

## Spis treści

<b>Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki .....</b>	<b>5</b>
<b>Od Redakcji .....</b>	<b>8</b>
<b>Studia i opracowania</b>	
Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok	
– <i>Barbara Kuta</i> .....	11
Poradnictwo zawodowe dla dorosłych w świetle polskich przepisów prawa	
– <i>Piotr Lipa</i> .....	31
Zatrudnienie socjalne w krajach Unii Europejskiej	
– <i>Małgorzata Denkiewicz</i> .....	50
<b>Dobre przykłady</b>	
Kształcenie kadr w firmach rzemieślniczych. Doświadczenia	
Izby Rzemieślniczej w Katowicach oraz MSP w województwie śląskim	
– <i>Joanna Wróblewska-Jachna, Maria Banachowicz</i> .....	65
Wspieranie małych firm sposobem ograniczenia bezrobocia	
– <i>Bronisława Dudziak</i> .....	73
Rekrutacja przez internet	
– <i>Marcin Jaworek, Michał Dąbrowski</i> .....	82
<b>Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące</b>	
Seminarium „Jakość w poradnictwie zawodowym”	
– <i>Grażyna Morys-Gieorgica</i> .....	90
Informacja ze spotkania partnerów projektu „Poradnictwo na odległość”	
– <i>Paulina Bogdańska</i> .....	94
Spotkanie partnerów projektu „Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego”	
– <i>Anna Woynarowska-Janiszewska</i> .....	100
„Transnacyjne Poradnictwo Zawodowe” – komunikat międzynarodowego seminarium ewaluacyjnego	
– <i>Agnieszka Łukaszewska</i> .....	106

Brytyjsko-hiszpańsko-polskie seminarium „Rozwój obszarów wiejskich – perspektywa zatrudnienia poza rolnictwem” – <i>Krzysztof Kaczmarek</i> .....	111
Ogólnopolski konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych – <i>Jarosław Kazenas</i> .....	118
O wspólnej odpowiedzialności społecznej czyli jak biznesmeni w świecie włączają się w rozwiązywanie problemów społecznych – <i>Barbara Sadowska</i> .....	122
<b>Europejski Fundusz Społeczny</b>	
Równość szans kobiet i mężczyzn w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL – <i>Gabriela Popowicz</i> .....	129
<b>Literatura o rynku pracy</b>	
Przegląd krajowy .....	137
Przegląd zagraniczny .....	143
<b>Statystyka rynku pracy</b>	
Informacja o stanie bezrobocia w maju 2004 roku .....	160
Informacja o stanie bezrobocia w czerwcu 2004 roku .....	172

# OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 sierpnia 2004 r.)

## I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

<b>1. Zasiłki dla bezrobotnych:</b>	
a) podstawowy (100%)	<b>504,20</b>
b) obniżony (80%)	<b>403,40</b>
c) podwyższony (120%)	<b>605,10</b>
<b>2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie:</b>	
a) odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40% zasiłku dla bezrobotnych)	<b>201,70</b>
b) odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100% zasiłku dla bezrobotnych)	<b>504,20</b>
<b>3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych</b> (20% zasiłku podstawowego)	<b>100,90</b>
<b>4. Dodatek aktywizacyjny</b> – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową:	
a) za skierowaniem urzędu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (do 50% zasiłku dla bezrobotnych),	<b>252,10</b>
b) z własnej inicjatywy (do 30% zasiłku dla bezrobotnych)	<b>151,30</b>
<b>5. Refundacja</b> bezrobotnemu samotnie wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 roku życia – <b>kosztów opieki nad dzieckiem</b> – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego u pracodawcy (50% zasiłku dla bezrobotnych).	<b>252,10</b>
<b>6. Zasiłek przedemerytalny:</b>	
a) podstawowy – minimalny (120% zasiłku podstawowego)	<b>605,10</b>
b) podwyższony – max 160% zasiłku podstawowego – (nie więcej jednak niż 90% przec. wynagr. z ostatnich 12 m-cy zatrudnienia)	<b>806,80</b>
<b>7. Świadczenie przedemerytalne od 1.08.2004 r.</b>	<b>670,0</b>

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

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

**II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy  
pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego**  
(miesięcznie – w zł) w ramach:

<b>1. Prac interwencyjnych</b> (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne): <b>a) w pełnym wymiarze czasu pracy</b> (504,20 + 90,15*) <b>b) w niepełnym wymiarze czasu pracy</b> (412,00 + 73,67*) <b>c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc</b> (824,00 + 147,33*)	<b>594,35</b> <b>485,67</b> <b>971,33</b>
<b>2. Robót publicznych:</b> <b>a) refundacja za każdy miesiąc</b> (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.166,09 + 208,50*), <b>b) refundacja za co drugi miesiąc</b> (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.332,17 + 416,99*)	<b>1.374,59</b> <b>2.749,16</b>
<b>3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego, przez okres co najmniej 12 miesięcy, bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)</b>	<b>2.472,00</b>

\*/ 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 (od 0,97% do 3,86% w zależności od grupy działalności – kategorii ryzyka). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

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

<b>1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia</b> (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	<b>9.328,68</b>
<b>2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:</b> <b>a) działalności samodzielnej</b> (do 500% przeciętnego wynagrodzenia), <b>b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej</b> (do 300% przeciętnego wynagrodzenia), <b>c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej</b> (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	<b>11.660,85</b> <b>6.996,51</b> <b>4.664,34</b>
<b>3. Zrefundowanie do 80% udokumentowanych kosztów – pomocy prawnej, konsultacji lub doradztwa – osobie podejmującej działalność gospodarczą</b> (do 100% przeciętnego wynagrodzenia).	<b>2.332,17</b>
<b>4. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego</b> (do 300% przeciętnego wynagrodzenia)	<b>6.996,51</b>
<b>5. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 29.07.2004 r.)</b>	<b>7,5%</b>

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

#### IV. Wynagrodzenia, zasiłki

1. <b>Najniższe wynagrodzenie</b> (obowiązuje od 1.01.2004) (w I roku pracy – 80% tj. 659,20 zł., a w II roku – 90% tj. 741,60 zł.)	<b>824,00</b>
2. <b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie</b> pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w I kw. 2004 r.	<b>2.332,17</b>
3. <b>Zasiłki:</b>	
a) pogrzebowy (200% przec. wynagrodzenia),	<b>4.664,34</b>
b) dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie urlopu wychowawczego,	<b>400,00</b>
c) rodzinny:	
- na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko,	<b>43,00</b>
- na trzecie dziecko,	<b>53,00</b>
- na czwarte i kolejne dziecko.	<b>66,00</b>
d) pielęgnacyjny	<b>144,00</b>
(zasiłek - a) obowiązuje od 1.06.2004 r.;	
zasiłki - b, c, d, – obowiązują od 1.05.2004 do 31.08.2005 r.).	

#### V. Diety i inne

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

*Szanowni Państwo,*

Przekazujemy do lektury czwarty, tegoroczny numer „RYNKU PRACY”. Chcielibyśmy zapoznać Państwa z założeniami związanymi z przygotowywaniem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. To ważny dokument unijny, jaki trzeba opracować, wykorzystując prowadzone działania i realizowane polityki. Ale też i pokazując efekt synergii wynikający z równoległości wdrażania corocznego planu zadań opartego o Fundusz Pracy oraz realizacji działań z Sektorowego Programu Operacyjnego *Rozwój Zasobów Ludzkich*, czy innych programów korzystających z europejskich funduszy strukturalnych. Krajowy Plan Działań pokazywać też powinien mierniki efektywności i jest – w wielu przecież krajach – dobrą busolą wspierającą aktywną politykę rynku pracy.

W kontekście unijnego programowania warto zwrócić uwagę na artykuł Gabrieli Popowicz mówiący o równości szans kobiet i mężczyzn w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL.

W numerze – oprócz tego – wiele informacji o ciekawych zdarzeniach, konferencjach, seminariach.

Rozwijamy też dział „*dobrych przykładów*”, by służyć Państwu dobrymi wzorami przy opracowywaniu nowych projektów. Ta akcja – propagowania dobrych pomysłów i przykładów wymaga rozwinięcia i dlatego chcemy do Państwa zaapelować o uczestnictwo w niej. Jesteśmy w początkowej fazie realizacji działań programu sektorowego. Warto podzielić się doświadczeniami z wdrażania projektów przygotowanych i zgłoszonych na poziomie województw, czy lokalnych, powiatowych rynków pracy.

Dla usprawnienia przepływu informacji o Państwa doświadczeniach związanych z przygotowaniem do absorpcji Europejskiego Funduszu Społecznego, oraz ułatwienia orientacji co do oczekiwań wobec artykułów,

---

Od Redakcji

---

proponujemy ich treść koncentrować na wymienionych niżej lub wybranych tematach:

1. Jakie były przesłanki wyboru projektu oraz ostatecznego jego kształtu? Krótka charakterystyka przedłożonego projektu powiatowego/wojewódzkiego w ramach działania 1.2 i/lub 1.3 SPO RZL. Projekt na tle regionalnych, krajowych i europejskich dokumentów programowych/strategii (rozwoju zatrudnienia, edukacji ustawicznej, itp.)
2. Jak przebiega współpraca powiatowych urzędów pracy i właściwego terytorialnie wojewódzkiego urzędu pracy przy opracowywaniu projektów? Czy przy opracowywaniu projektów współpracujecie Państwo z partnerami – w szczególności instytucjami rynku pracy – oraz jaki jest ich ewentualny wpływ na wybór i kształt projektu? Wizja współpracy z partnerami na etapie wdrażania projektów.
3. Organizacyjne aspekty przygotowania do opracowywania projektów o finansowanie z EFS w powiecie/województwie. Jakie główne problemy i bariery występują w toku przygotowywania projektów oraz jakiego wsparcia i od kogo Państwo oczekiwalibyście?
4. W jakim stopniu projekty powiatowe/wojewódzkie zatwierdzone w ramach Działania 1.2 i 1.3 SPO RZL oraz przygotowywane w ramach wybranych działań ZPORR Priorytet 2 – *Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach* są komplementarne?
5. Jaki rozwój sytuacji przewidujecie Państwo odnośnie ubiegania się urzędów pracy o finansowanie projektów w ramach pozostałych działań SPO RZL – Priorytetu 1 „*Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej*” oraz Priorytetu 2 „*Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy*” – w szczególności w procedurach konkursowych?
6. Przygotowania merytoryczne oraz organizacyjne wojewódzkich urzędów pracy do ogłoszenia konkursu dla instytucji wskazanych w Uzupełnieniu Programu SPO RZL 2004–2006 jako projektodawców Działania 1.2 i/lub 1.3:
  - a) uzasadnienie wyboru zakresu tematycznego konkursu/konkursów na rok 2004,

---

Od Redakcji

---

- b) uzasadnienie potrzeby włączania partnerów publicznych służb zatrudnienia w proces aktywizacji zawodowej bezrobotnych.
7. Wkraczamy w nowy okres programowania funduszy strukturalnych na lata 2007–2013. Jakie są Państwa sugestie oraz propozycje usprawnienia procesu absorpcji EFS przez publiczne służby zatrudnienia?

Wybór głównego wątku pozostawiamy Państwu. Jeżeli uznacie Państwo za stosowne, proponujemy ewentualne rozszerzenie tematu o ujęcie perspektywiczne np. czy są przewidywane projekty o finansowanie z EFS (*SPO RZL* a także *Priorytet 2 ZPORR*) oraz innych funduszy strukturalnych na kolejne lata uwzględniające strategię rozwoju regionalnego, ze szczególnym uwzględnieniem ich wpływu na potencjalne zmiany w poziomie zatrudnienia oraz stanie i strukturze bezrobocia w regionie?

Zobowiązani będziemy za podzielenie się informacjami o Państwa doświadczeniach, które posłużą Czytelnikom „Rynku Pracy” do poszerzenia wiedzy o praktycznych aspektach wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce, tak niezbędnej do wypracowania i ugruntowania właściwego podejścia do zagadnień rynku pracy w zintegrowanej Europie.

**Redakcja**

➤ Techniczne aspekty artykułów:

*Prosimy Autorów o przysyłanie artykułów o objętości do 10 stron w formie elektronicznej i drukowanej (1 egz.) w edytorze Word for Windows pisanych czcionką 12, z półtora odstępem pomiędzy wierszami, z podaniem informacji umożliwiającej kontakt z Autorem. Redakcja „Rynku Pracy” zastrzega sobie prawo dokonywania niezbędnych poprawek i skrótów.*



# Studia i opracowania

*Barbara Kuta*

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok**

### **Kontekst europejski**

Podczas Szczytu Rady Europejskiej w Luksemburgu, który odbył się w listopadzie 1997 r. została zainicjowana Europejska Strategia Zatrudnienia. Uzgodniono wówczas procedury dotyczące Strategii oraz pierwsze wytyczne zatrudnienia. Wytyczne tworzyły cztery filary Europejskiej Strategii Zatrudnienia i dotyczyły:

- poprawy zdolności do uzyskiwania i utrzymywania zatrudnienia,
- rozwoju przedsiębiorczości,
- zwiększania zdolności adaptacyjnych osób i przedsiębiorstw;
- wzmocnienia polityki równych szans na rynku pracy.

Coroczny cykl realizacji i monitorowania krajowych polityk zatrudnienia dla oceny realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, określony został jako Proces Luksemburski.

Szczyt Rady Europejskiej w Lizbonie, który odbył się w marcu 2000 r., wyznaczył nowy strategiczny cel: Unia Europejska ma stać się do 2010 roku obszarem gospodarki najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej, opartej

na wiedzy, zdolnej do stałego wzrostu ekonomicznego, z większą liczbą godnych miejsc pracy i większą spójnością społeczną. Szczyt Lizboński nadał dalszą siłę Procesowi Luksemburskiemu przez związanie Europejskiej Strategii Zatrudnienia z szerszymi planami ekonomicznymi i społecznymi Unii Europejskiej. Uznał również Europejską Strategię Zatrudnienia za jeden z kluczowych komponentów tzw. Strategii Lizbońskiej. Generalnym celem polityki unijnej jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia i spójności społecznej poprzez wzrost wskaźnika zatrudnienia ogółem do 70% oraz kobiet – do 60% w terminie do roku 2010.

Szczyt Rady Europejskiej w Sztokholmie (marzec 2001 r.) uzupełnił Europejską Strategię Zatrudnienia o dwa przejściowe i jeden dodatkowy cel: do roku 2005 wskaźnik zatrudnienia powinien zwiększyć się do 67% ogółem i do 57% dla kobiet oraz do 50% dla starszych pracowników do roku 2010. Szczyt Rady Europejskiej w Barcelonie (marzec 2002 r.) potwierdził, że pełne zatrudnienie jest wiążącym celem Unii Europejskiej i wezwał państwa członkowskie do wzmocnienia Strategii Zatrudnienia dla wsparcia realizacji Strategii Lizbońskiej w poszerzonej Unii Europejskiej.

W obliczu nowych wyzwań takich, jak przyspieszenie zmian ekonomicznych, starzejące się populacje i poszerzenie Unii Europejskiej, Komisja Europejska w styczniu 2003 r. przyjęła zarys nowej Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Nowa Europejska Strategia Zatrudnienia związana jest z trzema przekrojowymi celami:

- pełne zatrudnienie, z uwzględnieniem celów zatrudnienia wyznaczonych przez Szczyty w Lizbonie i Sztokholmie,
- promocja jakości i wydajności zatrudnienia, odzwierciedlająca potrzebę lepszych miejsc pracy w gospodarce opartej na wiedzy oraz potrzebę promocji konkurencyjności Unii Europejskiej,
- sprzyjanie spójności i otwartości rynków pracy poprzez redukcję społecznych i regionalnych różnic odnoszących się do zatrudnienia.

Decyzją Rady Europejskiej z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia (2003/578/WE) zostały przyjęte nowe wytyczne zatrudnienia. Państwa członkowskie, zgodnie z Decyzją, obok wytycznych

zatrudnienia i towarzyszących im zaleceń dotyczących zatrudnienia, powinny w pełni wprowadzać w życie ogólne kierunki polityki gospodarczej i zapewnić spójne działanie obu tych instrumentów. Wytyczne zatrudnienia 2003, do uwzględnienia przez państwa członkowskie w politykach zatrudnienia stosownie do swoich potrzeb, obejmują 3 przekrojowe cele:

- pełne zatrudnienie,
- podniesienie wydajności i jakości zatrudnienia,
- wzmocnienie spójności i integracji społecznej.

Nowe Wytyczne Zatrudnienia obejmują ramy czasowe 2003–2010 r. i powinny pozostać niezmienione do czasu przeglądu średniookresowego w 2006 roku.<sup>1</sup> Komunikat Komisji o wzmocnieniu realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia z kwietnia 2004 r.<sup>2</sup> utrzymał aktualność nowych wytycznych z 22 lipca 2003 r. dla polityk zatrudnienia.

Europejska Strategia Zatrudnienia obejmuje coroczny cykl monitorowania i sprawozdawania o realizacji krajowych polityk zatrudnienia oraz jednoczesne planowanie przedsięwzięć zgodnie z uzgodnionymi wspólnie europejskimi wytycznymi zatrudnienia. Stanowi tym samym główne narzędzie stałej koordynacji oraz nadawania kierunku priorytetom polityk zatrudnienia państw członkowskich Unii Europejskiej.

W okresie poprzedzającym akcesję, nowe państwa członkowskie, w tym Polska, od roku 2000 przygotowywały się do realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia poprzez udział w zadaniach wykonywanych wspólnie przez kraj i Komisję Europejską. Było to przygotowanie *Wspólnej Oceny Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia* (ang. *Joint Assessment Paper* – JAP). Pierwszy taki dokument podpisany został w dniu 29 stycznia 2001 r. przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej Rzeczypospolitej Polskiej oraz Komisarza ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Komisji Euro-

---

<sup>1</sup> Employment in Europe 2003. Recent Trends and Prospects. European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Unit EMPL/A.1, manuscript completed in September 2003.

<sup>2</sup> Communication from the Commission: Strengthening the implementation of the European Employment Strategy, Brussels, 7.04.2004, COM(2004) 239 final.

pejskiej. Na przełomie czerwca i lipca 2002 r. zostało przekazane Komisji Europejskiej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej *Pierwsze sprawozdanie z realizacji postanowień* zawartych w dokumencie *Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia*. Analogiczne sprawozdanie opracowane zostało w 2003 roku.

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej – od 1 maja 2004 r., oznacza włączenie się w pełnym zakresie w realizację Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Elementem uczestnictwa w Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest przygotowanie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia, corocznie opracowywane przez państwa członkowskie Unii Europejskiej, są dokumentami raportującymi i planującymi stosowanie przez te państwa, w sposób najbardziej odpowiadający własnym potrzebom, wytycznych zatrudnienia będących częścią Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

### **Kontekst krajowy**

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001), służąca wzmocnieniu prozatrudnieniowych działań na rynku pracy oraz zastąpieniu pasywnych form polityki rynku pracy przez formy aktywne, stanowi, że zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej realizowane są na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Ustawa wyznacza ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.

Przyjęcie przez ustawodawcę Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jako formy określania zadań państwa w obszarze zatrudnienia ma istotny wymiar praktyczny. Ustawa zapewnia prawne umocowanie dla dokumentu, który Polska będzie prezentować na forum europejskim, gwarantuje pełną koordynację priorytetów określonych w europejskich wytycznych zatrudnienia z wyzwaniem polskiej polityki zatrudnienia.

Zapisy ustawy przełamują mankamenty uprzednich działań programowych w zakresie polityki zatrudnienia i rynku pracy, polegające na pewnym ich rozproszeniu w różnych dokumentach rządowych. Warto pamiętać, że realizacja polityki społeczno-gospodarczej w Polsce stara się odpowiadać na wyzwania wynikające ze Strategii Lizbońskiej, a wzrost zatrudnienia, rozwój zasobów ludzkich i ograniczenie bezrobocia stanowią niekwestionowany priorytet. Dokumentami rządowymi uwzględniającymi wspomniane priorytety są przede wszystkim: Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006; Narodowy Plan Rozwoju 2004–2006; Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010; Sektorowy Program Operacyjny „Rozwój Zasobów Ludzkich”; Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego; Spójna polityka strukturalna rozwoju obszarów wiejskich i rolnictwa; Narodowy Plan Rozwoju 2007–2010. Z drugiej strony, w realizacji polityk czy strategii na rzecz wzrostu zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu w Polsce brakuje systematycznego monitorowania i oceny osiągania celów, także na poziomie regionalnym i lokalnym. Obecnie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku zobowiązuje przygotowującego projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, do określenia w nim zakładanych wyników wdrożenia priorytetów polityki państwa w dziedzinie rynku pracy i wytycznych Europejskiej Strategii Zatrudnienia, jak również wskaźników efektywności Planu.

