionach Federacji i w samej Moskwie dotyczące rehabilitacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych na podstawie regionalnych przepisów. Z charakterystyki tej wynika, że brak jest jednolitego podejścia do tworzenia regionalnej bazy prawnej, której celem jest zapewnienie zatrudnienia, a w tych podmiotach Federacji, które w sposób kompleksowy traktują ten problem i wykorzystują różnorodne środki wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych, wskaźniki miejsc pracy dla nich są wyższe niż w regionach, w których działania w tym zakresie nie są tak pełne. Stworzony i zabezpieczony prawnie system limitowania miejsc pracy dla inwalidów, jak i inne organizacyjno-prawne mechanizmy zapewnienia im pracy nie rozwiązały w sposób radykalny problemu zatrudnienia inwalidów.

Wybór na podstawie „Przeglądu Dokumentacyjnego” GBPiZS GAJ

Statystyka rynku pracy

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o stanie bezrobocia w lipcu 2003 roku

1. Liczba bezrobotnych

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu lipca br. wyniosła **3.123,0 tys. osób** i była **o 11,6 tys., tj. o 04% niższa niż miesiąc temu.**

Procentowy spadek bezrobotnych miał miejsce w 14 województwach, przy czym najwyższy w:

pomorskim	0,8% (1,4 tys. osób),
kujawsko-pomorskim	0,7% (1,4 tys. osób),
podkarpackim	0,7% (1,3 tys. osób),
podlaskim	0,7% (0,5 tys. osób).

Wzrost bezrobocia zanotowano w 2 województwach: dolnośląskim o 0,3% (0,8 tys. osób) i świętokrzyskim – o 0,2% (0,3 tys. osób).

W załączniku 1 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych w poszczególnych województwach w końcu lipca br. w porównaniu do poprzedniego miesiąca.

Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 94,0 tys. osób, tj. o 3,0%. W analogicznym okresie 2002 roku także odnotowano spadek licz-

by bezrobotnych, przy czym był on prawie 10-krotnie niższy i wynosił odpowiednio 9,7 tys. osób i 0,3%.

Tab.1. Miesięczne przyrosty bezrobocia w okresie styczeń–lipiec 2002 r. i 2003 r.

Miesiąc	2002		2003	
	tys. osób	%	tys. osób	%
styczeń	138,2	4,4	103,7	3,2
luty	24,6	0,7	23,6	0,7
marzec	-18,0	-0,5	-23,2	-0,7
kwiecień	-56,3	-1,8	-74,9	-2,3
maj	-139,0	-4,4	-86,5	-2,7
czerwiec	26,3	0,9	-25,0	-0,8
lipiec	14,5	0,4	-11,7	-0,4
razem	-9,7	-0,3	-94,0	-3,0

2. Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w końcu lipca br. wyniosła **17,8%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika nie uległa zmianie**.

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	27,8% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu),
zachodniopomorskim	25,8% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu),
lubuskim	25,6% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu),
dołnośląskim	22,2% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	13,6% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu),
mazowieckie	13,8% (na poziomie czerwca br.),
podlaskie	14,4% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu),
lubelskie	15,2% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu).

W załączniku 2 przedstawiono wysokość stopy bezrobocia według województw w lipcu br., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca.

3. Wybrane kategorie bezrobotnych

3.1. W lipcu br. **spadek** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 28,3 tys. osób** (1,2%), zanotowano natomiast wzrost bezrobocia w kategorii osób **dotychczas nie pracujących 16,7 tys.** (2,3%).

Należy przy tym podkreślić, że w grupie osób poprzednio pracujących, spadek bezrobocia był silniejszy wśród mężczyzn i wyniósł 25,0 tys. (2,1%), podczas gdy wśród kobiet tylko 3,3 tys. (0,3%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących wzrost bezrobocia był natomiast silniejszy wśród kobiet – o 12,6 tys. (3,0%). Liczba bezrobotnych mężczyzn, którzy przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy nigdy nie pracowali wzrosła o 4,0 tys. (1,3%).

3.1.1. Spośród 152,2 tys. osób poprzednio pracujących, które w lipcu br. zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 10,8 tys. (7,1%) 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 **196,5 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,4 tys. mniej niż przed miesiącem. Ich udział w bezrobociu ogółem, tak jak w czerwcu, wyniósł 6,3%.