W konsekwencji w Polsce Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia będzie odgrywał rolę wewnętrzną, jak i rolę zewnętrzną. Będzie to dokument definiujący zadania państwa w zakresie polityki zatrudnienia zgodnie z wymogiem ustawy o zatrudnieniu i instytucjach rynku pracy oraz sprawozdawczo-planistyczny informujący o tym jak polska polityka zatrudnienia odpowiada na wyzwania wynikające z przekrojowych i szczegółowych europejskich wytycznych zatrudnienia. Zastosowanie takiego podejścia odpowiada intencjom wyrażonym przez Europejską Strategię Zatrudnienia.

Z perspektywy wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy ważny zapis zawiera Art. 3 ust. 4 w rozdziale 2. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dotyczący polityki rynku pracy, który brzmi:

„Samorząd województwa na podstawie Krajowego Planu Działań [na rzecz Zatrudnienia], uwzględniając strategię rozwoju województwa oraz strategię wojewódzką w zakresie polityki społecznej, o których mowa w odrębnych przepisach, przygotowuje corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia, określający preferowane programy regionalne, programy lokalne priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia – po zasięgnięciu opinii powiatowych jednostek samorządu terytorialnego oraz partnerów społecznych.”

W chwili obecnej Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia jest w toku opracowywania. Kroki przygotowawcze zostały zakończone, zaś przebieg prac w ministerstwie nad przygotowaniem dokumentu jest na tyle intensywny, że w stosunkowo krótkim czasie pozwolił na zebranie doświadczeń, które mogą być swego rodzaju „lekcją” dla przygotowania prac nad regionalnym planem działań na rzecz zatrudnienia.

### **Prace przygotowawcze**

W styczniu 2004 roku, mając na uwadze zbliżający się termin akcesji Polski do Unii Europejskiej oraz wynikające stąd zobowiązania w obszarze polityki rynku pracy oraz zapisy – wtedy – projektu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w ówczesnym MGPIPS zostały opracowane i przyjęte przez kierownictwo ministerstwa „Założenia programowo-organizacyjne do opracowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok”. W „Założeniach” przedstawione zostały formalne przesłanki dla podjęcia prac nad Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia oraz zarysowany został zakres i organizacja tych prac, które w tamtym okresie (tj. styczeń 2004 r.) wymagały rozstrzygnięć wobec niejednoznacznych ustaleń odnoszących się do nowych państw członkowskich, które po raz pierwszy opracowują dokument. Ponadto, przejrane i przeanalizowane zostały istniejące dokumenty i materiały rządowe, które uwzględniają problematykę zatrudnienia i rynku pracy. Przyjęto, że Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia powinien harmonizować

i wykorzystywać odpowiednie elementy uprzednio przygotowywanych w Polsce polityk zatrudnienia. Założono, że Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia obejmie perspektywę dwuletnią, tj. lata 2005–2006, przy czym celowe będzie uwzględnienie etapów realizacji działań planowanych do wdrożenia, skutkujących mierzalnymi lub obserwowalnymi wynikami odpowiadającymi celom europejskich wytycznych zatrudnienia.

W „Założeniach” zostało zaproponowane powołanie Międzyresortowego Zespołu ds. Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Przyznanie szczególnej roli szeroko rozumianym partnerom społecznym, wśród podmiotów opracowujących i realizujących Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, było także istotną propozycją zawartą w „Założeniach”.

Pomocne dla przygotowań do prac nad Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia było robocze spotkanie przedstawicieli nowych państw członkowskich, zorganizowane 25 marca 2004 r. przez Dyrektoriat Generalny ds. Zatrudnienia Komisji Europejskiej. Celem spotkania było przedyskutowanie i wyjaśnienie niejasności dotyczących standardów opracowania Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia, które zgłaszane były przez nowe państwa członkowskie.

Zasadnicze rozstrzygnięcie dylematów dotyczących konstrukcji i terminu opracowania Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia, przyniósł w kwietniu 2004 r., Komunikat Komisji nt. wzmocnienia realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia (COM(2004)239 final), który oficjalnie potwierdził utrzymanie aktualności wytycznych zatrudnienia przyjętych Decyzją Rady Europejskiej z dnia 22 lipca 2003 r. oraz sformułował rekomendacje dla starych państw członkowskich oraz priorytety dla nowych państw członkowskich, dotyczące realizacji polityk zatrudnienia.

Zachowujące swoją aktualność wytyczne z lipca 2003, obok trzech celów przekrojowych (pełne zatrudnienie, podniesienie wydajności i jakości zatrudnienia, wzmocnienie spójności i integracji społecznej), obejmują 10 szczegółowych wytycznych zatrudnienia, które dotyczą:

- 1) Aktywnych i zapobiegawczych środków w odniesieniu do osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

---

## Studia i opracowania

---

- 2) Tworzenia miejsc pracy i przedsiębiorczości.
- 3) Dostosowania się do zmian oraz wspierania zdolności przystosowania się i mobilności na rynku pracy.
- 4) Wspierania rozwoju kapitału ludzkiego i kształcenia ustawicznego.
- 5) Zwiększenia podaży siły roboczej i wspierania aktywnego starzenia się.
- 6) Równości mężczyzn i kobiet.
- 7) Wspierania integracji i zwalczania dyskryminacji osób najmniej uprzywilejowanych.
- 8) Zapewnienia opłacalności pracy przez środki zachęcające w celu zwiększenia atrakcyjności pracy.
- 9) Zmiany pracy nielegalnej na stałe zatrudnienie.
- 10) Działań dotyczących regionalnych dysproporcji w zatrudnieniu.

Wytyczne zatrudnienia 2003 wskazują także, że właściwe organy parlamentarne, jak również odpowiednie podmioty działające w dziedzinie zatrudnienia na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, mają ważny udział do wniesienia w realizację Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Porównanie krajowych priorytetów i celów polityki zatrudnienia i rynku pracy z wytycznymi zatrudnienia prowadzi to do jednoznacznego wniosku, że treści zawarte w dokumentach dotyczących Europejskiej Strategii Zatrudnienia nie są sprzeczne z wyzwaniami przed jakimi stoi polska polityka zatrudnienia w wymiarze krajowym i europejskim.

## **W toku prac**

### ***Organizacja i koordynacja prac***

Zasadniczy nurt prac toczy się aktualnie w ramach Międzyresortowego Zespołu ds. Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Zespół powołany został na okres wykonania zadań Zarządzeniem Nr 39 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2004 r. Członkami Zespołu są przedstawiciele ministerstw i urzędów centralnych. Członkowie Zespołu



reprezentują różne szczeble stanowisk kierowniczych i samodzielnych w administracji. Przewodniczącym Zespołu jest podsekretarz stanu nadzorujący dział praca, a jego zastępcą Dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Gospodarki i Pracy. Departament Rynku Pracy zapewnia obsługę administracyjną i koordynację prac Zespołu.

Zespół zbiera się na posiedzeniach zwoływanych przez przewodniczącego. W maju i czerwcu br. Zespół odbył cztery posiedzenia, z których każde poświęcone było kolejnym fazom opracowywania dokumentu (zarysowanie ogólnych treści, opracowanie struktury dokumentu, analiza zgłoszonych przez członków Zespołu propozycji zadań do ujęcia w Planie na 2005 rok). Posiedzenia tworzą płaszczyznę wymiany opinii, umożliwiają podsumowanie postępu prac redakcyjnych oraz dokonywanie ustaleń dotyczących kontynuacji działań Zespołu. Natomiast na co dzień członkowie Zespołu pracują nad projektem dokumentu wykorzystując formę elektroniczną. Tą drogą wymieniane są propozycje, uwagi, uzupełnienia do projektu dokumentu. Ze względu na zasięg tematu nieuniknione jest powstawanie szczegółowych problemów w obrębie konkretnych, planowanych zadań. Są one dyskutowane lub rozstrzygane przez członków Zespołu według ich właściwości, podczas spotkań organizowanych *ad hoc* w Departamencie Rynku Pracy. Generalne zasady prac stosowane przez Zespół to: bieżąca komunikacja stosownie do potrzeb, równoprawna aktywność każdego z członków Zespołu, sprawowanie nadzoru i kontroli nad realizacją ustaleń Zespołu stosownie do swoich kompetencji, wypracowywanie stanowiska w drodze consensusu z możliwością prezentowania zdania odrębnego na piśmie. Jednak, w przypadku nie osiągnięcia consensusu, głos decydujący należy do przewodniczącego Zespołu. Przewodniczący może także zapraszać do udziału w posiedzeniach Zespołu inne osoby, w tym przedstawicieli zainteresowanych organów administracji publicznej, instytucji i organizacji oraz ekspertów.

Ważnym elementem organizacji prac nad Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia jest włączenie do nich szeroko rozumianych partnerów społecznych. W tym celu, w maju br. został przygotowany na piśmie komunikat dla Naczelnej Rady Zatrudnienia, informujący o prowadzonych przez

Międzyresortowy Zespół pracach nad projektem dokumentu. Dyrektorzy wszystkich wojewódzkich urzędów pracy otrzymali w maju br., w formie elektronicznej, materiały informacyjne opracowane dla potrzeb prac Zespołu. Podsekretarz stanu nadzorujący dział praca w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, w połowie czerwca br. wystosował do partnerów wchodzących w skład Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych pismo, w którym obok przedstawienia zamierzeń dotyczących spotkań konsultacyjnych, zawarł prośbę o zgłoszenie propozycji partnerów do włączenia do Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Zaangażowanie się w opracowanie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, innych stron, które mogą mieć własny pogląd na politykę zatrudnienia, równoległą do polityki rządu, oznacza w takim przypadku, że strony powinny mieć konkretne rozwiązania do zaoferowania ze swej strony.

Zgodnie z harmonogramem, projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok winien być opracowany do 5 lipca br. Następnie zostaną uruchomione formalne procedury konsultacyjne, obowiązujące dokumenty kierowane do rozpatrzenia przez Radę Ministrów i przedstawiane Sejmowi. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na Radę Ministrów obowiązek przedstawiania Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej przyjętego przez siebie Krajowego Planu Działań. Natomiast termin składania przez państwa członkowskie do Komisji Europejskiej Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia upływa z dniem 1 października 2004 r.

#### ***Ramowy układ treści Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia***

Ramowy układ treści (spis treści) Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, determinowany jest przez:

- standard ustalony na szczeblu europejskim dla państw członkowskich, będący powtórzeniem wzoru z roku 2003, kiedy to po raz pierwszy zdecydowano o jego ujednoliceniu,
- zapisy art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowiące co określa Krajowy Plan Działań.

Wymagania płynące z obu źródeł nie są ze sobą sprzeczne, jakkolwiek wymagają zintegrowania.

Projekt spisu treści dokumentu, uwzględniający uwagi zgłoszone przez członków Międzyresortowego Zespołu zgłoszone na posiedzeniu w dniu 12 maja 2004 r., został przyjęty przez Zespół na posiedzeniu 21.05.2004 r.

Budowa dokumentu opiera się na czterech rozdziałach. Pierwszy rozdział opisuje krajową politykę zatrudnienia w kontekście przekrojowych celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz krajowych priorytetów polityki zatrudnienia na lata 2005–2006. Drugi – prezentuje zadania na rzecz zatrudnienia, odpowiadające na wyzwania poszczególnych 10 europejskich wytycznych zatrudnienia, planowane do realizacji w roku 2005. W rozdziale trzecim omówiony zostanie sposób zarządzania i skala partnerstwa w odniesieniu do realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Rozdział czwarty, ostatni określi zasady monitorowania i sprawozdawania o realizacji zadań. Zgodnie ze standardem, dokument nie powinien przekraczać 40–50 stron. Stąd, inne niezbędne informacje związane z Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia zostaną zawarte w załącznikach.

Na obecnym etapie prac, przed podjęciem ostatecznych ustaleń przez Międzyresortowy Zespół, przed udzieleniem akceptacji właściwych czynników rządowych oraz przed szerszą konsultacją z partnerami społecznymi, przedwczesne jest wyczerpujące prezentowanie treści projektu dokumentu w niniejszym artykule.

Niemniej, należy mieć na uwadze, że Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia opracowywane przez państwa członkowskie Unii Europejskiej, w tym pierwszy raz przez Polskę jako nowe państwo członkowskie, są dokumentami dotyczącymi polityk zatrudnienia, które powinny prowadzić do osiągnięcia celów strategicznych (natomiast celom szczegółowym służy programowanie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego). Niezbędne jest objęcie w Krajowych Planach Działań na rzecz Zatrudnienia wszystkich wytycznych zatrudnienia, odpowiednio do priorytetów krajowych. Bardzo ważne jest wyraźne przedstawienie zapewnienia odpowiednich środków finansowych na realizację poszczególnych działań

odpowiadających określonym wytycznym. Związanie działań z budżetem czyni dokument wiarygodnym i pokazuje, czy istnieje równowaga między priorytetami polityki zatrudnienia a środkami finansowymi. Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia nie są jedynie „biurokratycznymi” dokumentami dla Komisji Europejskiej, ale będą stanowić podstawę dla polityk krajowych.

### ***Priorytety i zadania***

Zespół dokonał wnikliwego przeglądu krajowych priorytetów i celów w dziedzinie zatrudnienia. Treść rozdziału drugiego wypełnią propozycje zadań, które będą kontynuowane lub podjęte w latach 2005–2006 przez jednostki organizacyjne reprezentowane przez członków Zespołu. Oczekuje się, że partnerzy społeczni zechcą dołączyć własne propozycje zadań, które mogliby podjąć w ramach Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.

Przykładowo, Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006, przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 4 stycznia 2000 roku, za główny cel stawiała osiągnięcie wyższego zaangażowania ludności w procesie pracy, przy równoczesnym podwyższeniu potencjału kwalifikacyjnego zasobów ludzkich.<sup>3</sup>

We *Wspólnej Ocenie Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia*, podpisanej 29 stycznia 2001 r. przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej Rzeczypospolitej Polskiej oraz Komisarza ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Komisji Europejskiej, zidentyfikowano następujące kluczowe priorytety<sup>4</sup>:

- udoskonalenie systemów podatkowego i zasiłkowego,
- zapewnienie silniejszych zachęt do tworzenia i podejmowania zatrudnienia,
- utrzymywanie odpowiedniego wzrostu płac,

---

<sup>3</sup> „Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006”, styczeń 2000.

<sup>4</sup> Por. Commission Staff Working Paper – Supporting document to the Communication „Progress in the implementation of the Joint Assessment Papers on employment policies in candidate countries”, Brussels, 18.02.2003. SEC(2003)200

---

## Studia i opracowania

---

- promowanie aktywnej roli partnerów społecznych w polityce zatrudnienia,
- zakończenie reformy edukacji i upowszechnienie szkolenia ustawicznego,
- podjęcie problemu nierównych szans kobiet i mężczyzn,
- dokonanie przeglądu struktury publicznych służb zatrudnienia i wzmocnienie ich funkcji,
- wzmocnienie zdolności administracyjnych publicznych służb zatrudnienia niezbędnych dla przygotowania się do korzystania z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Formalny raport na temat postępu przygotowań Polski do akcesji, opublikowany w październiku 2002 r., stwierdzał, że w zakresie zatrudnienia szczególną uwagę należy zwrócić na pracowników o niskich kwalifikacjach, na zwiększenie poziomu wykształcenia i adaptację kwalifikacji do wymogów rynku pracy. Raport wskazywał na potrzebę polepszenia systemu publicznych służb zatrudnienia w zakresie jego zdolności administracyjnych (większa spójność organizacyjna i podniesienie kwalifikacji personelu). Z kolei, polityki zatrudnienia winny koncentrować się na zapobiegawczych i aktywnych instrumentach.<sup>5</sup>

Dokument uzupełniający *Komunikat Komisji nt. Postępu we wdrażaniu Wspólnej Oceny Założeń Polityki Zatrudnienia w krajach kandydujących*, opublikowany w lutym 2003 r., identyfikuje dla Polski następujące kluczowe kwestie w sferze polityki zatrudnienia<sup>6</sup>:

- zwiększenie rozwoju MŚP i tworzenia miejsc pracy na szczeblu lokalnym poprzez promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia,
- dokonanie wnikliwego przeglądu systemu podatków i zasiłków, zwłaszcza dla zmniejszenia tzw. klina podatkowego w odniesieniu do niskich płac,

---

<sup>5</sup> 2002 Regular Report on Poland's Progress towards Accession, Brussels, 9.10.2002, SEC(2002)1408

<sup>6</sup> Commission Staff Working Paper – Supporting document to the Communication „Progress in the implementation of the Joint Assessment Papers on employment policies in candidate countries”, Brussels, 18.02.2003. SEC(2003)200

- dalsza promocja aktywnego poszukiwania pracy zamiast pobierania zasiłków, w ramach reformy pomocy społecznej,
- przyznanie kluczowej roli partnerom społecznym w procesie restrukturyzacji, nie tylko poprzez utrzymywanie zwiększania płac w sposób sprzyjający zatrudnieniu, ale także poprzez aktywne promowanie zmian strukturalnych na poziomie przedsiębiorstwa,
- kontynuacja reformy kształcenia i szkolenia ze zwiększeniem wysiłków na rzecz opracowania spójnych ram dla uczenia się przez całe życie, przy czym adekwatne środki i zachęty dla pracowników i pracodawców, jak i nadanie zasadniczego znaczenia ясному zdefiniowaniu ról poszczególnych stron,
- przyspieszenie budowy nowych publicznych służb zatrudnienia jako zasadniczego instrumentu realizacji krajowej polityki zatrudnienia, zdolnych do prowadzenia aktywnych działań na rzecz rynku pracy, przy odpowiednim zabezpieczeniu środków finansowych, liczby personelu, przeszkolenia i wyposażenia tych służb,
- sprawne rozpoczęcie działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Komunikat *Komisji o wzmocnieniu realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia*<sup>7</sup> zawiera rekomendacje Rady Unii Europejskiej dla państw członkowskich dotyczące realizacji polityk zatrudnienia. Jeden zbiór rekomendacji odnosi się do wszystkich państw członkowskich i partnerów społecznych, zaś drugi zawiera rekomendacje dla poszczególnych państw członkowskich. Wszystkim państwom członkowskim rekomendowane jest nadanie priorytetu:

- zwiększaniu zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw,
- przyciąganiu i utrzymywaniu większej liczby osób na rynku pracy: czynienie zatrudnienia rzeczywistą możliwością dla wszystkich,

---

<sup>7</sup> Communication from the Commission: Strengthening the implementation of the European Employment Strategy, Brussels, 7.04.2004, COM(2004) 239 final

---

## Studia i opracowania

---

- zwiększeniu efektywnego inwestowania w kapitał ludzki i uczenie się przez całe życie,
- zapewnianiu efektywnego wdrażania reform przez lepsze zarządzanie.

Priorytety dla nowych państw członkowskich, oparte na wcześniejszych *Wspólnych Ocenach Założeń Polityk Zatrudnienia* (JAP) oraz na przeglądach i sprawozdaniach z realizacji postanowień zawartych w tych dokumentach, wskazują na potrzebę:

- dalszej modernizacji polityk zatrudnienia,
- nadania zasadniczego znaczenia równowadze między elastycznością a bezpieczeństwem zatrudnienia, zwiększeniu udziału w zatrudnieniu oraz inwestowaniu w kapitał ludzki poprzez uczenie się przez całe życie,
- polepszenia zdrowia kapitału ludzkiego,
- rozwijania partnerstwa społecznego, doskonalenia potencjału administracyjnego władz publicznych dla wdrożenia i efektywnego wykorzystania wsparcia ze strony Europejskiego Funduszu Społecznego.

Dla Polski, wskazane zostały następujące priorytety:

- zwiększanie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw, między innymi:
  - tworzenie środowiska bardziej przyjaznego zatrudnieniu i instrumentów wspierających przedsiębiorczość,
  - ograniczanie kosztów pracy osób niskokwalifikowanych oraz młodych,
  - dokonanie przeglądu systemu podatkowego i zasiłkowego,
  - ograniczenie pracy niedeklarowanej,
  - przyznanie kluczowej roli partnerom społecznym nie tylko w utrzymywaniu przyjaznych zatrudnieniu płac, ale także w aktywnym promowaniu zmian na poziomie przedsiębiorstw i udzielaniu pomocy w mobilności zawodowej,
- przyciąganie i utrzymywanie większej liczby osób na rynku pracy: czynienie zatrudnienia rzeczywistą możliwością dla wszystkich, między innymi:

---

## Studia i opracowania

---

- przyspieszenie tworzenia nowych publicznych usług zatrudnienia z uwzględnieniem odpowiednich środków finansowych, kadry, szkolenia i wyposażenia,
- kontynuowanie reformy systemów zasiłkowych, koncentrującej się na promowaniu aktywnego poszukiwania pracy i reintegracji, ze zwróceniem szczególnej uwagi na osoby młode w niekorzystnym położeniu,
- usunięcie przeszkód dla zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- zwiększenie efektywnego inwestowania w kapitał ludzki i uczenie się przez całe życie, między innymi:
  - opracowanie całościowej strategii uczenia się przez całe życie,
  - zwrócenie szczególnej uwagi na potrzebę zapewnienia równego dostępu do edukacji oraz udoskonalenie efektywności i jakości edukacji,
  - uznanie, że lepsze zachęty do inwestowania w szkolenia i pomoc w dostępie do szkolenia, jak również zaangażowanie się w tę sferę partnerów społecznych są kluczowymi wymogami dla rozwoju strategii uczenia się przez całe życie.