3.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **72,8 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 9,1 tys. więcej niż w czerwcu. Wyrejestrowano natomiast 39,2 tys. absolwentów, tak że wzrost w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 33,6 tys.

Spośród wyrejestrowanych w lipcu br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 8,2 tys. (20,9%) podjęło pracę, 21,8 tys. (55,7%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu lipca br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **114,0 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. **3,7%** ogółu bezrobotnych (w czerwcu br. 80,4 tys., tj. 2,6%).

Największy odsetek wśród zarejestrowanych w lipcu br. absolwentów stanowili, byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (39,7%) oraz szkół wyższych (27,0%).

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 68,3 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 32,2 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 109,8 tys., stanowiąc 3,5% ogólnej liczby bezrobotnych.

Tak jak i w lipcu br., najwięcej, bo aż 44,8% zarejestrowanych było absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych oraz szkół wyższych – 22,6%.

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych w czerwcu i w lipcu 2003 roku

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	czerwiec		lipiec	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	63,7	100,0	72,8	100,0
wyrejestrowani	123,4	100,0	39,2	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	7,9	6,4	8,2	20,9
– subsydiowanej	2,7	2,2	4,4	11,2
– niesubsydiowanej	5,2	4,2	3,8	9,7
rozpoczęcia: szkolenia	0,8	0,6	1,2	3,1
stażu	6,9	5,6	20,6	52,6
stan w końcu miesiąca	80,4	2,6*	114,0	3,7*

* do liczby bezrobotnych ogółem

3.2. Kobiety, w liczbie 1.629,7 tys., stanowiły w końcu lipca br. 52,2% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do czerwca br. ich liczba **wzrosła o 9,4 tys. (0,6%)**, wzrósł również o 0,5 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem.**

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 21,0 tys. (1,4%).

3.3. W lipcu br. odnotowano spadek liczby bezrobotnych zamieszkających na wsi. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 5,8 tys. (0,5%)**, do

poziomu 1.280,3 tys. Nie uległ natomiast zmianie w odniesieniu do czerwca, udział bezrobotnych zamieszkających na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się na poziomie **41,0%**.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu również o 5,8 tys. osób (0,3%).

3.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano w lipcu br. niższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku** – o 10,2 tys. osób. W końcu lipca br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **462,3 tys.**, stanowili **14,8%** ogółu bezrobotnych (w końcu czerwca br. 15,1%).

4. Oferty pracy

W lipcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **84,2 tys.** ofert pracy, czyli o **18,8 tys.** ofert więcej niż w czerwcu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 70,6% wszystkich ofert pracy** (59,4 tys.), natomiast 51,3 tys. ofert (60,9%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m. in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do czerwca br. o 9,5 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 18,4 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w okresie styczeń–lipiec 2002 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
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
czerwiec	47,1	38,2	15,6	65,4	49,9	32,9
lipiec	63,6	48,0	31,2	84,2	59,4	51,3
razem	315,2	248,8	98,0	424,3	309,0	220,8

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 424,3 tys. ofert pracy, z których 309,0 tys. (72,8%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 315,2 tys. ofert, w tym 248,8 tys. (78,9%) z sektora prywatnego.

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W lipcu br. zarejestrowanych zostało 253,3 tys. bezrobotnych, wyłączono z ewidencji 264,9 tys. osób.

„Napływ” do bezrobocia był o 38,2 tys. osób wyższy niż miesiąc temu, wyższy był również o 24,8 tys. „odpływ”.

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **120,7 tys. osób (45,6%) podjęło pracę**, z tego 92,3 tys. pracę niesubsydiowaną i 28,4 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 12,4 tys. skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 10,2 tys. do robót publicznych, 0,6 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 2,6 tys. osób wyższa niż w czerwcu br., z tego 5,0 tys. osób więcej podjęło pracę subsydiowaną, przy jednoczesnym spadku – o 2,4 tys. osób – podjęć pracy niesubsydiowanej.

Wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 12,7 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 30,6 tys. osób, tj. 11,6% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało w lipcu br. **88,4 tys. osób**, tj. 33,4% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 7,8 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 0,1 punktu procentowego.

Nieco więcej osób wyrejestrowano z tytułu nabycia praw emerytalnych lub rentowych – 3,5 tys. w lipcu br., przy 2,9 tys. w czerwcu.

W załączniku 3 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w czerwcu i w lipcu br.

* * *

- ❖ **W lipcu br. liczba bezrobotnych spadła o 11,6 tys. osób, tj. o 0,4%.**
Należy przy tym zaznaczyć, że spadek ten dotyczył kategorii bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali (o 28,3 tys., tj. o 1,2%), przy jednocześnie wzroście bezrobocia w kategorii osób dotychczas nie pracujących (o 16,7 tys., tj. 2,3%).
- ❖ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie poprzedniego miesiąca, tj. 17,8% ludności aktywnej zawodowo.** Najwyższy poziom tego wskaźnika notowany był w województwie warmińsko-mazurskim (27,8%), najniższy w małopolskim (13,6%).
- ❖ **Lipiec jest drugim po czerwcu miesiącem wzmożonej rejestracji absolwentów szkół ponadpodstawowych. Do urzędów pracy zgłosiło się 72,8 tys. tegorocznych absolwentów** (o 9,1 tys. więcej niż w czerwcu br.). Tempo rejestracji absolwentów w lipcu br. było więc niższe niż w poprzednim miesiącu, w którym „napływ” absolwentów do bezrobocia wzrósł o 38,7 tys.
Należy również zaznaczyć, że 20,6 tys. absolwentów, tj. o 13,7 tys. więcej niż w czerwcu skierowanych zostało na staże w zakładach pracy. Nieco więcej podjęło pracę (8,2 tys., przy 7,9 tys. w czerwcu) oraz skierowanych zostało na szkolenia (1,2 tys. w lipcu, 0,8 tys. w czerwcu). Załącznik 4 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w okresie od czerwca 2002 r., tj. od rozpoczęcia programu aktywizacji zawodowej absolwentów „Pierwsza praca”.
- ❖ **W lipcu br. odnotowano wzrost (o 18,8 tys.), w porównaniu do poprzedniego miesiąca, liczby oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy.**
Ponad 60% ze zgłoszonych w lipcu do urzędów pracy ofert, stanowiły miejsca pracy subsydiowanej.
Nieco wyższa (o 2,6 tys. osób) niż miesiąc temu była także liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyrejestrowano 120,7 tys. osób, tj. 45,6% ogółu wyłączonych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych (w czerwcu odpowiednio 118,1 tys., tj. 49,2%).

Tab. Dynamika bezrobocia w lipcu 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych (w tys.)			
		czerwiec	lipiec	przyrost/ spadek(-)	
				w tys.	w%
1.	Dolnośląskie	272,5	273,3	0,8	0,3
2.	Kujawsko-Pomorskie	207,5	206,1	-1,4	-0,7
3.	Lubelskie	171,4	170,4	-1,0	-0,6
4.	Lubuskie	107,8	107,3	-0,5	-0,5
5.	Łódzkie	231,3	230,5	-0,8	-0,3
6.	Małopolskie	203,5	202,4	-1,1	-0,5
7.	Mazowieckie	363,7	363,0	-0,7	-0,2
8.	Opolskie	80,1	79,7	-0,4	-0,5
9.	Podkarpackie	176,9	175,6	-1,3	-0,7
10.	Podlaskie	81,2	80,6	-0,6	-0,7
11.	Pomorskie	189,4	188,0	-1,4	-0,7
12.	Śląskie	329,1	327,9	-1,2	-0,4
13.	Świętokrzyskie	125,0	125,3	0,3	0,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	167,8	166,9	-0,9	-0,5
15.	Wielkopolskie	243,3	242,8	-0,5	-0,2
16.	Zachodniopomorskie	184,1	183,1	-1,0	-0,5
	POLSKA	3134,6	3123,0	-11,6	-0,4