*Narodowy Planu Rozwoju 2004–2006*, dokument kluczowy dla definiowania zakładanych rezultatów polskiego Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, przyjmuje za cel strategiczny rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniającej wzrost zatrudnienia i poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym. Jedną z osi rozwoju *Narodowego Planu Rozwoju* jest rozwój zasobów ludzkich i zatrudnienia. Dokument przewiduje znaczące zwiększanie popytu na pracę od 2004 roku oraz spadek stopy bezrobocia w 2006 roku do poziomu około 15%. Szczególnie ważne jest uelastycznienie rynku pracy i zmniejszenie fiskalnych obciążeń podmiotów gospodarczych. Konieczne jest wspieranie realokacji zasobów pracy w układach sektorowych i działowych oraz tworzenie nowych miejsc pracy w sektorze usług.

Członkowie Zespołu złożyli ponad czterdzieści propozycji zadań do Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Każda z propozycji okre-



śla cel zadania, działania jakie zostaną podjęte w ramach zadania, uzasadnienie dla podjęcia zadania stanowiące w istocie kontekst jego realizacji, przewidywane koszty realizacji i źródła finansowania, oczekiwane efekty oraz okres realizacji zadania. Osobnego starania wymaga zintegrowanie konkretnych propozycji zadań w ramach poszczególnych wytycznych zatrudnienia. Nie jest to łatwe ze względu na zróżnicowany zakres zadań (niektóre dotyczą całych sektorów lub dziedzin, inne mają charakter operacyjny) oraz ze względu na to, że część zadań *de facto* odpowiada na wyzwania kilku wytycznych. Pomimo tego, należy podkreślić, że Członkowie Zespołu zgłaszając propozycje zadań zachowali dyscyplinę stosownie do przyjętych ustaleń. Członkowie Zespołu dyskutując zawartość treściową dokumentu, podczas jednego z posiedzeń, sformułowali uwagi, które w toku przygotowywania propozycji zadań i prac nad dokumentem pozostają aktualne: Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (i) nie jest rejestrem spraw do załatwienia, (ii) nie jest raportem o zatrudnieniu i rynku pracy w Polsce, (iii) nie jest raportem „grupy mędrców”, (iv) nie jest planem rozwoju gospodarczego. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia wyznacza zasadnicze realne cele i sposoby ich realizacji w określonym przedziale czasu. Stąd, dużą wagę nadaje się określeniu konkretnych i w miarę możliwości mierzalnych celów, jak i przewidywanych efektów, tak wymiernych, jak również niewymiernych (tzw. „miękkich”).

#### ***Wskaźniki realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia***

Analiza i ocena realizacji wytycznych zatrudnienia w poszczególnych krajach opiera się na wskaźnikach wspólnie uzgodnionych na szczeblu europejskim. Wskaźniki te są wykorzystywane we *Wspólnych Raportach o Zatrudnieniu* (ang. *Joint Employment Report* – JER), sporządzanych przez Komisję Europejską na podstawie Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia. Nowe wytyczne zatrudnienia także kładą szczególny nacisk na monitorowanie i wyniki realizacji wytycznych przez państwa członkowskie oraz na uproszczony i usprawniony proces koordynacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia z innymi politykami Unii Europejskiej, takimi jak ogólne wytyczne polityki ekonomicznej. Stąd, przypisanie określonych wskaźni-

ków poszczególnym działaniom i instrumentom w projekcie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, będzie pomocne dla procesu operacyjnego obejmującego monitorowanie, raportowanie i ocenę realizacji Planu.

Wskaźniki, z uwzględnieniem wprowadzonych w Europejskiej Strategii Zatrudnienia zmian i nowych wytycznych zatrudnienia, zostały uzgodnione przez Grupę ds. wskaźników Komitetu ds. Zatrudnienia. Wskaźniki ujęte są na dwóch listach:

- lista 40 kluczowych wskaźników do monitorowania wytycznych zatrudnienia,
- lista 26 kontekstowych wskaźników wspierających analizę Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia przez lokowanie polityk krajowych i ich wykonywania w szerszej perspektywie.

Grupa ds. wskaźników przewidywała uzupełnienie, jeszcze w roku 2004, obu list o wskaźniki monitorowania zarządzania oraz uzupełnienie wskaźników kontekstowych o wskaźniki monitorowania Wytycznej 9 (dot. zmiany pracy nielegalnej na zatrudnienie legalne).

W ramach Międzyresortowego Zespołu ustalono, że Główny Urząd Statystyczny dysponuje niemal pełnym zbiorem powyżej wspomnianych wskaźników dla analiz realizacji polityki zatrudnienia w Polsce w 2005 roku w kontekście wytycznych zatrudnienia.

## Podsumowanie

Dzieląc się z czytelnikami „Rynku Pracy”, którzy zechcą i będą angażować się w opracowanie regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, doświadczeniami z prac nad przygotowaniem takiego dokumentu na poziomie ogólnokrajowym, warto wskazać kilka bardzo praktycznych punktów:

*1. Opracowanie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest procesem czasochłonnym.*

Wpływa na to zaangażowanie wielu stron (instytucji, organizacji i jednostek organizacyjnych danego urzędu) mogących mieć rozbieżne poglądy

o priorytetach i działaniach, które powinny być uwzględnione w Planie Działania na rzecz Zatrudnienia. Z kolei, charakter dokumentu łączący cechy materiałów sprawozdawczych, informacyjnych i planistycznych, zwykle sporządzanych odrębnie, jak i potrzeba zachowania równowagi między ogólnością i precyzją w określaniu celów i wyników przy zachowaniu zwięzłości (dokument nie powinien przekraczać określonej objętości) okazują się także wydłużać czas pracy.

*2. Niejednoznaczne oczekiwania co do priorytetów.*

Prace nad dokumentem mogą być inicjowane w warunkach braku jednoznacznie komunikowanych wymagań co do priorytetów na dany rok. Sposobem przełamania tego ograniczenia są materiały źródłowe w formie obowiązujących oficjalnych dokumentów. Także propozycje zgłaszane przez zaangażowane strony, po ich zagregowaniu prowadzą do określenia priorytetów, które mogą być uzupełniającymi lub nowymi w stosunku do istniejących.

*3. Nie ma potrzeby wywierać otwartych drzwi.*

Można założyć, że dokument będzie planował realizację nowatorskich, oryginalnych działań na rzecz zatrudnienia. Jednak czy warto przekreślać lub rezygnować z już istniejących dobrych rozwiązań? W ramach polskiej polityki rynku pracy wypracowanych zostało wiele celów i instrumentów, które być może wymagają jedynie udoskonalenia lub konsekwencji w efektywnej realizacji.

*4. Cel a działanie.*

Rozróżnienie między celami a działaniami służącymi osiągnięciu tych celów może nastroczać trudności. Z punktu widzenia jednostki organizacyjnej zgłaszającej zadanie np. modernizacji doradztwa, celem jest wypracowanie nowej metodologii. Należy jednak pamiętać, że Plan Działań na rzecz Zatrudnienia nie jest planem działania instytucji, departamentu czy wydziału. Zatem, cel winien odpowiadać na pytanie jaką korzyść w wyniku realizacji działań odniosą odbiorcy usług doradczych, np. bezrobotni, mikroprzedsiębiorstwa, uczniowie.

*5. Przewidywane koszty i źródła finansowania.*

Ważne jest rozróżnienie kosztów podawanych w kwotach, z zaznaczeniem waluty (np. złotych czy euro) od źródeł finansowania (np. budżet państwa, Fundusz Pracy, sektorowy program operacyjny). Jeżeli realizacja zadania planowana jest na okres wykraczający poza rok 2005, należy wskazać kwotę razem, w tym na rok dany i następny z rozbiciem na źródła finansowania.

*6. Mierzalne efekty.*

Ich sformułowanie jest niezbędne dla monitorowania i oceny postępów w realizacji Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Dla „pomiaru” efektów warto stosować wskaźniki (dane) dostępne w statystyce publicznej, ewentualnie w rejestrach administracyjnych.

*7. Komunikowanie się i uwzględnianie poglądów zaangażowanych stron.*

Warto pamiętać w toku prac, że Plan Działań na rzecz Zatrudnienia nie jest opracowaniem autorskim jednego eksperta lub jednej instytucji. Stąd, fundamentalną zasadą przy jego tworzeniu winien być consensus we wszystkich kluczowych sprawach.

*Piotr Lipa*

Katedra Prawa Pracy UŁ

Psychologia Doradztwa Zawodowego i Organizacji UŁ

## **Poradnictwo zawodowe dla dorosłych w świetle polskich przepisów prawa**

O poradnictwie zawodowym pisze się i mówi ostatnio coraz więcej. Ogromna większość tych uwag ogranicza się jednak do ujmowania tej instytucji z punktu widzenia szeroko rozumianej psychologii lub pedagogiki pomijając – lub co najwyżej ledwie wspominając – prawne aspekty jej funkcjonowania. Pamiętać trzeba jednak, że problematyka poradnictwa zawodowego leży na przecięciu procesów i zjawisk różnych gałęzi nauki, pośród których prawo zajmuje jedną z kluczowych pozycji. Będąc więc jedną z instytucji prawa pracy poradnictwo zawodowe wymaga również analizy od strony uregulowań ustanowionych przez ustawodawcę.

### **Uwagi wprowadzające**

Obecna sytuacja na rynku pracy budzi poważne obawy. Polska jest krajem, który z około 18 – procentowym bezrobociem wchodzi pod tym względem prym wśród krajów europejskich. Szybki wzrost bezrobocia w pierwszych latach transformacji spowodował, że Polska już w 1993 roku osiągnęła pod względem stopy bezrobocia, liczonej jako procentowy udział

bezrobotnych w liczbie cywilnej ludności zawodowo aktywnej, poziom 16,4% i trzecie miejsce w Europie<sup>1</sup>. Statystyki te nie dają na pewno powodów do zadowolenia, nawet mimo tego, iż bywały okresy, kiedy to sytuacja naszego kraju pod tym względem wyglądała nieco lepiej.

W chwili obecnej znajdujemy się w momencie wyjątkowo trudnym. Otobowiem oprócz bezspornie akceptowanej tezy, dotyczącej tego, iż „bezrobocie o tej skali jest społeczną klęską, której przezwyciężenie nie będzie ani łatwe, ani szybkie i wymaga mobilizacji wszystkich zainteresowanych stron w celu podjęcia uzgodnionych, kompleksowych i zdecydowanych działań”<sup>2</sup>, organy państwowe, organizacje i instytucje zajmujące się zwalczaniem bezrobocia, muszą zmierzyć się z ogromnym wyzwaniem, jakim jest pomoc nowej kategorii bezrobotnych. Mowa tu na przykład o absolwentach szkół wyższych, którzy mimo posiadanego dyplomu oraz niekiedy wielu dodatkowych umiejętności nie są w stanie znaleźć zatrudnienia.

W celu poprawienia sytuacji na rynku pracy w Polsce, obok rozwiniętych i powszechnie przyjętych form, jakimi są na przykład zasiłki dla bezrobotnych, prace interwencyjne czy roboty publiczne, nieodzowne wydają się działania, które doprowadzą także do zmiany sposobu myślenia osób bezrobotnych oraz zapewnią im pomoc w dostosowaniu kwalifikacji zawodowych oraz sposobów poszukiwania pracy do wymogów pracodawcy gospodarującego w dniu dzisiejszym. Wśród rzeszy pozostających bez zatrudnienia znajduje się przecież ogromna liczba osób wykonujących przez lata pracę w warunkach gospodarki centralnie planowanej, gdzie w pewnych okresach zatrudnienie było obowiązkiem, od którego uchylanie się pociągało za sobą określone w przepisach prawa sankcje<sup>3</sup>.

Niezmiernie ważne w kontekście ograniczenia liczby osób pozostających bez pracy jest również przygotowanie dzieci i młodzieży do wyboru takich zawodów, na które – według prognoz – będzie zapotrzebowanie w nas-

---

<sup>1</sup> W. Padowicz „Stan bezrobocia i rynku pracy w Polsce w latach 1990–1996 – próba oceny”, (w:) *PiZS 12/1996*, s. 7.

<sup>2</sup> J. Hausner, A. Sokołowski „Czynniki generujące polskie bezrobocie”, (w:) *RP 7/8 2001 r.*, s. 28.

<sup>3</sup> Por. Ustawa o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy z 26.10.1982 r. (Dz.U. Nr 35 poz. 229).

tępnych latach, a co się z tym wiąże rezygnacja z kształcenia osób w specjalnościach nie spełniających tego wymogu. Mowa tu na przykład o zawodach, w których – według analiz Rządowego Centrum Studiów Strategicznych – do roku 2010 będzie najwięcej bezrobotnych, czyli m.in. o górnikach, robotnikach zatrudnionych przy produkcji wyrobów włókienniczych, czy robotnikach w przemyśle skórzanym<sup>4</sup>.

Konieczność podjęcia wzmiankowanych wyżej działań pozwala na podkreślenie roli, jaką w walce z bezrobociem powinno odgrywać poradnictwo zawodowe. Użyte przeze mnie sformułowanie („powinno”) nie jest bynajmniej przypadkowe, bowiem wśród metod walki z bezrobociem w Polsce, akurat ta forma była marginalizowana, co przejawiało się zamieszczeniem przez ustawodawcę skromnych regulacji w tym zakresie. Problem ten zauważany był przez licznych autorów zarówno na samym początku przemian społeczno-gospodarczych w Polsce, jak i w okresie, kiedy społeczeństwo i ustawodawca byli już „oswojeni” ze zmianami, które się dokonały. I tak w toku prac nad ustawą o zatrudnieniu z 29 grudnia 1989 roku pojawiały się komentarze, zawierające stwierdzenia, że będzie to akt, w którym przewiduje się, iż „potrzeby gospodarki powinny być brane pod uwagę już w fazie podejmowania decyzji o wyborze przyszłego lub zmianie wykonywanego zawodu czy pracy. W tym celu zmierza się do rozbudowania poradnictwa zawodowego, stanowiącego margines w działalności służb zatrudnienia”<sup>5</sup>. Sytuacja nie uległa zmianie także w 1997 roku (a więc już pod rządami innej ustawy), kiedy to wskazywano, iż „w podstawowych regulacjach prawnych polityki zatrudnienia występuje ograniczenie możliwości indywidualizacji działań w przyjętych środkach prawnych, które służą organizacji rynku pracy (pośrednictwo i poradnictwo pracy, orientacja zawodowa)”<sup>6</sup>.

W każdej z ustaw, która dotyczy problematyki zatrudnienia i bezrobocia wydanej po okresie transformacji ustawodawca umieścił przepisy

---

<sup>4</sup> A. Sowa „Niedopasowani, czyli kto ma szansę na rynku” (w:) *Raport AIG i „Gazety Wyborczej” Praca dla młodych*, s. 80.

<sup>5</sup> Z. Góral „Regulacja prawna gospodarowania zasobami pracy”, (w:) *PiP* 12/89, s. 94.

<sup>6</sup> M. Baron – Wiaterek „Prawne aspekty polityki zatrudnienia w ramach przeobrażeń systemowych” *RPEiS* 1997/4/39, s. 54.

odnoszące się do poradnictwa zawodowego. Normy te były zwykle bardzo lapidarne. Podkreślano jednak, iż „pozytywnie należy ocenić już sam fakt uregulowania tych kwestii w akcie ustawowym, co oznacza z pewnością istotne dowartościowanie tej instytucji”<sup>7</sup>.

W ustawie o zatrudnieniu z 29 grudnia 1989 roku zdefiniowano poradnictwo poprzez wskazanie jego celu, a także zadań, jakie w szczególności (a więc sformułowano katalog przykładowy) powinno ono spełniać. Artykuł 19 w ustępie pierwszym stanowił więc, że organy zatrudnienia prowadzą poradnictwo zawodowe, które ma na celu udzielanie młodocianym nie pobierającym nauki oraz pełnoletnim kandydatom do pracy pomocy w wyborze lub zmianie zawodu albo pracy. Powyższy cel realizowany był w szczególności przez:

- 1) informowanie o zawodach, warunkach pracy w zakładach pracy, możliwości uzupełniania lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- 2) udzielanie indywidualnych porad zawodowych, stosownie do potrzeb osób mających podjąć pracę lub przygotowanie zawodowe,
- 3) współdziałanie z zakładami pracy w organizowaniu miejsc pracy przeznaczonych dla inwalidów, stosownych do wskazań i przeciwwskazań komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

Z przepisu tego bezpośrednio wynika, że poradnictwo zawodowe było w tym okresie instytucją skierowaną tylko i wyłącznie do osób wybierających lub zmieniających zawód albo pracę a nie obejmowało ono pracodawców. Wydaje się natomiast, że w warunkach rodzącej się demokracji oraz powstającej gospodarki rynkowej ta kategoria uczestników rynku pracy nie powinna być pozbawiona specjalistycznej pomocy. W cytowanym przepisie uderza ponadto brak katalogu zasad, na których powinno opierać się poradnictwo zawodowe, a w szczególności krytycznie należy ocenić brak podkreślenia bezpłatności usług doradczych.

W ustawie o zatrudnieniu i bezrobociu z 16 października 1991 roku poradnictwo zawodowe również definiuje się przez wskazanie jego celu oraz

---

<sup>7</sup> Z. Góral „Rola prawa w walce z bezrobociem”, (w: S. Borkowska, P. Bohdziewicz *Rynek pracy w makroregionie łódzkim*, Łódź 1994, s. 195.



określenie, na czym ono polega. Ustęp pierwszy artykułu 29 zawiera stwierdzenie, iż wojewódzkie i rejonowe urzędy pracy prowadzą orientację i poradnictwo zawodowe w celu udzielania młodocianym nie pobierającym nauki oraz pełnoletnim kandydatom do pracy specjalistycznej pomocy w wyborze zawodu, przekwalifikowaniu lub podjęciu pracy. W ustępie trzecim ustawodawca precyzuje natomiast, że poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu porad wykorzystujących specjalistyczne badania lekarskie, psychologiczne i pedagogiczne. Zaznacza się jednocześnie, że wykonanie specjalistycznych badań psychologicznych wojewódzkie i rejonowe urzędy pracy mogą zlecać uprawnionym do tego jednostkom oraz że koszty badań psychologicznych, pedagogicznych i lekarskich nie mogą obciążać bezrobotnego.

Walory normatywne regulacji ustawowej budzić mogły zastrzeżenia. Wskazać trzeba zwłaszcza – powtarzając za Z. Góralem – na nadmierną opisowość norm ustawowych, niezbyt ściśle określenie kręgu podmiotów uprawnionych do korzystania z tego rodzaju usług, niespójność przepisów zawartych w ustawie i aktach wykonawczych, a wreszcie brak gwarancji prawnych dla osób korzystających z poradnictwa zawodowego (poza przyznaną bezrobotnym gwarancją bezpłatności badań psychologicznych, pedagogicznych i lekarskich)<sup>8</sup>. Unormowania te jako niewystarczające ocenili również autorzy Komentarza do ustawy z 16 X 1991 roku, wskazując, że „choć orientacja i poradnictwo zawodowe mogą i powinny odgrywać doniosłą rolę w zapobieganiu bezrobociu, do tej pory nie przywiązywano w Polsce do tej działalności należytej uwagi. Dotyczy to również regulacji prawnych, które były w tym zakresie bardzo fragmentaryczne. Stan ten tylko w niewielkim stopniu zmienił się na lepsze w przepisach tej ustawy”<sup>9</sup>.

Zgodnie z artykułem 17 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 14 grudnia 1994 roku<sup>10</sup> poradnictwo zawodowe polega na udzieleniu bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodaw-

---

<sup>8</sup> Tamże, s. 195.

<sup>9</sup> Z. Góral, M. Włodarczyk „Ustawa o zatrudnieniu i bezrobociu z 16 X 1991. Komentarz”, Łódź 1992, s. 81.

<sup>10</sup> Dz.U. 2001.6.56

com w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Regulacja ta była zdecydowanie lepsza od wcześniej przytaczanych przepisów i w pełni wystarczająca do prawidłowego funkcjonowania instytucji poradnictwa zawodowego. Dopełniały ją ustanowione przez Ustawodawcę zasady poradnictwa zawodowego oraz przepisy wydanego na podstawie art. 36 ust. 1 rozporządzenia 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 z 9 lutego 2000 roku<sup>11</sup>.

W toku prac nad ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>12</sup> definicję poradnictwa zawodowego rozbudowano. Zgodnie z art. 38 **poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych, w szczególności na:**

- 1) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy oraz o możliwościach szkolenia i kształcenia;**
- 2) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych;**
- 3) kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia;**
- 4) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;**
- 5) udzielaniu informacji i doradztwie pracodawcom w zakresie doboru kandydatów na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.**

---

<sup>11</sup> Dz.U. 2000.12.146, tzw. Rozporządzenie o pośrednictwie.

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku – Dz. U.2004.99.1001 – dalej: uopz.

Polski prawodawca docenił wagę poradnictwa zawodowego wskazując na nie jako na jedno z praw osobistych przysługujących obywatelom. Art. 65 ust. 5 Konstytucji RP – znajdujący się w części „Wolności i prawa osobiste” – stanowi, iż władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych.

### **Zasady poradnictwa zawodowego**

Podobnie jak w przypadku pośrednictwa pracy, również i w przypadku poradnictwa zawodowego ustawodawca określa katalog zasad, jakimi powinno się ono kierować. Bardzo silnie korespondują one z poprzednią regulacją prawną w tym zakresie, choć dostrzec można pewne różnice w sformułowaniach. Wśród nich wymienia się zasady:

- dostępności usług poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz dla pracodawców,
- dobrowolności korzystania z usług poradnictwa zawodowego,
- równości w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową,
- swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia,
- bezpłatności usług poradnictwa zawodowego,
- poufności i ochrony danych osobistych bezrobotnych i poszukujących pracy, korzystających z usług poradnictwa zawodowego.

#### ***Zasada dostępności***

Zasada ta odnosi się do wszystkich osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy oraz do wszystkich pracodawców. Tak szeroko określony krąg podmiotów, do których usługi te są adresowane jednoznacznie wskazuje na cel wprowadzenia tej zasady: uczynienie tych usług realnie dostępnymi dla

wszystkich, którzy ich potrzebują. Prawie jednakowe brzmienie przepisów art. 36 ust. 4 pkt. 1 oraz art. 38 ust. 2 pkt. 1 uopz upoważnia do analogicznego jak w przypadku pośrednictwa pracy interpretowania tej zasady wobec poradnictwa zawodowego.

Analizując tę regułę w odniesieniu do pośrednictwa pracy na gruncie poprzedniej, identycznej niemal regulacji, Z. Góral wskazuje na dwa jej przejawy<sup>13</sup>. Z jednej strony chodzi tutaj o organizację służb prowadzących pośrednictwo pracy, a z drugiej – o zakaz stosowania praktyk dyskryminacyjnych. Zdaniem M. Włodarczyka wyróżnienie przez polskiego ustawodawcę odrębnej zasady równości nakazuje obowiązek niedyskryminacji uznać za główny jej element<sup>14</sup>.

Zasada dostępności ma zatem ścisły związek z rozmieszczeniem stosownych placówek w terenie (organizacja służb zatrudnienia). Celem jest tu bowiem zapewnienie pomocy potrzebującym w sposób zgodny z ich oczekiwaniami. Aby ten postulat mógł być zrealizowany konieczne jest także odpowiednie przygotowanie specjalistów pracujących w służbach zatrudnienia oraz przygotowanie stanowisk ich pracy.

M. Włodarczyk zwraca również uwagę na fakt, iż w polskiej literaturze przedmiotu akcentuje się szereg innych jeszcze wskazań wynikających z zasady powszechnej dostępności. Autor ten precyzuje następnie, że skoro istotą tej zasady jest ograniczenie okresu poszukiwania zatrudnienia, to właściwe organy muszą wykazywać postawę bardzo aktywną, która przejawiać się będzie na przykład w reagowaniu na indywidualne zapotrzebowania, czy w bezpośrednim kontaktowaniu się z podmiotami korzystającymi z ich usług. Z drugiej strony jednak organy zatrudnienia w obecnych czasach wykonują głównie funkcje związane z rejestrowaniem bezrobotnych oraz ustalaniem prawa do zasiłku i jego wypłacaniem. Zmianie takiego stanu rzeczy służyć mają postanowienia uopz. Celem tej ustawy w odniesieniu do funkcjonowania polskiego rynku pracy jest bowiem m.in. usprawnienie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz ukierunkowanie ich

---

<sup>13</sup> Z. Góral „Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym”, Łódź 1994, s. 170.

<sup>14</sup> M. Włodarczyk „Pośrednictwo pracy. Studium prawno-społeczne”, Łódź 2002, s. 123.

działań na rzecz promocji zatrudnienia, a nie tylko łagodzenia skutków bezrobocia<sup>15</sup>.

W świetle przepisów ustawy z 14 grudnia 1994 roku i aktów wykonawczych do niej w literaturze przedmiotu zwracano także uwagę na fakt pewnego rodzaju ograniczenia zasady dostępności usług świadczonych w ramach poradnictwa zawodowego. Wiązało się to z postanowieniami § 4 ust.1 rozporządzenia o pośrednictwie<sup>16</sup>, zgodnie z którym przesłanką korzystania z poradnictwa zawodowego były trudności osób poszukujących pracy w wyborze zatrudnienia, zawodu lub kierunku szkolenia. Z. Góralski i M. Włodarczyk stawiali w związku z tym pytanie: czy oznacza to, że z usług tych nie mogły korzystać osoby poszukujące pracy, dla których są oferty pracy zgodne z ich przygotowaniem zawodowym, a które z określonych powodów chciałyby uzyskać inne kwalifikacje zawodowe?<sup>17</sup>

### ***Zasada dobrowolności***

Zasada dobrowolności korzystania z usług poradnictwa zawodowego ukształtowana została nieco odmiennie w porównaniu z regulacją zawartą w art. 36. Odmiennosc ta związana jest z szerszym w przypadku poradnictwa kręgiem podmiotów, dla których mają być świadczone stosowne usługi.

W uopz, podobnie jak wcześniej w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, ustawodawca zastrzegł, że dobrowolność pośrednictwa odnosi się jedynie do osób poszukujących pracy. Rezygnacja z tej zasady w stosunku do pracodawców jest następstwem zobowiązania tej kategorii uczestników rynku pracy do informowania na bieżąco powiatowych urzędów pracy o wolnych miejscach zatrudnienia i miejscach przygotowania zawodowego<sup>18</sup>. W literaturze przedmiotu są jednakże prezentowane poglą-

---

<sup>15</sup> Por. uzasadnienie do projektu

<sup>16</sup> Rozporządzenie 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 z 9 lutego 2000 r. (Dz.U. 2000.12.146)

<sup>17</sup> Z. Góralski, M. Włodarczyk „Prawne problemy rynku pracy”, (w:) H. Lewandowski (red.) „Polskie prawo pracy w okresie transformacji: w oświeceniu prawa wspólnotowego”, Warszawa 1997, s. 162.

<sup>18</sup> Tamże.

dy, iż „takie ukształtowanie regulacji prawnej dotyczącej zasady dobrowolności pośrednictwa pracy nie jest tak naprawdę, z powodu braku sankcji, wykroczeniem przeciwko tej regule”<sup>19</sup>.

Z zasady tej wynika również, że odmowa skorzystania z usług świadczonych przez doradców przez osobę mającą prawo z nich skorzystać nie powinna negatywnie wpływać na ocenę jej szans zawodowych<sup>20</sup>.

### ***Zasada równości***

Zasada równości wobec prawa traktowana jest jako jeden z naczelných postulatów stawianych przed systemem prawnym i przed organami państwowymi stosującymi prawo. Uznaje się ją powszechnie za jeden z podstawowych wymogów praworządności. Teoretycy prawa stwierdzają, iż praworządność wymaga, by „wszyscy byli równi wobec prawa” (J. Kowalski), by prawo było „równe dla wszystkich” (St. Ehrlich), by zapewniało „wszystkim obywatelom równość prawną, wykluczając przywileje prawne dla grup czy jednostek”<sup>21</sup>. Wyjaśnienie jednak krótko, dokładnie i precyzyjnie tego, czym jest „równość wobec prawa” nie jest rzeczą łatwą. Dowodem tego mogą być liczne orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego<sup>22</sup>, których znajomość pozwala na dokonanie prawidłowej wykładni art. 67 Konstytucji. Zgodnie z tym przepisem obywatele mają równe prawa, bez względu na płeć, urodzenie, zawód, narodowość, rasę, wyznanie oraz pochodzenie społeczne. Waga tej konstytucyjnej zasady jest oczywista, ale jej zastosowanie w praktyce nastrocza nieraz szereg trudności interpretacyjnych<sup>23</sup>.

Polski system prawny dopuszcza pewne odstępstwa od zasady równości. Dla przykładu jedynie można wskazać tu na swoiste uprzywilejowanie w przepisach, uchylonej przez art.151 uopz, ustawy z 14 grudnia 1994 r.

---

<sup>19</sup> W. Sanetra „Zatrudnienie i bezrobocie. Przepisy i komentarz.”, Warszawa 1993, s. 60.

<sup>20</sup> A. M. Świątkowski „Indywidualne prawo pracy”, Gdańsk-Kraków 2001, s. 254.

<sup>21</sup> W. Sadurski „Równość wobec prawa”, (w:) *PiP*, 8–9/78, s. 51.

<sup>22</sup> Por. np. J. Falski „Ewolucja wykładni zasady równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego”, (w:) *PiP* 1/2000.

<sup>23</sup> M. Rafacz-Krzyżanowska „Z problematyki i konstytucyjnej zasady równości obywateli wobec prawa w świetle orzecznictwa TK”, (w:) *PiZS* nr 3 z 1993 roku.

bezrobotnych, którzy wyróżnieni byli spośród wszystkich poszukujących pracy, w szczególności w zakresie kolejności świadczenia usług<sup>24</sup>.

Ustawodawca, na gruncie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, zawarł zasadę równości, zarówno w art. 12 – dotyczącym pośrednictwa, jak i w art. 17 (poradnictwo). Pomimo tego, że na pierwszy rzut oka reguły te wydawały się być tożsame, można było dopatrzeć się jednak subtelnej różnicy. Wiązała się ona z uszeregowaniem wymienionych w owych przepisach kryteriów dyskryminacyjnych. M. Włodarczyk zwracał uwagę na fakt, że owo uporządkowanie – w przypadku pośrednictwa – nie oddaje ich społecznego znaczenia; w szczególności płeć umieszczona została dopiero na trzeciej pozycji. W przypadku poradnictwa zawodowego regulacja wyglądała nieco odmiennie, gdyż w treści tego przepisu płeć „awansowała” na pozycję drugą. W obu przypadkach pominięto zaś wiek, który w naszych warunkach jest ważnym czynnikiem wpływającym na sytuację poszukujących pracy. Sytuację tę naprawiono na gruncie postanowień uopz, gdzie w przypadku obydwu instytucji przykładowy katalog kryteriów dyskryminacyjnych otwiera płeć, a za nią następują: wiek, niepełnosprawność, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, orientacja seksualna, przekonania polityczne, wyznanie religijne, przynależność związkowa.

Istotą zasady równości w omawianych przepisach jest jednak przede wszystkim nakaz jednakowego traktowania wszystkich, którzy korzystają z zapewnionych tam usług, zaś z drugiej strony jest to nakaz powstrzymywania się od wszelkich praktyk dyskryminacyjnych.

### ***Zasada swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia***

Zasada ta została umieszczona przez prawodawcę tylko w katalogu zasad znajdującym się w art. 38. W katalogu zasad pośrednictwa pracy w ogóle ją pominięto, choć ma ona ogromne znaczenie i stanowi wyraz wolności pracy – reguły wynikającej z art. 10 KP. Obydwa wskazane przepisy są uszczegółowieniem art. 63 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdemu zapewniono wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru

---

<sup>24</sup> M. Włodarczyk „Pośrednictwo...”, dz. cyt., s. 136.

miejsca pracy. Oznacza to, że z konstytucyjnej gwarancji przewidzianej w art. 63 Konstytucji korzystają nie tylko osoby podejmujące pracę w charakterze pracowników, ale również osoby trudniące się działalnością zawodową poza ramami stosunku pracy.

Kodeks przewiduje, że w zasadzie nikomu nie można zabronić wykonywania zawodu, dopuszcza jednak wyjątki od tej zasady przewidziane ustawą, np. w przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców.

W podobnym tonie utrzymany jest również przepis art. 11 Kp, zgodnie z którym nawiązanie stosunku pracy (oraz ustalenie warunków pracy i płacy), bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

### ***Zasada bezpłatności***

Poradnictwo zawodowe prowadzone przez powiatowe urzędy pracy oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy jest bezpłatne. Nieodpłatnie przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy świadczone są również usługi z zakresu pośrednictwa pracy, jednakże nie uczyniono z tej cechy jednej z jego zasad.

Z art. 17 ust. 5 zdanie drugie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu wynikało jednak pewnego rodzaju odstępstwo od tej reguły. Stanowiło się tam bowiem, że koszty badań lekarskich i psychologicznych nie obciążają bezrobotnego i innych osób poszukujących pracy. Wynikało więc z tego przepisu, że w przypadku przeprowadzania wspomnianych w tym przepisie badań na zlecenie pracodawcy, może on zostać obciążony ich kosztami<sup>25</sup>. Kwestia ta rozwiązana została w przepisach uopz. W art. 38 ust. 4 zdanie drugie przesądzało, iż koszty tych badań finansowane są z Funduszu Pracy.

W chwili obecnej istnieje możliwość odpłatnego świadczenia usług zarówno z zakresu pośrednictwa pracy, jak i poradnictwa zawodowego przez niepubliczne jednostki organizacyjne, jakimi są agencje zatrudnienia. Wprowadzenie tej możliwości rodziło pewne wątpliwości a dokonało się na drodze stopniowej zmiany przepisów w tym zakresie.

---

<sup>25</sup> Z. Góral, M. Włodarczyk „Prawne problemy...”, dz. cyt., s. 162.



Kwestia odpłatności pośrednictwa pracy wielokrotnie była przedmiotem zainteresowania Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>26</sup>, jednak dotychczasowe doświadczenia nie pozwalają na przyjęcie jednoznacznych rozstrzygnięć. W wielu krajach stwierdzono, że płatne pośrednictwo prywatne ma pozytywny wpływ na jakość usług świadczonych przez pośrednictwo publiczne. W innych z zaś zauważa się, że wzrost wymagań spowodowany przez współczesne techniki zarządzania oraz nowoczesne metody selekcji kandydatów, prowadzi często płatne pośrednictwo do stosowania nagannych form działania, które są trudne do skontrolowania i wyeliminowania przez organy nadzorujące.<sup>27</sup>

Nowelą z 20 grudnia 2002 r. wprowadzono do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu przepisy, które dopuszczały odpłatne świadczenie usług zarówno z zakresu pośrednictwa pracy, jak i w pewnym sensie z zakresu poradnictwa zawodowego. Stanowił o tym art. 37, który traktował o agencjach doradztwa personalnego. Zgodnie z ust.1 pośrednictwo pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej lub za granicą mogły prowadzić podmioty prowadzące działalność gospodarczą lub statutową w tym zakresie, inne niż urzędy pracy, zwane „agencjami pośrednictwa pracy”, po uzyskaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Na zlecenie pracodawców natomiast (ust. 2) mogły być świadczone odpłatnie usługi w zakresie doradztwa personalnego, a więc również w zakresie weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji, z zastosowaniem narzędzi i metod psychologicznych, przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą, zwane „agencjami doradztwa personalnego”. Najpierw jednak agencja taka musiała uzyskać wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Taka interpretacja dotycząca dopuszczenia odpłatnego świadczenia usług z zakresu poradnictwa zawodowego wynikała z faktu, iż precyzyjne oddzielenie usług wchodzących w skład poradnictwa i doradztwa personalnego nie było na gruncie omawianych przepisów możliwe. Czynności bowiem,

---

<sup>26</sup> Por. np. Z. Góral „Prywatne pośrednictwo pracy na tle porównawczym i w świetle międzynarodowego prawa pracy”, (w:) *PiP* nr 4/91, s. 67–76.

<sup>27</sup> M. Włodarczyk „Pośrednictwo pracy w prawie międzynarodowym”, (w:) *SP-E* 1995/51/33, s. 44.

polegające na dokonywaniu analizy i określaniu niezbędnych i pożądanых kwalifikacji, predyspozycji i innych cech, jakie powinien posiadać kandydat szukający zatrudnienia, pokrywały się z obszarem działań realizowanych w ramach poradnictwa zawodowego.

Na gruncie uopz ustawodawca *expressis verbis* wskazuje na rozszerzenie kręgu podmiotów uprawnionych do świadczenia usług z zakresu poradnictwa zawodowego. Obok bowiem wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy zadania z tego zakresu mogą wykonywać również agencje zatrudnienia (art. 18 ust.1 ), które ze względu na przedmiot działalności określane są mianem „agencji poradnictwa zawodowego”. Agencje takie mogą funkcjonować na zasadach określonych w ustawie, po uzyskaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, a zakres świadczonych przez nie usług obejmuje:

- 1) udzielanie pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
- 2) udzielanie informacji zawodowej,
- 3) udzielanie pomocy pracodawcom w doborze kandydatów na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Wskazać przy tym jednak trzeba, iż zasady świadczenia usług z zakresu poradnictwa, które do uopz zostały przeniesione w niezmienionej niemal formie z obowiązującej poprzednio ustawy, znajdują na gruncie uopz zastosowanie jedynie w odniesieniu do zadań realizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Nie znajdują one więc wprost odniesienia chociażby do agencji poradnictwa zawodowego. Niemniej jednak zagwarantowano klientom takich agencji zarówno niedyskryminację (art.19 ust.6 ), jak i ochronę danych osobowych (Art. 19 ust. 5 ). Agencje zatrudnienia, w tym agencje poradnictwa zawodowego, mogą za swoje usługi pobierać zapłatę, jednak jej wysokość nie może przekraczać kwoty należnej agencji z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych z udzieleniem pomocy klientowi (Art. 19 ust 7, w związku z art. 85 ust. 2 pkt 7 ).

***Zasada poufności i ochrony danych osobowych bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług poradnictwa zawodowego***

Zainteresowanie problematyką ochrony danych osobowych w Polsce pojawiło się stosunkowo niedawno. Wcześniej kwestia ta była ledwo dostrzegana, choć doktryna, a następnie orzecznictwo wypracowały koncepcje ochrony prywatności na tle ogólnych przepisów o ochronie dóbr osobistych zawartych w kodeksie cywilnym (art. 23 i 24)<sup>28</sup>.

M. Safjan podaje dwa główne powody tworzenia mechanizmów ochrony danych osobowych, które – zdaniem tego Autora – zasługują na szczególną uwagę. Po pierwsze jest to nieskuteczność tradycyjnych mechanizmów ochrony prywatności, które były możliwe do wykorzystania na gruncie prawa karnego i prawa cywilnego. Zdaniem cytowanego Autora „sankcje cywilnoprawna oraz penalna okazały się absolutnie nieskuteczne z punktu widzenia funkcji prewencyjnej”. Drugim powodem jest uznanie przede wszystkim środków publicznoprawnych za podstawowy oręż ochrony – jest to więc ochrona instytucjonalna, a nie ochrona mająca źródło i umocowanie w autonomicznych dyspozycjach jednostki<sup>29</sup>.

Gdy chodzi o regulację prawną dotyczącą tej zasady na gruncie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu rozważyć należało poprawność ukształtowania jej zakresu przedmiotowego (dane osobiste) i podmiotowego (bezrobotni i inne osoby poszukujące pracy). Bez analogicznej ochrony pozostawiało się bowiem informacje, którymi musiał dzielić się pracodawca korzystając z usług tego rodzaju. Kwestia na nie uległa zmianie również na gruncie uopz. Regulacja taka „nie tworzy klimatu zaufania, który jest konieczny do prawidłowego prowadzenia tego typu działalności”<sup>30</sup>.

Uopz, podobnie jak wcześniej ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, nie określa prawnych form, w jakich świadczone są porady zawodowe. Nie nakłada na strony obowiązku zawarcia umowy. W literaturze wskazuje się, iż pomiędzy klientem doradcy zawodowego i powiatowym

---

<sup>28</sup> M. Safjan „Prawo do prywatności i ochrona danych osobowych w społeczeństwie informatycznym”, (w:) *PiP* 6/2002, s. 7.

<sup>29</sup> Tamże.

<sup>30</sup> Z. Góral, M. Włodarczyk „Prawne problemy...”, dz. cyt., s. 162.

urzędem pracy zachodzi stosunek administracyjny. W ramach tego stosunku – jak wskazuje A.M. Świątkowski – organ administracji jest obowiązany zapewnić uprawnionym usługi w zakresie poradnictwa zawodowego tak, aby osoby poszukujące pracy znalazły odpowiednią pracę, zaś pracodawca chcący zatrudnić pracowników uzyskał odpowiednich kandydatów do pracy<sup>31</sup>.

Nieodpłatne usługi z zakresu poradnictwa zawodowego prowadzą powiatowe urzędy pracy oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. Każdy wojewódzki urząd pracy posiada w swojej strukturze co najmniej jedno centrum. Krajową sieć CiPKZ-ów tworzą w sumie 53 jednostki<sup>32</sup>. Zgodnie z art. 8 ust. 8 uopz centrum informacji i planowania kariery zawodowej jest wyspecjalizowaną jednostką organizacyjną wojewódzkiego urzędu pracy, która:

- wspomaga powiatowe urzędy pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego poprzez świadczenie wyspecjalizowanych usług w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy,
- opracowuje, aktualizuje i upowszechnia informacje zawodowe na terenie województwa,
- prowadzi zajęcia aktywizacyjne na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy,
- współpracuje przy świadczeniu usług EURES.