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w lipcu 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)		przyrost/spadek (-) (pkt. procentowe)
		czerwiec	lipiec	
1.	Dolnośląskie	22,2	22,2	0,0
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	22,2	-0,1
3.	Lubelskie	15,3	15,2	-0,1
4.	Lubuskie	25,7	25,6	-0,1
5.	Łódzkie	18,3	18,3	0,0
6.	Małopolskie	13,7	13,6	-0,1
7.	Mazowieckie	13,8	13,8	0,0
8.	Opolskie	18,8	18,7	-0,1
9.	Podkarpackie	16,2	16,1	-0,1
10.	Podlaskie	14,5	14,4	-0,1
11.	Pomorskie	21,2	21	-0,2
12.	Śląskie	16,6	16,5	-0,1
13.	Świętokrzyskie	17,9	17,9	0,0
14.	Warmińsko-Mazurskie	27,9	27,8	-0,1
15.	Wielkopolskie	15,9	15,9	0,0
16.	Zachodniopomorskie	25,9	25,8	-0,1
POLSKA		17,8	17,8	0,0

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w czerwcu i w lipcu 2003 roku

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%
	czerwiec		lipiec	
Ogółem wyrejestrowanych	240,1	100,0	264,9	100,0
z tego z tytułu:				
*podjęcia pracy	118,1	49,2	120,7	45,6
z tego:				
a) niesubsydiowanej	94,7	39,4	92,3	34,9
w tym sezonowej	14,1	5,9	12,6	4,8
b) subsydiowanej¹⁾	23,4	9,8	28,4	10,7
z tego:				
– prac interwencyjnych	11,5	4,8	12,4	4,7
– robót publicznych	7,5	3,1	10,2	3,9
– z tytułu udzielonej pożyczki	0,6	0,3	0,6	0,2
z tego:				
– na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej	0,4	0,2	0,4	0,1
– w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,2	0,1	0,2	0,1
– innej	3,8	1,6	5,2	1,9
* rozpoczęcia szkolenia lub stażu	17,9	7,5	30,6	11,6
* nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	80,6	33,5	88,4	33,4
* dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	11,7	4,9	11,9	4,5
* podjęcia nauki	0,1	0,0	0,1	0,0
* ukończenia 60/65 lat	0,1	0,0	0,1	0,0
* nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,9	1,2	3,5	1,3
* nabycia upr. do zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego	0,3	0,2	0,4	0,1
* innych przyczyn	8,4	3,5	9,2	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	subsydio- wanej	niesubsy- diowanej	szko- lenia	stażu	liczba	% do ogółu bezrobotnych
Rok 2002										
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	346,0	320,6	70,0	28,3	41,7	21,4	59,9	*	*
	% 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
maj		25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1,0	9,6	140,1	4,4
czerwiec		63,7	123,4	7,9	2,7	5,2	0,8	6,9	80,4	2,6
lipiec		72,8	39,2	8,2	4,4	3,8	1,2	20,6	114,0	3,7
od począt- ku roku	liczba	262,9	315,9	64,0	19,9	44,1	7,3	68,0	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	20,3	6,3	14,0	2,3	21,5	*	*

Informacja o stanie bezrobocia w sierpniu 2003 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia¹⁾

1.1. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu sierpnia br. wyniosła **3.099,1 tys. osób** i była **o 23,9 tys., tj. o 0,8% niższa niż miesiąc temu.**

Procentowy spadek bezrobotnych miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy w:

opolskim	1,2% (0,9 tys. osób),
świętokrzyskim	1,1% (1,4 tys. osób),
śląskim	1,0% (3,2 tys. osób),
łódzkim	1,0% (2,4 tys. osób),
kujawsko-pomorskim	1,0% (2,1 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 117,9 tys. osób, tj. o 3,7%. W analogicznym okresie 2002 roku także odnotowano spadek liczby bezrobotnych, przy czym był on ponad 12-krotnie niższy i wynosił odpowiednio 9,5 tys. osób i 0,3%.

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu sierpnia br. wyniosła **17,6%.** W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika zmniejszyła się o 0,1 punktu procentowego.**

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	27,0% (spadek do lipca br. o 0,1punktu),
lubuskim	25,8% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu),

¹ we wrześniu br. GUS dokonał korekty liczby pracujących za okres od grudnia 2002 r. do lipca 2003 r., stąd stopa bezrobocia wyniosła w lipcu br. 17,7%.