Centra informacji i planowania kariery zawodowej powstały z przekształcenia centrów informacji zawodowej, będących odpowiednikiem zbliżonych instytucji działających w niemieckim systemie służb zatrudnienia. Organizacja i sposób funkcjonowania centrów przypomina charakter usług świadczonych przez niemieckie jednostki<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> A. M. Świątkowski „Indywidualne...”, dz. cyt, s. 255.

<sup>32</sup> Aktualne dane MGPIPS - I. Mazek i A. Woynarowska wskazują na ok. 50 jednostek w: „Publiczne poradnictwo zawodowe dla dorosłych w Polsce”, (w:) *RP* nr 5/6 (101/102) z 2000 roku, s. 37–39.

<sup>33</sup> W. Trzeciak „Polskie poradnictwo zawodowe na tle standardów europejskich” (w:) *SP* nr 10/99, s. 11.

### Uwagi końcowe

Polskie przepisy regulujące kwestię organizacji i funkcjonowania poradnictwa zawodowego dla dorosłych już na gruncie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu były czytelne, proste i syntetyczne. Dokonane zmiany ulepszyły obowiązujące dotychczas postanowienia.

Zmiany w pewnym stopniu dotknęły samą definicję poradnictwa zawodowego. Modyfikacja wiąże się ze wskazaniem przykładów tego, na czym poradnictwo zawodowe polega. Analizując literaturę przedmiotu wydaje się jednak, że jest to zmiana w pełni uzasadniona. Rodzić mogło się bowiem pytanie, czy dotychczasowe postanowienia przystawały do aktualnych tendencji, które pojawiają się w ujmowaniu poradnictwa zawodowego. W chwili obecnej bardzo mocno akcentuje się fakt zmiany roli jaką powinno odgrywać poradnictwo zawodowe. Chodzi przede wszystkim o to, aby podmioty świadczące usługi z tego zakresu oferowały swoją pomoc i wsparcie nie tylko w momencie wyboru zawodu, ale przez całe zawodowe życie jednostki<sup>34</sup>. Zmianie ulega więc – jak pisze W. Trzeciak – treść pojęcia poradnictwa zawodowego, które wypierane jest ostatnio przez pojęcie poradnictwa kariery zawodowej, mającej szersze ramy czasowe niż wybór zawodu<sup>35</sup>. Na gruncie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu mogło wydawać się, że ustawowa definicja poradnictwa nie przystaje w pełni do tego ujęcia (mówiło się tylko, iż poradnictwo zawodowe polega na wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia). Zmiany zachodzące w rozumieniu tej instytucji nie czyniły wprowadzone regulacji prawnych nieaktualnymi, co widać było zwłaszcza na przykładzie postanowień zawartych w tzw. rozporządzeniu o pośrednictwie (szczegółowo wyjaśniało na czym poradnictwo zawodowe polega, a wśród wielu innych wskazań znalazło się tam m.in. udzielanie informacji o możliwo-

---

<sup>34</sup> Takie ujęcie nawiązuje do teorii rozwoju zawodowego formułowanej m.in. przez Supera, Ginzberga. Por. np. W. Trzeciak „Orientacja i poradnictwo zawodowe”, (w:) *SP* nr 10/91.

<sup>35</sup> W. Trzeciak „Nowe trendy w poradnictwie zawodowym”, *Służba Pracownicza* Nr 5/2003.

ściach szkolenia i kształcenia, a także udzielanie porad ułatwiających zmianę kwalifikacji oraz zmianę zatrudnienia, co wykracza poza ramy samego tylko wyboru zawodu), niemniej jednak, wskazując w akcie rangi ustawowej przykładowe wyliczenie, ustawodawca nie pozostawia wątpliwości co do szerokiego ujęcia poradnictwa.

Zmianą, którą w kontekście omawianej instytucji należy ocenić szczególnie pozytywnie jest wskazanie, a także rozróżnienie kwalifikacji osób wykonujących zawód doradcy zawodowego. I tak zadania z zakresu poradnictwa zawodowego są realizowane przez doradców zawodowych – stażystów, doradców zawodowych, doradców zawodowych I stopnia i doradców zawodowych II stopnia – osoby, które na swój wniosek otrzymały od wojewody, w drodze decyzji administracyjnej, licencję zawodową doradcy zawodowego. Ustawa wskazuje szczegółowe wymagania dla doradców na każdym z wyżej wymienionych stopni (Art. 94 i nast.).

Wprowadzenie takiego rozwiązania tworzy sformalizowaną „ścieżkę kariery” doradców i zapewnia im samym możliwość rozwoju zawodowego. Ustawodawca nie zapomniał również o dostosowaniu wynagrodzenia doradców do zakresu posiadanych kompetencji i rodzaju posiadanej licencji – przysługują im specjalne dodatki do wynagrodzeń.

W uopz znajdują się jednak postanowienia, które mogą budzić wątpliwości. Przede wszystkim w dalszym ciągu utrzymano zasadę ochrony danych osobowych tylko w odniesieniu do bezrobotnego lub osoby poszukującej pracy, pomijając przy tym pracodawcę. Ponadto art. 121 ust. 2 uopz stanowi, iż ten, kto prowadząc agencję zatrudnienia pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, dodatkowe opłaty, inne niż kwota wymieniona w art. 85 ust. 2 pkt 7, podlega karze grzywny nie niższej, niż 3000 zł. Takie sformułowanie przepisu dotyczącego odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy powoduje, iż mimo ustawowego określenia wysokości opłat, jakie mogą być pobierane przez agencje poradnictwa zawodowego, brak jest sankcji grożących osobom łamiącym te przepisy. Trudno bowiem zgodzić się, iż poszukiwanie dla określonej osoby zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej należy będzie do zakresu działalności tych właśnie agencji.

Na koniec warto wskazać na ogromną rolę poradnictwa zawodowego. W. Trzeciak pisze, iż „przebieg dobrze zaprojektowanych karier zawodowych ludzi prowadzi – z jednej strony – do zmniejszenia kosztów społecznych dzięki ograniczonej fluktuacji kadr, zmniejszonej konieczności przekwalifikowań, mniejszej liczby bankructw firm (właściwy dobór do samozatrudnienia), mniejszej liczby osób bezrobotnych, a z drugiej – do lepszego dopasowania kompetencji absolwentów do potrzeb rynku pracy, większej mobilności zawodowej i wyrównania szans na rynku pracy”<sup>36</sup>. Stojąc więc przed koniecznością wypełnienia takiego zadania poradnictwo zawodowe wymaga przede wszystkim lepszej promocji wśród osób bezrobotnych, tak aby instytucja ta miała szansę zostać w pełni wykorzystaną. Poziom świadomości osób bezrobotnych w tym zakresie jest bowiem niewielki. Zmiany w funkcjonowaniu poradnictwa zawodowego, abstrahując od wszelkich innych postanowień, które wprowadzono ustawą o promocji zatrudnienia, w korzystny sposób wpływają na całościową ocenę omawianej instytucji.

---

<sup>36</sup> Tamże, s. 2

*Małgorzata Denkiewicz*

## **Zatrudnienie socjalne w krajach Unii Europejskiej**

### **1. Idea ekonomii i przedsiębiorczości społecznej**

W krajach UE działania mające na celu reintegrację zmarginalizowanych środowisk czy osób, podejmowane były już w latach siedemdziesiątych. Inicjatywy te nawiązywały do idei nowej przedsiębiorczości społecznej, która podobnie jak i ruch spółdzielczy, posiada korzenie mocno osadzone w przeszłości, w koncepcji filozofii społecznej, która pojawiła się w XIX w., i w toku ewolucji przetrwała do dnia dzisiejszego. Te koncepcje odnoszą się do idei socjalizmu, liberalizmu i solidaryzmu chrześcijańskiego. Socjaliści utopijni – Claude Henri de Saint-Simon i Charles Fourier propagowali idee całkowitej przebudowy systemu państwa, ustanowienia nowej struktury społecznej i nowego rodzaju stosunków pracy. Podstawą „nowego społeczeństwa” miały być dobrowolne stowarzyszenia produkcyjne takie jak „falangi” Fouriera. Natomiast Robert Owen, uważał, iż główny cel każdej działalności społecznej to wykreowanie „nowego człowieka”, należy zatem dążyć do całkowitej przebudowy warunków ekonomicznych i społecznych, które kształtują ludzką świadomość. To właśnie w dobrowolnych stowarzyszeniach społeczno-gospodarczych („wioskach Owena”)



i spółdzielniach, gdzie istnieje pełna kooperacja pomiędzy wszystkimi indywidualnymi jednostkami na wszelkich polach działalności gospodarczej możliwy jest pełny rozwój jednostki. Idea Owena była tą, która stworzyła podstawy dla pierwszej spółdzielni założonej w Rochdale w Wielkiej Brytanii w roku 1844. Dwa inne ideologiczne źródła ekonomii społecznej, liberalizm i solidaryzm chrześcijański, nie miały aż takich ambicji całkowitej rekonstrukcji istniejącego społeczeństwa – ukierunkowywały się raczej na ochronę i zabezpieczenie jego struktur, możliwe ulepszenie i bardziej sprawiedliwe regulowanie potrzeb wszystkich grup społecznych.

Liberalizm zakładał, iż społeczeństwo składa się z autonomicznych jednostek, dlatego rozwijanie stałej współpracy ekonomicznej pomiędzy nimi będzie bardziej korzystne dla nich niż tworzenie konfliktów. Z tego pragmatycznego powodu należy stworzyć instytucje, które zminimalizują konflikty i pomogą we współpracy. W ramach takich instytucji spółdzielnie i inne dobrowolne stowarzyszenia mają do odegrania bardzo ważną rolę. Zwolennikiem tej koncepcji był Herman Schulze-Delitzsch, który założył pierwsze banki spółdzielcze w Niemczech. Instytucje te skupiały się na wspieraniu tych grup społecznych, które coś już osiągnęły: drobnych i średnich przedsiębiorców, rzemieślników i rolników, którym się w miarę dobrze powodziło. Zgodnie z koncepcjami liberalnymi, wspierając indywidualny rozwój gospodarczy jednostek przedsiębiorczych, powstają nowe miejsca pracy, wzrasta ogólny dobrobyt i dochodzi do awansu biedniejszych grup społecznych.

Według solidaryzmu chrześcijańskiego kluczową rolę w organizacji społeczeństwa odgrywa podział pracy i może być osiągnięty przez różnego rodzaju „korporacje” i małe grupy oparte na solidarności chrześcijańskiej, które umożliwiają społeczne i ekonomiczne włączanie jednostek indywidualnych i rodzin w główny nurt społeczeństwa. Spółdzielnie są jedną z form takich korporacji. Pierwsze spółdzielnie odpowiadające tej koncepcji założył Friedrich Wilhelm Raiffeisen, który pierwszy założył spółdzielnie oszczędnościowo-kredytowe działające głównie w najbiedniejszych regionach wiejskich. Również inne spółdzielnie Raiffeisena były zwykle małe, zakotwiczone w lokalnych społecznościach, oparte na mocnych

więziach pomiędzy członkami, wzajemnym zaufaniu, ideach samopomocy i dobrowolności pracy dla dobra wspólnego<sup>1</sup>.

## 2. Nowa przedsiębiorczość społeczna

Istotny wpływ na rozwój zjawiska nowej przedsiębiorczości społecznej miał kryzys i reforma powojennych systemów socjalnych w krajach UE. Jej celem było zwiększenie skuteczności i wiarygodności świadczeń socjalnych, a także reorganizacja wydatków budżetowych. Te wydarzenia stały się impulsem do rozwoju autonomicznych inicjatyw na rzecz integracji społeczno-zawodowej osób bez kwalifikacji oraz rozwoju indywidualnych usług socjalnych, w tym szkoleń zawodowych, centrów dla młodzieży, usług dla osób starszych, pomocy dzieciom, ofiarom przemocy, uchodźcom i imigrantom. Przedsiębiorczość społeczna jest złożona ze spółdzielni, stowarzyszeń pomocy wzajemnej, stowarzyszeń i fundacji. Działania podejmowane w jej ramach nie są integralną częścią ani sektora publicznego ani sektora tradycyjnej ekonomii rynkowej. Orientacja „na potrzeby”, nie jest związana z tworzeniem zysku. Składa się na nią:

- społeczna, demokratyczna i uczestnicząca przedsiębiorczość,
- zatrudnienie i spójność społeczna,
- rozwój lokalny,
- wzajemna ochrona społeczna.

Swoimi gałęziami na poziomie lokalnej społeczności, przedsiębiorczość społeczna zawsze wspierała partnerstwo (pomiędzy sektorem publicznym i władzami lokalnymi, wraz ze związkami zawodowymi i tradycyjnymi przedsiębiorstwami), co pomogło w nadaniu jej struktury sieciowej i w jej rozwoju. Główne cele przedsiębiorstw społecznych to: reintegracja z rynkiem pracy osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobot-

---

<sup>1</sup> Na podstawie: B. Roelants (red.), *Dokument przygotowawczy. Pierwsza Europejska Konferencja na temat Ekonomii Społecznej w Europie Środkowo-Wschodniej*. CEKOP, Praga, 24–25.05.2002.

nych, zagrożonych lub dotkniętych wykluczeniem społecznym (osoby uzależnione, byli więźniowie, młodzież, która przerwała obowiązek szkolny) i w ten sposób ograniczanie bezrobocia i marginalizacji społecznej. Pełnią one również rolę przejściowych rynków pracy, stanowiących etap przejścia do otwartego rynku pracy.

Znaczenie rozwoju ekonomii społecznej w krajach UE podkreślono po raz pierwszy w Białej Księdze z 1994 r. – „Wzrost, konkurencyjność i zatrudnienie”, w której podkreślono wkład tego sektora we wzrost zatrudnienia i jego rolę w tworzeniu nowych miejsc pracy, oraz integracji społecznej osób marginalizowanych na rynku pracy. Komisja Europejska określiła podstawowe cele w zakresie prawodawstwa i koordynacji inicjatyw, umożliwiających sprawny rozwój ekonomii społecznej. Powstała Biała Księga dotycząca przedsiębiorczości i spółdzielczości w Europie (*Entrepreneurship and Co-operatives in Europe*) oraz projekt Białej Księgi w sprawie towarzystw pomocy wzajemnej (*White Paper on Mutual Societies*). Podjęto również działania na rzecz stworzenia sieci informacyjnej ARIES, a także rozwijany jest dialog na temat ekonomii społecznej na forum Komitetu Konsultacyjnego ds. Spółdzielni, Towarzystw Pomocy Wzajemnej, Stowarzyszeń i Fundacji (CMAF). Rozwój przedsiębiorczości społecznej i zatrudnienia socjalnego jest wspierany przez Europejski Fundusz Społeczny, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego – w ramach finansowania rozwoju lokalnego, a także z sekcji „Orientacji” Europejskiego Funduszu Orientacji i Gwarancji Rolnej. Od 1996 r. zagadnienie ekonomii i przedsiębiorczości społecznej w krajach UE jest przedmiotem międzynarodowych badań naukowych w ramach projektu EMES – The Emergence of Social Enterprises in Europe<sup>2</sup>.

Ekonomia społeczna w krajach Unii Europejskiej składa się z ok. 900 000 przedsiębiorstw, reprezentuje ok. 10% PKB i zatrudnienia. W krajach Europy Wschodniej, nowe społeczeństwo wydaje się być bardziej tradycyjnym

---

<sup>2</sup> Sarah Kelly, „Ekonomia społeczna i przedsiębiorczość społeczna w UE”, [w:] T. Kaźmierczak, M. Rymśza, *W stronę aktywnej polityki społecznej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych 2003, s. 33–38.

podmiotem ekonomii społecznej, przystosowując się do gospodarki rynkowej, stara się zachować w tym samym czasie społeczną odpowiedzialność. Posiadająca więcej niż wiek doświadczenia, ekonomia społeczna aktywnie uczestniczy w nowoczesnej, pluralistycznej gospodarce rynkowej, dopominając się, wraz ze swoimi aspektami ekonomicznymi, społecznymi i obywatelskimi, o swoje prawa jako pełnoprawnego partnera w społeczeństwie. Jako taka, jest jednym z głównych aspektów polityki Unii Europejskiej i integralną częścią modelu społecznego i gospodarczego dla przyszłej Unii Europejskiej, jak określił to Romano Prodi w swoim przemówieniu na temat spółdzielczości w dniu 13 lutego 2002 (*Europejska Konwencja Spółdzielcza*, Komitet Ekonomiczno-Społeczny Unii Europejskiej, Bruksela).

### 3. Próba zdefiniowania przedsiębiorczości społecznej

Rozwój przedsiębiorczości społecznej spowodował potrzebę jej zdefiniowania i określenia kryteriów wyróżniających ten rodzaj działalności spośród innych. Przedsiębiorstwa społeczne to firmy o celach społecznych, zbliżające ludzi i społeczności lokalne w dążeniu do dobrobytu i pożytku ogółu społeczeństwa. Rozbudowaną definicję przedsiębiorczości społecznej podaje Ewa Leś, według której tego typu inicjatywy powinny spełniać określone kryteria ekonomiczne i społeczne.

#### ***Kryteria ekonomiczne:***

- 1) stała działalność mająca bezpośrednio na celu produkcję dóbr i sprzedaż usług;
- 2) wysoki stopień autonomii działania: przedsiębiorstwa społeczne są zakładane na zasadach dobrowolności przez grupy obywateli i przez nich zarządzane, mogą korzystać z dotacji publicznych; ich członkowie mają prawo głosu i prawo do własnego stanowiska oraz prawo wyjścia z organizacji;
- 3) ponoszenie znaczącego ryzyka ekonomicznego w prowadzeniu działalności: finansowe podstawy działania przedsiębiorstw społecznych zależą od wysiłków ich członków i pracowników, do których należy

zapewnienie odpowiednich zasobów finansowych, w odróżnieniu od instytucji publicznych;

- 4) działalność przedsiębiorstw społecznych wymaga istnienia minimalnego personelu płatnego, chociaż podobnie jak w przypadku tradycyjnych organizacji społecznych, przedsiębiorstwa społeczne mogą bazować w swojej działalności zarówno na zasobach finansowych jak i pozapieniężnych oraz opierać swoją działalność na pracy płatnej i społecznej.

#### ***Kryteria społeczne***

- 1) działalność przedsiębiorstw społecznych ma na celu wsparcie i rozwój społeczności lokalnej, a także promowanie odpowiedzialności społecznej na szczeblu lokalnym;
- 2) działalność przedsiębiorstw społecznych jest wynikiem kolektywnych wysiłków obywateli należących do danej wspólnoty lub grupy, którą łączą wspólne potrzeby lub cele;
- 3) demokratyczne zarządzanie w przedsiębiorstwach społecznych oparte na zasadzie jedno miejsce = jeden głos; proces podejmowania decyzji nie jest podporządkowany udziałom kapitałowym;
- 4) partycypacyjny charakter przedsiębiorstw społecznych, użytkownicy ich usług są reprezentowani i uczestniczą w ich strukturach. Głównym celem przedsiębiorstw społecznych jest często wzmocnienie demokracji na szczeblu lokalnym poprzez działalność ekonomiczną;
- 5) ograniczona dystrybucja zysków; przedsiębiorstwa społeczne mogą być organizacjami, które wprowadzają całkowity zakaz dystrybuowania zysków, jak również organizacjami, które mogą dystrybuować zyski jedynie w ograniczonym zakresie unikając w ten sposób działań ukierunkowanych na maksymalizację zysku (spółdzielnie)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Ewa Leś, „Europejskie doświadczenia w sprawie przedsiębiorczości społecznej na przykładzie Włoch i Finlandii”, [w:] *Pomoc społeczna, od klientyzmu do partycypacji*, Warszawa 2003, s. 381–395.

#### 4. Europejska definicja przedsiębiorstw społecznych

Poniższa definicja przedsiębiorczości społecznej, zaaprobowana w marcu 2002 r, jest ostatnią przygotowaną na szczeblu UE:

*„Organizacje przedsiębiorczości społecznej są to podmioty gospodarcze i społeczne aktywne we wszystkich sektorach. Wyróżniają się one ze względu na swoje cele oraz szczególną formę przedsiębiorczości. Ekonomia społeczna zawiera organizacje takie jak spółdzielnie, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, stowarzyszenia i fundacje. Przedsiębiorstwa te działają w poszczególnych obszarach, takich jak opieka społeczna, usługi dla społeczeństwa, zdrowie, banki, ubezpieczenia, produkcja rolnicza, sprawy konsumentów, praca stowarzyszeń, sektor mieszkaniowy, handel, usługi sąsiedzkie, edukacja i trening, obszar kultury, sport i aktywność w czasie wolnym.”* (CEP-CMAF – Europejska Stała Konferencja Spółdzielni, Towarzystw Ubezpieczeń Wzajemnych, Organizacji i Fundacji). Te przedsiębiorstwa można odróżnić od tych opartych na bazie kapitałowej, poprzez szczególne cechy takie jak:

- prymat celów indywidualnych i społecznych ponad kapitałem,
- dobrowolne i otwarte członkostwo,
- demokratyczna kontrola przez członków (z wyjątkiem fundacji),
- połączenie interesów członków /użytkowników i/ lub wspólnych interesów,
- rozwijanie i przyjmowanie wartości solidarności i odpowiedzialności,
- autonomiczne zarządzanie i niezależność od władz państwowych,
- podstawowe nadwyżki przeznaczone są na stały rozwój celów i usług dla członków lub wspólnych zadań.