Statystyka rynku pracy

zachodniopomorskim	25,8% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu),
kujawsko-pomorskim	22,5% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu),
dolnośląskim	22,0% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	13,4% (spadek do lipca br. o 0,1punktu),
mazowieckie	13,5% (spadek do lipca br. o 0,1punktu.),
podlaskie	14,4% (spadek do lipca br. o 0,1punktu),
lubelskie	15,0% (spadek do lipca br. o 0,1punktu),
wielkopolskie	15,2% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu).

Tab.1 Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych i stopa bezrobocia
w 2002 r. oraz w okresie styczeń–sierpień 2003 r.

Miesiąc	2002			2003		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	138,2	4,4	18,1	103,7	3,2	18,6
luty	24,6	0,8	18,2	23,6	0,8	18,7
marzec	-18,0	-0,5	18,2	-23,2	-0,7	18,6
kwiecień	-56,3	-1,7	17,9	-74,9	-2,3	18,3
maj	-139,0	-4,3	17,3	-86,5	-2,7	17,9
czerwiec	26,3	0,9	17,4	-25,0	-0,8	17,7
I półrocze	-24,2	-0,8	x	-82,3	-2,5	x
lipiec	14,4	0,5	17,5	-11,7	-0,4	17,7
sierpień	0,3	0,0	17,5	-23,9	-0,8	17,6
wrzesień	7,0	0,2	17,6			
październik	-4,5	-0,1	17,5			
listopad	42,7	1,4	17,8			
grudzień	66,2	2,1	18,0			
II półrocze	126,1	4,1	x	x	x	x
razem	101,9	3,3	x	-117,9	-3,7	x

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu

sierpnia br., w porównaniu do analogicznego okresu i końca ubiegłego roku oraz do poprzedniego miesiąca bieżącego roku.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W sierpniu br. **spadek** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 22,2 tys.** (0,9%), oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących o 1,7 tys.** (0,2%).

Należy podkreślić, że spadek bezrobocia w obu tych kategoriach był silniejszy wśród mężczyzn i wynosił odpowiednio 18,2 tys. (1,6%) i 2,8 tys. (0,9%).

2.1.1. Spośród 127,3 tys. osób poprzednio pracujących, które w sierpniu br. zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 9,3 tys. (7,3%) 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 **194,1 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,4 tys. mniej niż przed miesiącem. Ich udział w bezrobociu ogółem, tak jak w lipcu, wyniósł 6,3%.

2.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **44,0 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 28,8 tys. mniej niż w lipcu. Wyrejestrowano natomiast 36,0 tys. absolwentów (o 3,2 tys. mniej niż w lipcu), tak że wzrost w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 8,0 tys.

Spośród wyrejestrowanych w sierpniu br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 7,8 tys. (21,7%) podjęło pracę, 20,7 tys. (57,5%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu sierpnia br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **122,0 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. **3,9%** ogółu bezrobotnych (w lipcu br. 114,0 tys., tj. 3,7%).

Największy odsetek wśród pozostających w sierpniu br. w rejestrach urzędów pracy absolwentów stanowili byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (38,1%) oraz szkół wyższych (27,1%).

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 45,3 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 32,5 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 122,6 tys., stanowiąc 3,8% ogólnej liczby bezrobotnych.

Tak jak i w sierpniu br., najwięcej, bo aż 42,7% zarejestrowanych było absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych oraz szkół wyższych – 22,7%.

Tab. 2 „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych w lipcu i w sierpniu 2003 roku

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	lipiec		sierpień	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	72,8	100,0	44,0	100,0
wyrejestrowani	39,2	100,0	36,0	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	8,2	20,9	7,8	21,7
– subsydiowanej	4,4	11,2	4,1	11,4
– niesubsydiowanej	3,8	9,7	3,7	10,3
rozpoczęcia: szkolenia	1,2	3,1	1,2	3,3
stażu	20,6	52,6	19,5	54,2
stan w końcu miesiąca	114,0	3,7*	122,0	3,9*

* do liczby bezrobotnych ogółem

2.2. Kobiety, w liczbie 1.626,8 tys., stanowiły w końcu sierpnia br. **52,5% ogółu bezrobotnych**. W porównaniu do lipca br. ich liczba **spadła o 2,9 tys. (0,2%)**, wzrósł natomiast o **0,3 punktu procentowego udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 21,0 tys. (1,4%).

2.3. W sierpniu br. odnotowano spadek liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się o 10,1 tys. (0,8%), do poziomu 1.270,2 tys. Nie uległ natomiast zmianie w odniesieniu do lipca, udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się na poziomie **41,0%**.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 13,8 tys. osób (0,7%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano w sierpniu br. niższą niż przed miesiącem liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – **o 13,0 tys. osób**. W końcu sierpnia br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **449,3 tys.**, stanowili **14,5%** ogółu bezrobotnych (w końcu lipca br. **14,8%**).

3. Oferty pracy

W sierpniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **76,8 tys.** ofert pracy, czyli **o 7,4 tys.** ofert mniej niż w lipcu. Zakłady pracy **z sektora prywatnego zgłosiły 71,0%** wszystkich ofert pracy (54,5 tys.), natomiast 44,3 tys. ofert (57,7%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do lipca br. o 4,9 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 7,0 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 501,1 tys. ofert pracy, z których 363,5,0 tys. (72,5%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 370,6 tys. ofert, w tym 291,4 tys. (78,6%) z sektora prywatnego.

Statystyka rynku pracy

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców w 2002 r.
oraz w okresie styczeń–sierpień 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
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
czerwiec	47,1	38,2	15,6	65,4	49,9	32,9
I półrocze	251,6	200,8	66,8	340,1	249,6	169,5
lipiec	63,6	48,0	31,2	84,2	59,4	51,3
sierpień	55,4	42,6	24,5	76,8	54,5	44,3
wrzesień	52,7	41,9	18,7			
październik	54,0	43,1	19,1			
listopad	46,5	34,8	22,9			
grudzień	31,9	23,8	14,0			
II półrocze	304,1	234,2	130,4			
razem	555,7	435,0	197,2	501,1	363,5	265,1

4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W sierpniu br. zarejestrowanych zostało **198,5 tys. bezrobotnych**, wyłączono z ewidencji **222,4 tys. osób**.

„Napływ” do bezrobocia był o 54,8 tys. osób niższy niż miesiąc temu, niższy był również o 42,5 tys. „odpływ”.

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **103,9 tys. osób (46,7%) podjęło pracę**, z tego 76,1tys. pracę niesubsydiowaną i 27,8 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 11,4 tys. skierowanych zostało do robót publicznych, 11,1 tys. do prac interwencyjnych, 0,4 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 16,8 tys. osób niższa niż w lipcu br., z tego 16,2 tys. osób mniej podjęło pracę nie-subsydiowaną oraz o 0,6 tys. mniej pracę subsydiowaną.

Nieco niższa była również liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy – o 0,8 tys.** Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **29,8 tys.** osób, tj. 13,4% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu nie potwierdzenia gotowości **do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało w sierpniu br. **68,4 tys. osób, tj. 30,8%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to spadek liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 20,0 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 2,6 punktu procentowego.

Mniej osób wyrejestrowano z tytułu nabycia praw emerytalnych lub rentowych – **2,6 tys. w sierpniu, przy 3,5 tys. w lipcu br.**

Na nie zmienionym poziomie kształtowała się liczba osób (0,4 tys.) wyłączonych z rejestrów bezrobotnych z tytułu nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego.

W załączniku 3 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w sierpniu br., w porównaniu do analogicznego miesiąca 2002 r. oraz lipca br.

* * *

- ❖ W sierpniu br. liczba bezrobotnych spadła o **23,9 tys. osób, tj. o 0,8%**. Należy przy tym zaznaczyć, że spadek ten dotyczył w większym stopniu bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali (**o 22,2 tys., tj. o 0,9%**), przy niewielkim spadku w kategorii bezrobotnych dotychczas nie pracujących (**o 1,7 tys., tj. 0,2%**). Silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mężczyzn oraz wśród mieszkańców miast, których liczby zmniejszyły się odpowiednio – **o 21,0 tys. osób (1,4%) i o 13,8 tys. osób (0,7%)**.

- ❖ **Stopa bezrobocia w porównaniu do lipca br. spadła o 0,1 punktu procentowego, kształtując się na poziomie 17,6% ludności aktywnej**

zawodowo. Najwyższą stopę zanotowano w województwie warmińsko-mazurskim (27,0%), najniższą w małopolskim (13,4%).