Przedsiębiorstwa społeczne łączą w jednym miejscu umiejętności, wiedzę, kapitał i pracę wielu osób przez co mogą osiągać odpowiednią skalę produkcji i usług. Ich rozwój oparty jest na wartościach solidarności, pluralizmu i osobistego zaangażowania w proces aktywnego obywatelstwa. Przedsiębiorczość społeczna generuje nowe miejsca pracy o wysokiej jakości i ulepsza poziom życia, odgrywając bardzo ważną rolę w rozwoju lokal-

nym i spójności społecznej. Inicjowane przez przedsiębiorstwa społeczne nowe metody organizacji produkcji świadczeń i usług społecznych, w porównaniu do inicjatyw tradycyjnych polegają przede wszystkim na włączaniu do współpracy przy realizacji świadczeń i usług wielu odmiennych kategorii partnerów społecznych i obywateli. W nowego typu inicjatywach z zakresu przedsiębiorczości społecznej dużą rolę odgrywają wolontariusze, którzy podejmują role typowe dla sfery przedsiębiorczości, a nie działalności społecznej, jak np. podejmowanie działalności gospodarczej. Zmienia się także rola płatnego personelu w przedsiębiorstwach społecznych. Wiele osób współpracuje w ramach tzw. nietypowych form zatrudnienia – np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze z bardzo zredukowanym czasem pracy. Pracownicy przedsiębiorstw społecznych pełnią dodatkową funkcję, gdyż są równocześnie członkami ciał zarządzających przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni i mają do odegrania rolę decyzyjne i kontrolne. Struktura osobowa przedsiębiorstw społecznych, złożonych z pracowników i wolontariuszy, jest nowym, innowacyjnym rozwiązaniem, jednakże wymaga specjalnych metod i technik zarządzania zasobami ludzkimi.

Zatrudnienie socjalne jest również zbieżne z wartościami i celami strategicznymi Unii Europejskiej, takimi jak: spójność społeczna, pełne zatrudnienie i walka przeciwko biedzie i wykluczeniom społecznym, demokracja uczestnicząca, lepsze rządy i stały rozwój. W roku 2000, Komisja Europejska podała, że ok. 30–50% populacji krajów członkowskich UE było zaangażowanych w ekonomię społeczną, w taki lub inny sposób. Badania sektora przedsiębiorczości społecznej wykazują, iż zatrudnia on ok. 10% osób w ramach UE i wzrasta w stopniu wyższym niż to się działo w przypadku gospodarek państwowych. Dynamiczny rozwój przedsiębiorczości społecznej i tworzenie nowego zatrudnienia jest odpowiedzią na nowe potrzeby społeczne, które znalazły swój wyraz m.in. w spółdzielniach socjalnych, we wzroście konkurencji i potrzebie konsolidacji już utworzonego zatrudnienia, poprzez instytucjonalizację i stabilizację, przewyższanie jego eksperymentalnego i tymczasowego charakteru.

## 5. Podstawy prawne i nowe formy przedsiębiorstw społecznych

### Przedsiębiorczość społeczna we Włoszech

Nowe formy przedsiębiorstw pojawiły się w ciągu minionego dwudziestolecia w szeregu krajów europejskich. Jako pierwowzór rozwiązań wskazuje się tu Włochy, które jako pierwsze w Europie w 1991 r. wprowadziły do swojego ustawodawstwa status spółdzielni socjalnej. Ustawa z 1991 r. zapewniła włoskim spółdzielniom socjalnym osobowość prawną i przyjęła dwa typy spółdzielni:

- usług socjalnych (nie mających na celu zatrudnienie osób „wykluczonych” z rynku pracy);
- aktywności społeczno-zawodowej (ich zadaniem jest reintegracja zawodowa, prowadzą działalność w rolnictwie, przemyśle, handlu lub usługach)<sup>4</sup>.

Włoskie spółdzielnie socjalne kładą nacisk na ukształtowanie możliwości wspierania jednostek zmarginalizowanych w społeczeństwie i ich integrację społeczną. W tym celu usługi społeczne są świadczone w miejscu zamieszkania oraz podejmowane są lokalne inicjatywy promujące ich powrót na rynek pracy. Włoska ustawa przyjmuje, iż

- minimum jedną trzecią pracowników spółdzielni muszą stanowić „ludzie, którzy ze względu na niepełnosprawność albo z innych powodów znajdują się na przegranej pozycji na rynku pracy”;
- liczba zatrudnionych wolontariuszy nie może przekraczać połowy ogólnej liczby członków spółdzielni;
- pracownicy spółdzielni mogą być wynagradzani w różny sposób: 1) w całości ze spółdzielni; 2) część wynagrodzenia może wypłacać spółdzielnia, a pozostałość kasa ubezpieczonych bezrobotnych, 3) ze spółdzielni i z sektora publicznego; 4) jeśli uczestniczą w rehabilitacji zawodowej otrzymują świadczenie rehabilitacyjne albo rentę;

---

<sup>4</sup> Massimo Zaccarelli, „Działalność spółdzielni socjalnej „La Strada di pizza Grande z Bolonii”, [w:] E. Leś (red.) *Pomoc społeczna, od klientyzmu do partycypacji*, Warszawa 2003, s. 395–404.



- spółdzielnie zatrudniające co najmniej 30% pracowników z zaburzeniami funkcjonowania są zwolnione z obowiązkowych opłat uiszczanych przez pracodawców<sup>5</sup>.

Na mocy prawa włoskie spółdzielnie socjalne posiadają szczególnie uprzywilejowane miejsce w kontaktach z władzami lokalnymi i centralnymi, często są to specjalne porozumienia.

Obecnie we Włoszech istnieje około 4,5 tysiąca spółdzielni socjalnych, z czego 70% świadczy usługi socjalno-sanitarne i edukacyjne, a 30% prowadzi programy reintegracji społeczno-zawodowej. Spółdzielnie socjalne obu typów stanowią 4% wszystkich włoskich spółdzielni i posiadają 10% udziału w zatrudnieniu we włoskiej spółdzielczości. Włoskie spółdzielnie socjalne wyrastając ze społeczności lokalnych, wspierają potrzeby ludzi i inwestują w kapitał społeczny na swoim terenie. Przypisać im można działalność pionierską dla wielu usług społecznych we Włoszech. Włoskie spółdzielnie zatrudniają głównie płatnych pracowników, małą rolę odgrywają wolontariusze. Ze względu na wzrost powiązań i porozumień ze sferą publiczną wzrasta rola przedsiębiorczości i płatnej pracy, maleją więzy ze społecznością lokalną. Współcześnie włoskie spółdzielnie socjalne są coraz częściej subsydiowane ze środków publicznych, maleje zatem znaczenie partycypacji jako koncepcji aktywnej polityki społecznej<sup>6</sup>.

### **Przedsiębiorczość społeczna w Finlandii**

Pierwsze lokalne inicjatywy obywatelskie na rzecz tworzenia miejsc pracy zapoczątkowały na początku lat dziewięćdziesiątych rozwój ekonomii społecznej w Finlandii. Spółdzielnie pracowników opierają swoją działalność na istniejącym prawie spółdzielczym. Głównie tworzą je bezrobotni, którzy po przedstawieniu wstępnego biznes planu, mają prawo do ubiegania się u Ministra Pracy o tzw. subsydia na inicjatywę własną w wysokości około 10 tysięcy Euro. Subsydia pokrywają 80% kosztów w okresie

---

<sup>5</sup> Johanness Bertelsen, „Trzeci sektor jako pracodawca”, [w:] T. Kaźmierczak, M. Rym-sza, *W stronę aktywnej polityki społecznej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych 2003, s. 141–159.

<sup>6</sup> E. Leś, op. cit.

tworzenia przedsięwzięcia. Administracja rządowa i samorządowa subsyduje zatrudnienie długotrwale bezrobotnych przez okres 6-miesięcy oraz bezpłatne szkolenia dla bezrobotnych zakładających spółdzielnie socjalne. Program szkoleń jest bardzo różnorodny, obejmuje zagadnienia z zakresu ekonomii, biznesu, zarządzania spółdzielnią, prawa spółdzielczego, marketingu i planowania usług. Ciekawym rozwiązaniem jest wykorzystanie części dochodów państwowego monopolu loteryjnego oraz z gier hazardowych na subsydiowanie zatrudnienia np. młodzieży<sup>7</sup>.

Obecnie przedsiębiorstwa społeczne zatrudniają około 4% pracujących w Finlandii, możemy wyróżnić kilka form ich organizacji:

- „przedsiębiorstwa społeczne typu spółdzielczego” – założone przez fińskie stowarzyszenia osób niepełnosprawnych, zatrudniają 1500 osób niepełnosprawnych, częściowo powstały z przekształcenia zakładów pracy chronionej, jako przykład niech posłużą spółdzielnie będące podwykonawcą w branży opakowań w przemyśle chemicznym i tworzyw sztucznych, coraz częściej wykorzystują tzw. leasing pracowniczy;
- warsztaty społeczne dla bezrobotnych – zapewniają one młodym bezrobotnym półroczne doświadczenie zatrudnienia w rzemiośle np. w usługach motoryzacyjnych, przy naprawie rowerów, w stolarstwie;
- lokalne stowarzyszenia bezrobotnych – w całym kraju jest ich około 350 i posiadają swoją reprezentację ogólnokrajową – VTY; pełnią one funkcje informacyjne dla bezrobotnych, umożliwiają im kontakty społeczne oraz zapewniają możliwość uzyskania lub zmiany kwalifikacji zawodowych<sup>8</sup>.

### **Przedsiębiorczość społeczna w Szwecji**

Podstawę działalności spółdzielczej stanowi „Ustawa o związkach ekonomicznych”, która zakłada, iż głównym celem tych związków jest promocja interesów finansowych ich członków. Związek ekonomiczny może być założony przez co najmniej trzy osoby – często są to działacze lokalni,

---

<sup>7</sup> E. Leś, op. cit.

<sup>8</sup> E. Leś, op. cit.

organizacje wspólnotowe osób marginalizowanych, gminy, z których każda wnosi wkład finansowy, ponosi odpowiedzialność za ewentualne roszczenia tylko do wysokości wniesionego majątku. Działalność spółdzielcza w Szwecji jest bardzo różnorodna, można wyróżnić następujące typy spółdzielni:

- spółdzielnie konsumentów
- spółdzielnie użytkowników (korzystają z usług opiekuńczych);
- spółdzielnie pracy (przedsiębiorstwa będące własnością pracowników);
- spółdzielnie pracowników (finansowane przez sektor publiczny i prowadzone przez pracowników);
- spółdzielnie producentów (rolnictwo, leśnictwo, wspólne interesy);
- spółdzielnie społeczno-miejskie (członkowie lokalnej społeczności, promują rozwój lokalny w zakresie opieki, kultury i handlu);
- spółdzielnie społeczne (mają na celu włączenie obywateli niepełnosprawnych i marginalizowanych do działań związanych z usługami i sprzedażą)<sup>9</sup>.

Współcześnie spółdzielnie społeczne w Szwecji charakteryzują się tym, że ich głównym celem nie jest zysk finansowy członków, lecz stworzenie miejsc pracy dla obywateli, którzy pozostawaliby poza rynkiem pracy. Spółdzielnie otrzymują subwencje państwowe, a także dotacje ze środków Unii Europejskiej.

### **Przykłady przedsiębiorstw społecznych w pozostałych krajach**

#### ***Belgia***

- przedsiębiorstwa o celach społecznych (szkolenia zawodowe dla osób bezrobotnych);
- warsztaty pracy chronionej;
- warsztaty społeczne.

---

<sup>9</sup> Johannes Bertelsen, „Trzeci sektor jako pracodawca”, [w:] T. Kaźmierczak, M. Rymsza, *W stronę aktywnej polityki społecznej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych 2003, s. 141–159.

***Dania***

- instytucje rehabilitacyjne;
- projekty aktywizacji społecznej i zawodowej.

***Hiszpania***

- przedsiębiorstwa dla długotrwale bezrobotnych;
- specjalne centra pracy dla niepełnosprawnych.

***Portugalia***

- spółdzielnie solidarności społecznej.

***Grecja***

- spółdzielnia społeczna spółka z o.o.

***Francja***

- przedsiębiorstwa integracyjne.

***Wielka Brytania***

- firmy integracyjne.

***Irlandia***

- warsztaty i nowe przedsiębiorstwa społeczne dla osób niepełnosprawnych;
- przedsiębiorstwa społeczne dla długotrwale bezrobotnych.

## **6. Konkluzje**

Przedstawione powyżej rozważania pokazują, iż idea zatrudnienia socjalnego, realizowana głównie poprzez rozwój przedsiębiorczości socjalnej, jest niezwykle potrzebną i rozwojową inicjatywą, która bierze za punkt wyjścia szczególne potrzeby słabszych obywateli – niepełnosprawnych, starszych, młodocianych, osób zwalnianych z zakładów karnych, imigrantów.

Poprzez tworzenie ułatwień w dostępie do rynku pracy dla tych kategorii społecznych dochodzi do wyrównywania szans w korzystaniu z pożądaných społecznie dóbr i usług, których brak powoduje dysproporcje w rozwoju jednostki i rodziny. Zatrudnienie socjalne odgrywa istotną rolę we wzmocnieniu gospodarki lokalnej i rewitalizacji obszarów peryferyjnych i zacofanych. Rozwój przedsiębiorstw społecznych różnego typu stwarza szanse na pracę i podtrzymanie oraz rozwinięcie umiejętności zawodowych tysiącom bezrobotnych. Istnienie zatrudnienia socjalnego stymuluje także lokalny kapitał społeczny, gdyż sprzyja budowaniu wzajemnego zaufania i uczestnictwa obywatelskiego. Unia Europejska w jednym ze swoich zaleceń dotyczących Strategii Zatrudnienia zachęca kraje członkowskie do rozwoju przedsiębiorczości społecznej poprzez wprowadzenie tej idei do Narodowych Planów Działania na Rzecz Zatrudnienia. W praktyce Europejski Fundusz Społeczny stanowi istotną możliwość wsparcia nowych inicjatyw w dziedzinie polityki zatrudnienia.

W krajach Unii Europejskiej mamy do czynienia z różnymi prawnymi i organizacyjnymi formami zatrudnienia socjalnego. Ogromna różnorodność jest widoczna już w nazewnictwie – przedsiębiorstwa, spółdzielnie, warsztaty, instytucje, projekty, z reguły z określeniem społeczne, solidarności społecznej, aktywizacyjne, czy integracyjne. Zatrudnienie socjalne może odnosić się wprost do pracy – jak np. spółdzielnie pracy w Finlandii, projektów aktywizacyjnych w Danii, bądź do działalności szkoleniowej – np. belgijskie przedsiębiorstwa szkoleniowe dla bezrobotnych. Również zakres podmiotowy zatrudnienia socjalnego różni się w zależności od kraju, i tak np. może ono obejmować grupy: bezrobotnych (Belgia), długotrwale bezrobotnych (Hiszpania, Irlandia) niepełnosprawnych (Hiszpania, Belgia, Dania, Irlandia), umysłowo upośledzonych (Szwecja).

Proces integracji społecznej i walki z wykluczeniem socjalnym odbywa się poprzez wspieranie zarówno zatrudnienia, jak również szkolenia i aktywizację zawodową grup, które nie są w stanie zaspokoić swoich potrzeb na niezbędnym poziomie bez wsparcia z zewnątrz. Zatrudnienie socjalne jest zatem próbą lepszego gospodarowania potencjałem społecznym, organizacyjnym i środkami pomocowymi.

Warto zaznaczyć, że nowe inicjatywy w zakresie rynku pracy na rzecz grup marginalizowanych bezrobotnych istnieją również w naszym kraju i to od ponad 10 lat. Pionierem w realizacji oryginalnych działań w zakresie zatrudnienia socjalnego jest Fundacja Pomocy Wzajemnej Barka. Podejmuje ona działalność w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej grup społecznych dotkniętych i zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym, dzięki którym wiele osób i rodzin odzyskało ludzką godność oraz nadzieję i realne możliwości powrotu do społeczeństwa i na rynek pracy.

W tym kontekście na podkreślenie zasługują także inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczące uchwalenia „Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie” oraz „Ustawy o zatrudnieniu socjalnym”. Realizując ideę zatrudnienia socjalnego w Polsce należy uwzględnić doświadczenia krajów UE w zakresie nowej przedsiębiorczości społecznej, w szczególności inicjatyw podejmowanych przez samych bezrobotnych i dopuścić możliwość prowadzenia readaptacji społeczno-zawodowej osób społecznie wykluczonych.

W świetle obecnego zapisu ustawy o zatrudnieniu socjalnym jedynie centra integracji społecznej, stanowiące jednostki samorządu terytorialnego miałyby być uprawnione do prowadzenia readaptacji zawodowej i społecznej osób „społecznie wykluczonych”. Doświadczenia zachodnie wskazują, iż zatrudnienie socjalne może być szansą na zmniejszenie polskiego bezrobocia. Inicjatywy organizowane przez obywateli przy wsparciu administracji rządowej i samorządowej tworzące choćby przejściowe miejsca pracy mogą stanowić siłę napędową dla lokalnej i regionalnej gospodarki w naszym kraju.

# Dobre przykłady

*Joanna Wróblewska-Jachna, Maria Banachowicz*  
Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości  
w Katowicach

## **Kształcenie kadr w firmach rzemieślniczych** **Doświadczenia Izby Rzemieślniczej** **w Katowicach oraz MSP w województwie śląskim**

Strategicznym celem „Narodowego Planu Rozwoju” jest budowanie gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości. Od rozwoju zasobów ludzkich zależy, czy osiągniemy spójność społeczno-gospodarczą z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym. Z punktu widzenia społeczności regionalnej województwa śląskiego dążenie do podniesienia jakości kształcenia stanowi o sukcesie restrukturyzacji nierentownych gałęzi przemysłu ciężkiego. Od lat organizacje i instytucje pracodawców tworzą koalicje na rzecz promowania przedsiębiorczości oraz kształcenia ustawicznego. Jedną z instytucji aktywnie działających na scenie regionalnej na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach.

Katowicka izba rzemieślnicza powstała w okresie międzywojennym, od ponad 80-ciu lat działa na rzecz rozwoju małych i średnich firm. Obecnie członkami izby jest 27 cechów rzemiosł różnych, 3 cechy branżowe, 23 spółdzielnie rzemieślnicze. Izba jest jedną z największych organizacji w kraju zrzeszającą ponad 10 000 rzemieślników. Członkostwo w izbie rzemieślniczej jest dobrowolne. Organizacje, przedsiębiorcy, chcący zostać członkami izby składają wnioski do zarządu, który decyduje o przyjęciu.

---

## Dobre przykłady

---

Główne obszary działalności izby to: reprezentowanie i wspieranie interesów środowiska poprzez promowanie rzemiosła, przygotowywanie rzemieślników do funkcjonowania na rynku europejskim, pomoc w kontaktach z partnerami zagranicznymi, umożliwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia i kursy branżowe oraz specjalistyczne, nadawanie tytułów kwalifikacyjnych mistrza i czeladnika w zawodzie. Istotną aktywnością jest dostarczanie przedsiębiorcom podstawowego i zaawansowanego doradztwa w dziedzinie prawa, finansów i marketingu, zasobów ludzkich, ekologii, bezpieczeństwa i higieny pracy. Izba jest organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła i małej przedsiębiorczości oraz federacją pracodawców w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o organizacjach pracodawców. Katowicka izba jest w strukturze Związku Rzemiosła Polskiego organizacją wojewódzką reprezentującą pracodawców w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 roku o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisji dialogu społecznego oraz ustawy z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Izba działa na podstawie ustawy o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 roku.

Celem statutowym jest także stwarzanie warunków do ustawicznego podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz udzielanie pomocy doradczej dla sektora małych i średnich firm. Od samego początku istnienia izby kładziono duży nacisk na zadania edukacyjne, dziś jest to jedno z najważniejszych zadań statutowych naszej organizacji. Szkolimy młodzież oraz dorosłych przygotowujących się do zdobycia zawodu w 65 branżach. Rocznie nadajemy ponad 4000 tytułów kwalifikacyjnych czeladników oraz 500 mistrzów w zawodzie. W 2003 roku wybrano nowe komisje egzaminacyjne, ich członkowie w większości są rzemieślnikami z wyższym wykształceniem, prowadzącymi zakłady na wysokim poziomie technicznym. W zakładach tych odbywają się egzaminy praktyczne.