❖ **W sierpniu do urzędów pracy zgłosiło się 44,0 tys. tegorocznych absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. o 28,8 tys. mniej niż w lipcu.**

Poziom rejestracji absolwentów nie odbiega od poziomu notowanego w analogicznym okresie ubiegłego roku. Podobnie jak rok temu najwyższy odsetek wśród absolwentów stanowią byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych.

Załącznik 4 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku.

❖ Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy. W dyspozycji urzędów pracy pozostawało 76,8 tys. ofert, (tj. o 7,4 tys. mniej niż w lipcu br.), z których 71,0% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

❖ Niższa (o 16,8 tys. osób) była także liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyrejestrowano 103,9 tys. osób, tj. 46,7% ogółu wyłączonych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych (w lipcu odpowiednio 120,7 tys., tj. 45,6%).

Tab. Dynamika bezrobocia w sierpniu 2003 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2002 r. oraz do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych (w tys.)									
		sierpień 2002	grudzień 2002	lipiec	sierpień	przyrost/spadek(-)					
						do analogicznego okresu ubiegłego roku		od początku roku		do poprzedniego miesiąca	
						w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	267,8	279,3	273,3	272,5	4,7	1,8	-6,8	-2,4	-0,8	-0,3
2.	Kujawsko-Pomorskie	205,1	211,6	206,1	204,0	-1,1	-0,5	-7,6	-3,6	-2,1	-1,0
3.	Lubelskie	172,8	178,9	170,4	169,2	-3,6	-2,1	-9,7	-5,4	-1,2	-0,7
4.	Lubuskie	106,0	109,6	107,3	106,5	0,5	0,5	-3,1	-2,8	-0,8	-0,7
5.	Łódzkie	229,3	234,9	230,5	228,1	-1,2	-0,5	-6,8	-2,9	-2,4	-1,0
6.	Małopolskie	201,5	208,2	202,4	200,8	-0,7	-0,3	-7,4	-3,6	-1,6	-0,8
7.	Mazowieckie	362,0	368,9	363,0	360,1	-1,9	-0,5	-8,8	-2,4	-2,9	-0,8
8.	Opolskie	78,3	83,4	79,7	78,8	0,5	0,6	-4,6	-5,5	-0,9	-1,1
9.	Podkarpackie	179,9	187,5	175,6	174,1	-5,8	-3,2	-13,4	-7,1	-1,5	-0,9
10.	Podlaskie	83,7	86,1	80,6	79,9	-3,8	-4,5	-6,2	-7,2	-0,7	-0,9
11.	Pomorskie	181,4	191,8	188,0	187,6	6,2	3,4	-4,2	-2,2	-0,4	-0,2
12.	Śląskie	321,4	330,2	327,9	324,7	3,3	1,0	-5,5	-1,7	-3,2	-1,0
13.	Świętokrzyskie	127,8	131,3	125,3	123,9	-3,9	-3,1	-7,4	-5,6	-1,4	-1,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	170,3	176,6	166,9	166,2	-4,1	-2,4	-10,4	-5,9	-0,7	-0,4
15.	Wielkopolskie	239,8	249,2	242,8	240,5	0,7	0,3	-8,7	-3,5	-2,3	-0,9
16.	Zachodniopomorskie	178,5	189,6	183,1	182,2	3,7	2,1	-7,4	-3,9	-0,9	-0,5
POLSKA		3105,6	3217,0	3123,0	3099,1	-6,5	-0,2	-117,9	-3,7	-23,9	-0,8

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w sierpniu 2003 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2002 r. oraz do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)				Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)		
		sierpień 2002	grudzień 2002	lipiec	sierpień	do analogicz- nego okresu roku ubiegłego	od początku roku	do poprzed- niego miesiąca
1.	Dolnośląskie	21,6	22,4	22,2	22,0	0,4	-0,4	-0,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	21,9	23,1	22,7	22,5	0,6	-0,6	-0,2
3.	Lubelskie	15,3	15,7	15,1	15,0	-0,3	-0,7	-0,1
4.	Lubuskie	25,2	26,2	25,9	25,8	0,6	-0,4	-0,1
5.	Łódzkie	18,0	18,5	18,3	18,2	0,2	-0,3	-0,1
6.	Małopolskie	13,5	13,8	13,5	13,4	-0,1	-0,4	-0,1
7.	Mazowieckie	13,6	13,8	13,6	13,5	-0,1	-0,3	-0,1
8.	Opolskie	18,2	19,3	18,7	18,5	0,3	-0,8	-0,2
9.	Podkarpackie	16,3	16,9	16,1	16,0	-0,3	-0,9	-0,1
10.	Podlaskie	14,8	15,3	14,5	14,4	-0,4	-0,9	-0,1
11.	Pomorskie	20,2	20,8	20,6	20,6	0,4	-0,2	0,0
12.	Śląskie	16,1	16,6	16,6	16,5	0,4	-0,1	-0,1
13.	Świętokrzyskie	18,1	18,8	18,2	18,0	-0,1	-0,8	-0,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	28,0	28,1	27,1	27,0	-1,0	-1,1	-0,1
15.	Wielkopolskie	15,5	15,6	15,3	15,2	-0,3	-0,4	-0,1
16.	Zachodniopomorskie	25,1	26,5	25,9	25,8	0,7	-0,7	-0,1
POLSKA		17,5	18,0	17,7	17,6	0,1	-0,4	-0,1

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w sierpniu 2003 roku w odniesieniu do analogicznego miesiąca
ubiegłego roku oraz do lipca br.

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%	tys.	%
	sierpień 2002		lipiec		sierpień	
Ogółem wyrejestrowanych	199,6	100	264,9	100,0	222,4	100,0
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	88,8	44,5	120,7	45,6	103,9	46,7
z tego:						
a) niesubsydiowanej	77,2	38,7	92,3	34,9	76,1	34,2
w tym sezonowej	9,7	4,9	12,6	4,8	9,4	4,2
b) subsydiowanej¹⁾	11,6	5,8	28,4	10,7	27,8	12,5
z tego:						
- prac interwencyjnych	3,6	1,8	12,4	4,7	11,1	5,0
- robót publicznych	2,7	1,3	10,2	3,9	11,4	5,1
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,3	0,2	0,6	0,2	0,4	0,2
z tego:						
- na podjęcie działalności gospodarczej	0,2	0,1	0,4	0,1	0,3	0,1
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0
- innej	5,0	2,5	5,2	1,9	4,9	2,2
*rozpoczęcia szkolenia lub stażu	19,8	9,9	30,6	11,6	29,8	13,4
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	72,1	36,1	88,4	33,4	68,4	30,8
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	8,9	4,5	11,9	4,5	9,3	4,2
*podjęcia nauki	0,2	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1
*ukończenia 60/65 lat	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,7	1,4	3,5	1,3	2,6	1,2
*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,3	0,2	0,4	0,1	0,4	0,2
*innych przyczyn	6,7	3,4	9,2	3,5	7,7	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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

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		liczba	% do ogółu bezrobotnych
			razem	subsydowanej	niesubsydowanej	szkolenia	stażu		
styczeń	24,1	17,3	6,3	0,3	6,0	0,1	1,0	187,6	5,8
luty	18,8	17,6	6,8	1,0	5,8	0,2	3,4	188,8	5,8
marzec	16,1	20,3	7,6	1,5	6,2	0,3	3,7	184,7	5,7
kwiecień	13,8	27,0	7,9	1,3	6,5	0,4	2,6	171,5	5,4
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	2,6	73,6	2,4
I półrocze	138,7	246,1	54,7	6,5	48,2	1,5	15,5	*	*
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
II półrocze	290,1	197,0	63,8	27,0	36,8	21,2	57,2	*	*
od	liczba	428,8	443,1	118,5	33,5	85,0	22,7	*	*
początku roku	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	26,7	7,6	19,2	5,1	16,4	*
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
maj	25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1,0	9,6	140,1	4,4
czerwiec	63,7	123,4	7,9	2,7	5,2	0,8	6,9	80,4	2,6
I półrocze	190,1	276,7	55,8	15,5	40,3	6,1	47,4	*	*
lipiec	72,8	39,2	8,2	4,4	3,8	1,2	20,6	114,0	3,7
sierpień	44,0	36,0	7,8	4,1	3,7	1,2	19,5	122,0	3,9
od	liczba	306,9	351,9	71,8	24,0	47,8	8,5	87,5	*
początku roku	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	20,4	6,8	13,6	2,4	24,9	*