Działalność edukacyjna prowadzona przez izbę oparta jest o najwyższe standardy organizacji kształcenia ustawicznego. Jako pierwsza w Polsce izba wdrożyła system zarządzania jakością poświadczony certyfikatem ISO 9001, potwierdzającym jakość świadczonych usług. Od lipca 2002 ro-



---

### Dobre przykłady

---

ku, działa przy izbie punkt konsultacyjno-doradczy, w ramach którego przedsiębiorcy z małych i średnich firm korzystają z bezpłatnych konsultacji. Jesteśmy akredytowanym wykonawcą usług w programie „Wstęp do Jakości”, umożliwiającym uzyskanie 60% dotacji na wdrożenie systemów jakości oraz bezpieczeństwa zdrowotnego żywności. W grudniu 2002 roku Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach została nagrodzona Złotym Laurem, najbardziej prestiżową nagrodą w regionie. Wyróżnienie takie potwierdza wysokie kompetencje IR MSP w Katowicach w obszarze wsparcia rozwoju rzemiosła śląskiego, ogromny wkład w edukację rzemieślników oraz promocję małych i średnich przedsiębiorstw. W 2003 roku izba została uhonorowana Złotą Odznaką za Zasługi dla województwa śląskiego. W 2003 roku izba uzyskała pozytywny wynik audytu akredytacyjnego, przeprowadzonego w celu przynależności do Krajowego Systemu Usług.

Izba rzemieślnicza sprawuje nadzór nad kształceniem pracowników młodocianych w zawodach rzemieślniczych. Corocznie organizowane są szkolenia dla osób młodocianych i dorosłych w następujących zawodach rzemieślniczych: blacharstwo budowlane, blacharstwo pojazdowe, brukarstwo, cukiernictwo, elektromechanika ogólna, dekarstwo, fryzjerstwo, instalacje elektryczne, instalacje sanitarne, krawiectwo, kuchmistrzostwo, lakiernictwo pojazdowe, malarstwo, mechanika pojazdowa, murarstwo, piekarstwo, posadzkarstwo, rzeźnictwo-wędliniarstwo, stolarstwo, szklarstwo, ślusarstwo, tapicerstwo, złotnictwo, wulkanizatorstwo. Najwięcej uczniów obecnie szkoli się w następujących branżach: spożywczej, fryzjerskiej, mechaniki pojazdowej.

Kształcenie uczniów prowadzone jest także w formach pozaszkolnych. Z uwagi na trudną sytuację tej grupy młodych rzemieślników prowadzone są działania mające na celu ich wsparcie poprzez stworzenie możliwości bezpłatnego szkolenia oraz doradztwa. Na wybór kształcenia w formach pozaszkolnych ma wpływ: zła sytuacja materialna rodzin, nałogi: alkoholizm, narkomania, zaburzenia np. dysleksja. Obecnie opracowano projekt umożliwiający pomoc młodocianym w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych po ukończeniu nauki zawodu.

---

## Dobre przykłady

---

Nauka zawodu kończy się z chwilą zdania egzaminu kwalifikacyjnego na czeladnika.

Od 2003 roku można zaobserwować wzrost zainteresowania zdobyciem tytułów kwalifikacyjnych nie tylko wśród młodzieży, ale również wśród pracodawców, którzy coraz częściej oczekują od swoich pracowników podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Jakość zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie stanowi często o jego sukcesie rynkowym. W dobie budowania społeczeństwa opartego na wiedzy nie sposób ignorować wagi kształcenia ustawicznego.

W ramach prowadzonych działań edukacyjnych od 1996 roku, we współpracy ze Śląskim Kuratorium Oświaty, Głównym Inspektorem Pracy oraz Związkiem Rzemiosła Polskiego organizowane są także konkursy dla młodzieży kształcącej się w zawodach rzemieślniczych: „Turniej na najlepszego ucznia w zawodzie piekarz i ciastkarz”, „Ogólnopolski konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów zakładów rzemieślniczych”, „Wojewódzki konkurs uczniów fryzjerstwa”. Inicjatywa ta przyczynia się do podnoszenia poziomu kwalifikacji i praktycznych umiejętności młodzieży, co daje szansę szybkiej alokacji na rynku pracy w wyuczonych zawodach. Sprzyja także kształtowaniu się postaw przedsiębiorczych wśród przyszłych absolwentów rzemiosła. Projekt organizowany jest z inicjatywy Związku Rzemiosła Polskiego, a finansowany w większości przez przedsiębiorców-sponsorów konkursów.

Dla osób dorosłych organizowane są szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych: dla sprzedawców, bhp, pedagogiczne dla mistrzów instruktorów praktycznej nauki zawodu, kosmetyczne, z zakresu m.in. obsługi pieców piekarniczych, zdobnictwa piekarniczego i cukierniczego. W naszej ofercie znajdują się także szkolenia w zakresie masażu leczniczego I i II stopnia, a także bioenergoterapii.

Izba Rzemieślnicza w Katowicach od 2001 roku prowadzi szkolenia zamknięte i otwarte w zakresie systemu HACCP – Hazard Analysis Critical Control Points (analiza zagrożeń i krytycznych punktów kontroli). Higiena środków spożywczych objęta jest w krajach Unii Europejskiej wymogiem prawnym, czyli dyrektywą. Wszystkie firmy działające w bran-

---

### Dobre przykłady

---

ży spożywczej są zobowiązane do wykrywania wszelkich możliwych zagrożeń bezpieczeństwa żywności. System został opracowany w ramach amerykańskiego programu lotów kosmicznych dla zapewnienia bezpieczeństwa żywności dla astronautów. Zrealizował go Pillsbury Company przy współpracy z NASA i laboratoriami armii USA w Natick. Sprawdzony i przynoszący efekty system HACCP, Pillsbury zastosował do własnych produktów żywnościowych i wprowadził do przemysłu spożywczego. HACCP został uznany przez FAO/WHO i włączony do Kodeksu Żywnościowego (Codex Alimentarius). HACCP opracowano w celu rozpoznania zagrożeń. System pozwala eliminować zagrożenia już na etapie powstania surowca. Może podlegać certyfikacji przez uprawnione do tego firmy. Jakie są korzyści z wdrożenia systemu? Jest łatwy do zastosowania, ogranicza potrzebę kontroli gotowego wyrobu, może być zastosowany w zakładach różnej wielkości, daje konsumentom i kooperantom pewność bezpieczeństwa procesu produkcyjnego, jest skuteczniejszy od tradycyjnych planów kontroli, zakłady wdrażające go są przygotowane do konkurencji z firmami działającymi na rynkach UE, może być zastosowany na różnych etapach procesu produkcji żywności. Przez trzy lata przeszkolono ponad 1500 pracowników oraz właścicieli z zakładów branży spożywczej: piekarni, cukierni, zakładów branży przetwórstwa mięsnego, zakładów gastronomicznych. Katowicka Izba Rzemieślnicza wdrożyła pierwszy w województwie pełny i certyfikowany system HACCP w firmie rzeźniczo-wędliniarskiej „Maxpol” z Kuźni Raciborskiej. Wypracowany przez konsultantów sposób na wdrażanie systemu jest bardzo efektywny i pozwala firmom na szybkie i skuteczne wdrożenie jego zasad.

Od 1999 roku w ofercie szkoleniowej dla rzemieślników znajdują się także szkolenia zamknięte w zakresie Normy ISO 9000. W krajach Unii Europejskiej certyfikaty odgrywają ogromną rolę i otwierają duże możliwości firmom posiadającym wdrożone systemy ISO. Certyfikaty stanowią najskuteczniejsze narzędzie w konkurencji na rynkach krajowych i zagranicznych. Do korzyści wynikających z posiadania certyfikowanego systemu zapewnienia jakości należy zaliczyć: zmianę podejścia do jakości w przedsiębiorstwie, korzystniejsze nastawienie na klienta, wypracowanie

---

## Dobre przykłady

---

czytelnej struktury organizacyjnej w zakresie odpowiedzialności za wyrób, uporządkowanie całego obszaru zarządzania firmą i uregulowanie granic zadań, kompetencji i odpowiedzialności, poznanie celów firmy przez pracowników i utożsamianie się z jej wynikami jakościowymi. Certyfikat potwierdzający funkcjonowanie systemu w firmie stanowi doskonałe narzędzie pozyskiwania klientów i kontrahentów.

Od wielu lat podejmowane są projekty szkolenia kadr rzemieślniczych przy współpracy z partnerami polskimi i zagranicznymi.

W latach 1991–2002 prowadzono projekt „Polsko-Szwajcarskie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości” przy współpracy z Politechniką Śląską w Gliwicach oraz Raich Limited London. Od 1991 r. opracowano łącznie około 30 tematów realizowanych najczęściej w ciągu 20 do 25 godzin techniką moderacji wizualnej pod kierunkiem dwóch trenerów lub ekspertów. Projekt dofinansowany ze środków Stowarzyszenia Wolnej Przedsiębiorczości CHUR – SZWAJCARIA. W ramach prowadzonych działań katowicka izba zajmowała się propagowaniem szeroko rozumianej kultury przedsiębiorczości. Organizowano spotkania oraz seminaria informacyjne w ramach „Forum Jakości”, prowadzono konkursy „Rzemieślnik Roku” oraz „Firma z jakością”. Efektem projektu były także publikacje książkowe skierowane do przedsiębiorców: „Perspektywy przyszłości” (1997 r.), „Sztuka samorządności” (1999 r.), „Wyzwania u progu XX wieku” (2000 r.), „Ekonomiczne wyzwania u progu XXI wieku” 2001 r., „Sztuka rozwoju osobistego”. Trenerzy wyszkoleni w zakresie omówionego projektu wykorzystali swe doświadczenia w szkoleniu kadr małych i średnich firm w zakresie „Projektu Młodych Przedsiębiorców”. Projekt miał na celu przygotowanie młodzieży do prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz zwiększenia jej szans na szybką alokację na rynku pracy po ukończeniu szkoły. Grupą docelową projektu była młodzież szkół średnich miast województwa śląskiego zagrożonych, na przełomie 2000/2001 roku największym bezrobociem. Projekt w 50% dofinansowany był przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach Dotacji na Inicjatywę Wspierającą Rozwój Przedsiębiorczości.

W ramach współpracy z powiatowymi urzędami pracy realizowane są szkolenia dla osób bezrobotnych chcących uruchomić działalność gospo-

---

### Dobre przykłady

---

darczą lub chcących zmienić zawód. Do efektywnych programów szkoleniowych należy zaliczyć projekt „Moja własna firma – szkolenie dla osób bezrobotnych chcących rozpocząć działalność gospodarczą”. Uczestnicy poznają szanse i zagrożenia wiążące się z prowadzeniem własnej firmy, uczą się sposobów ograniczenia ryzyka niepowodzenia działalności gospodarczej. Bezrobotni podczas szkolenia przygotowują komplet dokumentów wymaganych przez powiatowe urzędy pracy, wobec ubiegających się o przyznanie preferencyjnych pożyczek.

Podobnie skutecznym narzędziem aktywizacji na rynku pracy są szkolenia i kursy mające na celu przekwalifikowanie osób bezrobotnych. Szkolenia składają się z zajęć teoretycznych oraz praktycznych odbywanych w zakładach rzemieślniczych. Podczas warsztatów uczestnicy korzystają z poradnictwa zawodowego, informacji na temat rynku pracy, sposobach poruszania się na nim oraz możliwościach znalezienia nowego zatrudnienia. Wymiernymi efektami projektu było znalezienie stałego miejsca zatrudnienia w zakładach pracy, będących wcześniej miejscem odbywania stażu.

Obecnie realizowany jest: Projekt DESIRE – z programu Leonardo da Vinci. W projekcie uczestniczy 18 organizacji z 10 krajów europejskich. Koordynatorem projektu jest Instytut Badań Programów Nauczania i Doskazywania w Sektorze Rzemiosła na Uniwersytecie w Kolonii. Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach występuje w roli partnera. Celem projektu jest wypracowanie wspólnych programów szkoleniowych związanych z przedsiębiorczością, stworzenie międzynarodowej sieci współpracy i wymiany doświadczeń pomiędzy organizacjami uczestniczącymi w projekcie. Szczególny nacisk położony jest na wspieranie i propagowanie przedsiębiorczości wśród młodzieży.

Informacje o możliwościach podniesienia kwalifikacji zawodowych oraz uzyskania tytułów czeladnika i mistrza w zawodzie przekazywane są za pośrednictwem organizacji zrzeszonych w izbie rzemieślniczej, instytucji współpracujących np. powiatowych urzędów pracy. Osoby posiadające potwierdzenie swoich kwalifikacji zawodowych mają bez porównania większe szanse na znalezienie się na rynku pracy. Zadaniem izby jest pro-

---

### Dobre przykłady

---

mowanie szkoleń zawodowych wśród pracodawców i pracowników, dbałość o jakość oferowanych usług, motywowanie młodzieży rzemieślniczej do ustawicznego dokształcania zawodowego.

Potwierdzeniem wysokiej jakości świadczonych usług szkoleniowo-doradczych jest akredytacja izby rzemieślniczej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w Krajowej Sieci Usług dla małych i średnich firm.

W przyszłości Izba Rzemieślnicza oraz MSP w Katowicach przygotowuje się do absorpcji środków z funduszy strukturalnych przeznaczonych na rzecz podniesienia konkurencyjności zakładów w województwie śląskim. Kadry uczestniczące wcześniej w realizacji projektów finansowanych ze środków przedakcesyjnych stanowią duży kapitał i są gwarancją sukcesu. Dostarczenie odpowiednich instrumentów wsparcia małym i średnim przedsiębiorcom umożliwi utrzymanie istniejących i generowanie nowych miejsc w województwie śląskim.

*Bronisława Dudziak*

Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej

## **Wspieranie małych firm sposobem ograniczania bezrobocia**

### **Wprowadzenie**

Dane szacunkowe zebrane przez Henryka Domańskiego (2002) ukazują, że w 48% biografii polskich właścicieli małych i średnich firm występowało bezrobocie. Świadczy to o tym, że dla wielu z nich zakładanie małych firm stało się ucieczką przed bezrobociem. Dla porównania w Rosji doświadczyło bezrobocia jeszcze więcej przedsiębiorców, bo aż 52% (Tamże, s. 91).

Nie znaczy to jednak, że połowa bezrobotnych ma szansę na samozatrudnienie. Badania retrospektywne CBOS-u z marca 2003 roku wykazały, że w pierwszej fazie przemian ustrojowych (10–13 lat temu) w 34% zdobywano pracę poprzez założenie własnej firmy czy gospodarstwa rolnego. W następnych latach samozatrudnienie systematycznie malało i obecnie tylko 9–10% poszukujących pracy znajduje ją poprzez założenie własnej firmy.

Do tego spadku przyczyniły się najróżniejsze bariery (np. związane ze wzrostem konkurencji i kosztów pracy, skomplikowanymi przepisami prawnymi oraz z utrudnieniami w uzyskaniu kredytu, zwłaszcza taniego).

---

### Dobre przykłady

---

Stałą zmienną ograniczającą gotowość do założenia własnej firmy wydają się być określone cechy osobowości, dość często występujące wśród ogółu społeczeństwa (np. obawa przed ryzykiem, bierność), które mają źródło nie tylko w poprzednim systemie.

Według szacunkowych danych w Polsce jest ponad dwa miliony zakładów pracy osób fizycznych. Dokładna liczba nie jest znana, gdyż niektórzy pracownicy zostali zmuszeni przez zarządzających – motywowanych perspektywą mniejszych kosztów – do zarejestrowania własnej działalności, choć w rzeczywistości stosunki pracy nie uległy zmianie. Oblicza się, że statystyczna firma osób fizycznych liczy 3 pracowników łącznie z właścicielem, przy czym często jest to zakład jednoosobowy (T. Oleksyn, 2003). Są to więc firmy bardzo małe.

Znawcy przedmiotu podkreślają, że z punktu widzenia interesów społecznych byłoby dobrze, aby przedsiębiorstwa bardzo małe, małe i średnie zwiększały zatrudnienie i konkurencyjność zwłaszcza w tych dziedzinach, które są nieopłacalne – z uwagi na zakres i koszty – dla firm większych. Ich wpływ na gospodarkę będzie jednak zawsze znacznie mniejszy, niż wpływ na rynek pracy w sensie zmniejszenia bezrobocia (Tamże). Stąd wśród aktywnych form zwalczania bezrobocia ważne miejsce zajmują – w krajach zachodnich bardziej, niż u nas – wszelkie inicjatywy wspierające małą przedsiębiorczość, w tym związane z kredytowaniem. W Polsce i w województwie śląskim jedną z udanych inicjatyw tego rodzaju, choć o małym zasięgu, reprezentuje Bielskie Centrum Przedsiębiorczości.

### **Opinie właścicieli małych firm o przewycięzeniu statusu bezrobotnego przy wsparciu Bielskiego Centrum Przedsiębiorczości**

Stowarzyszenie Bielskie Centrum Przedsiębiorczości powołane zostało w 1994 roku z inicjatywy Urzędu Miasta Bielsko-Biała i Agencji Rozwoju Regionalnego w Bielsku-Białej. Zgodnie z założeniami statutowymi stowarzyszenie udziela wszechstronnej pomocy i wsparcia przede wszystkim tym osobom bezrobotnym, które chcą rozpocząć własną działalność, ale



---

### Dobre przykłady

---

nie dysponują własnym znaczącym kapitałem oraz nie mają doświadczenia w prowadzeniu własnej firmy. W mniejszym zakresie pomoc udzielana jest firmom już działającym, chcącym się rozwijać. To wspieranie przedsiębiorczości dokonuje się poprzez uaktywnienie:

- 1) funduszu rozwoju przedsiębiorczości,
- 2) inkubatora przedsiębiorczości,
- 3) klubu pracy,
- 4) ośrodka wspierania przedsiębiorczości (R. Sanetra, 2002).

W roku 2001 z funduszu rozwoju przedsiębiorczości udzielono 292 pożyczek niskoprocentowanych na łączną kwotę 4 037 900 zł (na średnią kwotę ok. 18 tys. zł).

Inkubator przedsiębiorczości ulokowany w byłym magazynie fabrycznym umożliwia małym firmom wynajem odpowiednich do ich potrzeb pomieszczeń na preferencyjnych stawkach opłat czynszowych. Użytkownicy Inkubatora mogą ponadto korzystać na miejscu z usług ksero, telefonicznych i faksowych. Ponadto zainteresowani mogą korzystać z posiadanego przez inkubator sprzętu komputerowego, sprzętu audiowizualnego, czy sali konferencyjnej.

Działający od 1998 r. klub pracy przyjął ponad 1000 klientów udzielając im m.in. pomocy w: znalezieniu stałej lub sezonowej pracy, korzystaniu ze szkolenia, uzyskaniu pomocy rzeczowej.

Z kolei ośrodek wspierania przedsiębiorczości we współpracy z urzędami pracy organizuje szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, reorientacji zawodowej i technik informatycznych. Od początku swej działalności do końca 2001 roku przeprowadzono 71 szkoleń, przy czym wśród 1163 uczestniczących w nich osób było 951 bezrobotnych. Przykładowo najbardziej popularne 120-godzinne szkolenie „Jak założyć i prowadzić małą firmę?”, przeznaczone głównie dla bezrobotnych kierowanych przez urzędy pracy kończyło się samodzielnym opracowaniem przez uczestników biznesplanu własnej zamierzonej działalności.

Stowarzyszenie Bielskie Centrum Przedsiębiorczości jest jednostką samofinansującą się, nie korzystającą z dotacji, dzięki prowadzonej działalności statutowej. Zatrudnia 10 osób, przeważnie legitymujących się wyż-

---

### Dobre przykłady

---

szym wykształceniem ekonomicznym i praktyką w bankowości (Tamże, s.157–161).

W literaturze socjologicznej jedynie śladowo występują wyniki badań nad drobnymi przedsiębiorcami wywodzącymi się z osób bezrobotnych. W minimalnym stopniu lukę tę zapełnia prezentowany niżej materiał empiryczny.

Badania socjologiczne wśród właścicieli małych firm wspieranych przez BCP przeprowadzili pod moim kierunkiem w 2003 r. studenci socjologii z Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej. Narzędziem badań był kwestionariusz wywiadu z pytaniami skategoryzowanymi i otwartymi. Prawie wszyscy badani przed utworzeniem firmy byli bezrobotni. Spośród 50 badanych przedsiębiorców korzystających z usług BCP w ostatnich latach (i podpisujących zgodę na przetwarzanie danych), 64% stanowili pożyczkobiorcy, zaś pozostali byli użytkownikami inkubatora przedsiębiorczości.

#### ***Cechy demograficzno-społeczne badanych właścicieli firm***

Wśród badanych 66% stanowili mężczyźni, 70% osoby przed 40 rokiem życia, 82% osoby z wykształceniem co najmniej średnim. Najczęściej badani posiadali firmy usługowe (44%), w następnej kolejności handlowe (28%), dalej w 18% firmy usługowo-handlowe i w 14% produkcyjne. W firmach usługowych w połowie przypadków zatrudniona była tylko 1 osoba (właściciel), ale w 10% tych firm zatrudnionych było 9 i więcej osób. Relatywnie najwięcej osób (zwykle po kilka) zatrudniały firmy łączące działalność usługową i handlową.

Właściciele najczęściej zatrudniali osoby obce, następnie znajomych, a najrzadziej członków najbliższej rodziny. Fakt ten odbiega od obiegowej opinii, że małe firmy z reguły zatrudniają członków najbliższej rodziny. Badane firmy handlowe prawie wyłącznie zatrudniały osoby z wykształceniem średnim, natomiast w firmach usługowych i handlowo-usługowych prawie w połowie przypadków pracownicy mieli wykształcenie wyższe.

#### ***Czynniki sprzyjające uruchomieniu firmy***

Badani niechętnie wypowiadali się na temat własnych oszczędności, zaś 30% z nich zdecydowanie oświadczyło, że nie mieli żadnych włas-

---

### Dobre przykłady

---

nych środków pieniężnych. Poza tym w większości stwierdzali, że nie korzystali z innych źródeł pomocy finansowej, niż BCP (pożyczka ta na ogół nie przekraczała 15 tys. zł, zaś najniższa wynosiła 1 tys.). Pozostałym badanym pomocy udzielali rodzina i znajomi. Poza jednym wyjątkiem nie była to jednak pomoc finansowa, lecz wsparcie fizyczno-organizacyjne i psychiczne.

Najbardziej typowe uwagi przedsiębiorców o BCP brzmiały:

- *...bardzo pożyteczna instytucja;*
- *...pomagają się rozwijać;*
- *...są elastyczni przy spłacaniu pożyczek;*
- *...należałoby ich działalność rozreklamować;*
- *...fachowa obsługa, serdeczne nastawienie do pożyczkobiorców;*
- *...pomoc w zakresie prowadzenia rachunków, wypełniania dokumentów, sporządzania pism urzędowych.*

Blisko połowa ogółu badanych decyzję o utworzeniu firmy podjęła po dłuższych kalkulacjach, przy czym miało to miejsce tym częściej, im było wyższe wykształcenie zakładającego firmę. Otwieranie firmy zarówno pod wpływem kalkulacji, jak i desperacji z powodu braku pracy zadeklarowało ok. 40% badanych, zaś wyłącznie z powodu desperacji – 14%.

Znacznie częściej relatywnie dłuższa kalkulacja motywowała osoby w stanie cywilnym wolnym i odwrotnie: desperacja prawie wyłącznie motywowała osoby żyjące w związkach i mające na utrzymaniu dzieci.

Prawie wszyscy badani stwierdzali, że rozpoczęciu i prowadzeniu działalności sprzyjają określone cechy charakteru. Najczęściej wymieniali (kolejno od największej liczby wskazań):

- konsekwencję, upór, wytrwałość,
- odwagę, gotowość do podjęcia ryzyka,
- aktywność, kreatywność, pomysłowość, przedsiębiorczość,
- pracowitość, samodyscyplinę, komunikatywność, dobre kontakty z innymi ludźmi,
- samodzielność, niezależność.

---

### Dobre przykłady

---

Ok. 82% badanych dostrzegło w sobie takie cechy, 4% nie, zaś 14% nie miało zdania na ten temat.

Na pytanie *Dlaczego Pana/Pani zdaniem osoby bezrobotne rzadko podejmują własną działalność gospodarczą?* uwarunkowania osobowościowe wymieniano z podobną częstotliwością jak warunki natury obiektywnej, finansowej. Wskazywano więc na następujące czynniki utrudniające utworzenie własnej firmy (od najczęściej wymienianych):

- brak pieniędzy, kapitału,
- brak odwagi, obawa przed bankructwem,
- wygodnictwo, niechęć do zmiany zawodu, oczekiwanie na pomoc państwa,
- mała pomysłowość i przedsiębiorczość,
- niski poziom wykształcenia, brak wiedzy i umiejętności, wysokie koszty pracy,
- trudności w uzyskaniu taniego kredytu,
- zawiłe przepisy podatkowo-prawne,
- brak wystarczającego wsparcia ze strony państwa,
- brak wiary w swoje możliwości.

Badani w 88% stwierdzili, że nie uczestniczyli w żadnych kursach w trakcie pozostawania bez pracy. Mimo to w 80% stwierdzili, że czują się przygotowani do prowadzenia firmy. W większości uznali, że zdobyte wcześniej wykształcenie miało wpływ na wybór profilu działalności gospodarczej. Poza tym na poczucie kompetencji w prowadzeniu firmy miało wpływ według nich również wcześniejsze doświadczenie zawodowe. I tak właściciele firm produkcyjnych w większości pracowali w produkcji, zaś właściciele firm usługowych – w usługach. Wyjątek stanowią firmy usługowo-handlowe, w których właściciele przeważnie pracowali w usługach.

Osoby odczuwające niedosyt swych kwalifikacji najczęściej deklarowały zamiar doksztalcenia się w zakresie języków obcych, marketingu, zarządzania, księgowości. Inne pojedynczo wymieniane kursy dotyczyły przykładowo prawa jazdy, informatyki, badania rynku, obsługi klientów, zagadnień prawnych, itp.

***Ocena perspektyw rozwojowych firmy***

Zdecydowana większość ogółu badanych (ok. 80 %) zamierza rozwijać swoją firmę. Są jednak pewne różnice pod tym względem w zależności od rodzaju działalności. Stosunkowo najbardziej prorozwojowo nastawieni byli właściciele firm usługowych (96%), a najmniej produkcyjnych i handlowych (ok. 60%). Nie widać częstszych postaw prorozwojowych w zależności od wieku przedsiębiorców za wyjątkiem najmłodszej kategorii wiekowej (do 30 lat), której reprezentanci chęć rozwijania firmy zadeklarowali w 94%.

Osoby deklarujące zamiar rozwijania firmy najczęściej miały na myśli poszerzenie zakresu działalności i zwiększenie zatrudnienia, zaś zdecydowanie najrzadziej kupienie działki na powiększenie pomieszczeń.

O stopniu rozwoju małej firmy świadczy też posługiwanie się w niej komputerem. Z relacji badanych wynika, że większość firm posługuje się tym sprzętem. Relatywnie najrzadziej (ok. 60%) ma to miejsce w firmach produkcyjnych i handlowych, zaś w 100% występuje w firmach handlowo-usługowych.

Osoby, które nie zamierzają rozwijać swojej firmy, w pierwszej kolejności wskazywały na brak odpowiedniej polityki państwa, a następnie na słabość miejscowego rynku. Inne, pojedynczo wymieniane przyczyny, to: zbyt drogie kredyty, kłopoty związane z większą liczbą pracowników, większa groźba bankructwa.

Mimo różnych zamiarów, badani w 90% wyrazili większe (62%) lub mniejsze (28%) zadowolenie z faktu podjęcia decyzji o utworzeniu firmy.

Na pytanie: *Czy i ew. czego najbardziej obawia się Pan/Pani patrząc w przyszłość?* tylko 3 badanych (6%) odpowiedziało, że nie obawiają się niczego. Pozostali, a więc prawie wszyscy obawiają się: konkurencji; recesji gospodarczej, która może źle wpłynąć na firmę; dalszego zubożenia społeczeństwa, które spowoduje zmniejszenie popytu na usługi i towary; zmiany przepisów po wejściu Polski do UE. Jeśli chodzi o UE, to obok obaw wyrażano nadzieję na: szybszy rozwój gospodarczy, nowe inwestycje, większy rynek zbytu, wzbogacenie społeczeństwa i in.

---

### Dobre przykłady

---

Wskaźnikiem aktualnej kondycji finansowej firmy może być w jakimś stopniu sytuacja materialna badanych i ich rodzin, mierzona zresztą subiektywną oceną. Każdy badany oceniał swoją sytuację materialną według własnych subiektywnych kryteriów. Odpowiedź *ledwie wiąże koniec z końcem* wybrało 16% ogółu badanych (ale, relatywnie najczęściej – w 29 % – właściciele firm handlowych). Z kolei odpowiedź *żyję na przeciętnym poziomie* wybrało 54% ogółu badanych (relatywnie najrzadziej właściciele firm handlowych, zaś najczęściej handlowo-usługowych). Wreszcie odpowiedź *dobrze, nie narzekam* wybrało 30% ogółu badanych (relatywnie najczęściej właściciele firm usługowych – w 41%).

Okazało się również, że o subiektywnie odczuwanym standardzie życia właścicieli i ich rodzin nie przesądził fakt posiadania bądź nieposiadania dzieci, czy wielodzietność.

Niektóre ze stwierdzonych zależności są podobne do tych, które np. ujawniły badania z 2001 roku w powiecie ropczycko-sędziszowskim (B. Blachnicki, 2002). Przykładowo stwierdzono w odniesieniu do właścicieli małych firm, w większości jednoosobowych:

- około połowa badanych to byli bezrobotni, często zdesperowani z powodu braku środków do życia;
- badani w większości deklarowali, że czują się wystarczająco dobrze przygotowani do tego, co aktualnie robią;
- 2/3 badanych zadeklarowało chęć rozwoju swojej firmy (Tamże, s.121).

Badane firmy z Bielska-Białej i okolicy egzystowały na rynku od kilku miesięcy do 3 lat. Przedsiębiorcy mimo obaw wydawali się pozytywnie myśleć o przyszłości projektując rozwój swej firmy. Trudno jednak wyrokować o tej przyszłości zważywszy, że podobno połowa małych firm bankrutuje w pierwszym roku działalności, zaś pozostałe trwają przeciętnie do 5 lat (T. Oleksyn, 2003, s. 5). Na szczęście właściciele upadających firm dzięki nabytemu doświadczeniu w zakresie przedsiębiorczości często rejestrują nową firmę o zmienionym profilu działalności.

## Wnioski

1. Chociaż prezentowane uogólnienia wyników badań mają charakter lokalny, związany m.in. ze specyfiką wspierających działań BCP, to prawdopodobnie wiele uogólnień odnosić się może do innych właścicieli małych firm w skali kraju.
2. Wyniki badań ukazały, że najbardziej prężną i nastawioną prorozwojowo kategorią przedsiębiorców są osoby młode, wykształcone, prowadzące dobrze prosperujące firmy usługowe i handlowo-usługowe. Tu akurat można pokusić się o szersze uogólnienie, gdyż takich właśnie przedsiębiorców socjologowie (np. H. Domański) nazywają „nową klasą średnią” przewidując, że przyszłość należy właśnie do tej klasy.
3. Wyniki badań potwierdziły, że pomoc ze strony BCP w formie udzielonych pożyczek i inkubatora przedsiębiorczości okazała się przedsięwzięciem ogromnie pożytecznym i skutecznym, w pełni docenianym przez korzystających z tej pomocy. Stąd czymś bardzo celowym jest inicjowanie w skali kraju podobnych instytucji na rzecz wspierania drobnej przedsiębiorczości. Takie wspieranie ze strony państwa i organizacji pozarządowych jest czymś opłacalnym z punktu widzenia interesów społecznych dzięki zmniejszaniu kosztów psychicznych, społecznych i ekonomicznych, związanych z bezrobociem.

## Bibliografia

- Blachnicki Bogusław: *Przedsiębiorczość i bezrobocie – uwagi o teorii i praktyce*, W: Ewa Jurczyńska-McCluskey (red), *Społeczności lokalne i regionalne*, Bielsko-Biała 2002, Wyd. ATH.
- Domański Henryk: *Główne kierunki zmian w strukturze społecznej*, W: Mirosława Marody (red), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Warszawa 2002, Wyd. Naukowe SCHOLAR.
- Oleksyn Tadeusz: *Zarządzanie potencjałem pracy w małych i średnich Przedsiębiorstwach – istota, specyfika, wyzwania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1/2003.
- Sanetra Roman: *Działalność Stowarzyszenia Centrum Przedsiębiorczości w Bielsku-Białej jako przykład wspierania przedsiębiorczości w społeczności lokalnej*, W: Ewa Jurczyńska-McCluskey, *Społeczności lokalne i regionalne*, Bielsko-Biała 2002, Wyd. ATH.

*Michał Dąbrowski*

*Marcin Jaworek*

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Rekrutacja przez internet**

Duże zapotrzebowanie na wykwalifikowany personel do niedawna uważano za główny problem większości niemieckich firm w zakresie rekrutacji nowych pracowników<sup>1</sup>. Aby wybrać najlepszą kadrę należy bowiem przeprowadzić żmudny, złożony, często trwający wiele dni proces selekcji, rozpoczynający się rozmową z jak największą liczbą kandydatów. Model ten wykorzystywany był w niezmienionej postaci do momentu upowszechnienia się innych form rekrutacji, w tym internetu. Należy jednak podkreślić, że w międzyczasie zmianie uległ kierunek popytu, praca stała się towarem deficytowym. Jeszcze przed rokiem, dwoma to firmy poszukiwały pracowników. Obecnie młodzi absolwenci uniwersytetów oraz dobrze wykwalifikowana siła robocza zasypują wręcz podania o pracę pracodawców. Ma to naturalny związek z trudną sytuacją jaka od dłuższego czasu występuje na rynku pracy naszego zachodniego sąsiada<sup>2</sup>.

W tej sytuacji przedsiębiorstwa coraz częściej sięgają do nowych metod rekrutacji. Wzmożony napływ aplikacji sprawia, że wyłonienie odpowied-

---

<sup>1</sup> Die Arbeitlose Elite, Der Spiegel nr 33/2002.

<sup>2</sup> Trostloser Akademiker-Arbeitsmarkt, Bye, Potentials, Dinah Deckstein, UniSpiegel 6/2003 – 08. Januar 2003.



---

### Dobre przykłady

---

niej grupy osób staje się zadaniem coraz bardziej złożonym. Pojawiła się konieczność stworzenia narzędzia, które w prosty sposób mogłoby wspomóc dział personalny w procesie rekrutacji poprzez szybką analizę danych osób poszukujących pracy. W tym celu coraz częściej wykorzystywana jest nowoczesna technologia komputerowa. Zastosowanie jej znacznie przyspiesza proces zatrudniania, wzrost jakości selekcji kandydatów oraz redukuje koszty.

Coraz częściej zastosowanie znajdują specjalnie tworzone w tym celu systemy informatyczne, bazy danych o kandydatach. Wspierają one wszystkie osoby biorące udział w naborze poczynając od działu personalnego, przez komórki merytoryczne a skończywszy na samych zainteresowanych pracą kandydatach. Digitalizacja danych znacznie zmniejsza koszty oraz skraca czas trwania rekrutacji. Ocenia się, że przedsiębiorstwa potrzebują zazwyczaj do obsadzenia miejsca pracy na stanowisku kierowniczym od 50 do 90 dni, podczas gdy wykorzystanie rekrutacji elektronicznej może skrócić ten czas nawet o 60%<sup>3,4</sup>.

Dzięki badaniom jednej z niemieckich firm przeprowadzonym na przedsiębiorstwach potwierdziła się opinia o szerokim zastosowaniu e-rekrutacji, z której skorzystało 82,0% badanych firm. Pomimo tak dużego zainteresowania nowymi formami rekrutacji badania wykazały, że wiele z przebadanych przedsiębiorstw w niewystarczającym stopniu wykorzystuje te metody. Przyczyną tego stanu rzeczy może być fakt braku jednolitej strategii procesu rekrutacyjnego oraz niedoceny e-rekrutacji przez kierownictwo. Braki komputerów oraz niedoskonałości sprzętowe nie odgrywały w tym wypadku pierwszoplanowej roli. Rekrutacja internetowa z jed-

---

<sup>3</sup> E-Recruiting: Kosteneinsparpotenziale bisher unvollständig realisiert/Jan Klose/Personal nr 2/2002, str. 39–42. Rekrutacja drogą elektroniczną – nie w pełni do tej pory wykorzystywana możliwość redukcji kosztów.

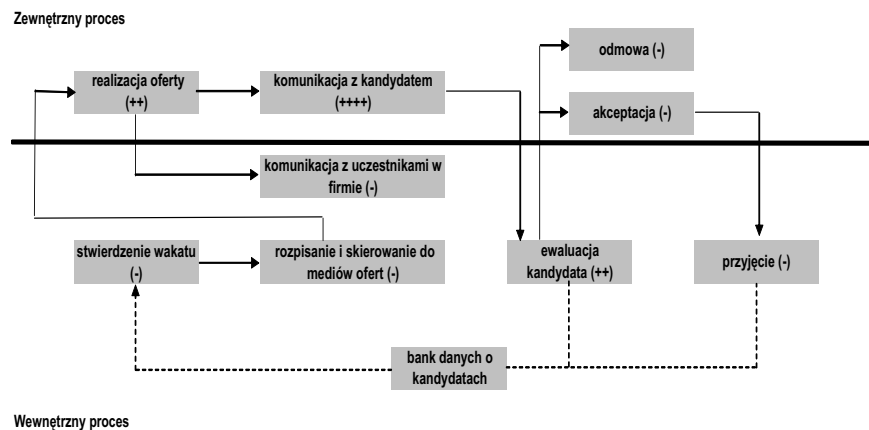
<sup>4</sup> Rekrutacja w tradycyjny sposób może stanowić newralgiczny punkt w strukturze przedsiębiorstwa różnej wielkości, ponieważ ta kwestia dotyczy nie tylko wielkich, mających dominującą pozycję na rynku przedsiębiorstw, ale również małych czasami zatrudniających zaledwie kilka osób podmiotów, czego przykładem są problemy z jakimi spotykają się pracodawcy niemieccy z branży rolniczej, posiadający często jeden wakat, na który otrzymują niekiedy nawet ponad setkę zgłoszeń od osób zainteresowanych podjęciem pracy.

## Dobre przykłady

nej strony może być wizytówką firmy a z drugiej kreować jej pozytywny wizerunek wyróżniający ją wśród konkurencji. Jednakże w praktyce wykorzystywana jest ona w niewielkim stopniu. **Do głównych zalet współczesnej e-rekrutacji należy:**

- przyspieszenie procesu zatrudnienia (redukcja czasu poświęconego na drobiazgowo analizy przesłanych życiorysów i listów motywacyjnych),
- wzrost jakości selekcji poprzez wyłanianie odpowiednich osób potrzebnych na dane stanowisko pracy,
- redukcja kosztów w procesie rekrutacji kandydatów.

Rys.1. Schemat przebiegu procesu rekrutacji w przedsiębiorstwie<sup>5</sup>



Proces rekrutacji (działalność w procesie rekrutacji osobowej, w której rekrutacja przez internet (e-rekrutacja) może się przyczynić do redukcji czasu i kosztów. Działalność z dużym potencjałem oszczędności jest z (+), a z ograniczonym potencjałem z (-).

Istotną zaletą e-rekrutacji dla kandydatów starających się o daną posadę jest:

- szybki dostęp do informacji o przedsiębiorstwie,

<sup>5</sup> E-Recruiting: Kosteneinsparpotenziale bisher unvollständig realisiert/Jan Klose/Personal nr 2/2002

---

### Dobre przykłady

---

- obsługa (serwis), który ułatwia proces rekrutacji,
- przejrzystość i meldunek zwrotny (informacja o przyjęciu oferty bądź odrzuceniu powoduje, że kandydat nie jest trzymany w niepewności).

W trakcie prac dotyczących badań nad przyspieszeniem procesu rekrutacji przeprowadzono różnego rodzaju testy, aby zagwarantować wysoki poziom danych. Powołano zespół, który opracował dokładny test dotyczący stron rekrutacyjnych *www* oraz konsekwencji procesu wyłaniania kandydatów. Wyniki badań potwierdzają wysoki stopień rozprzestrzeniania się internetowej rekrutacji. Decydującym wskaźnikiem sukcesu e-rekrutacji jest stosowanie prostych rozwiązań w zakresie nawigacji. Jej przejrzystość jest gwarantem połowy sukcesu. Okazuje się, że im więcej informacji znajduje się na stronie danego przedsiębiorstwa, tym bardziej strona *www* staje się nieczytelna, a w konsekwencji następuje zjawisko dezinformacji, której przyczyną jest przeładowanie informacjami. Nieprzejrzysta struktura nawigacyjna prowadzi do faktu opuszczenia strony przez potencjalnego kandydata, który traci orientację i opuszcza stronę zanim dotrze do istotnych dla niego wiadomości. Wyniki badań dają pozytywną ocenę większości stron internetowych przedsiębiorstw. Według 69% użytkowników powierzchnia użytkowa stron *www* oceniona była jako dobra lub bardzo dobra.

Rzetelne informacje o przedsiębiorstwie są głównym elementem marketingowym firmy. Dobrze przygotowana strona rekrutacyjna z reguły swoim wyglądem, jak i treścią zachęca osoby do wzięcia udziału w naborze, a tym którzy nie spełniają warunków oferty daje sygnał do rezygnacji z zamiaru wysłania podania o pracę. Dalsza informacja o wakatach jest kolejnym czynnikiem samoselekcji kandydatów. Z pewnością może to w istotny sposób podnieść poziom procesu rekrutacji. Okazuje się, że 70% wpływających podań nie spełnia wymogów oferty, co znacznie utrudnia sam proces selekcji kandydatów. Z reguły podania te usuwa się. Stanowi to dodatkową i bezprodukcyjną pracę.

W trakcie przeprowadzonych badań 74% osób odwiedzających strony, pragnących podjąć pracę było bezpośrednio kierowanych na strony

---

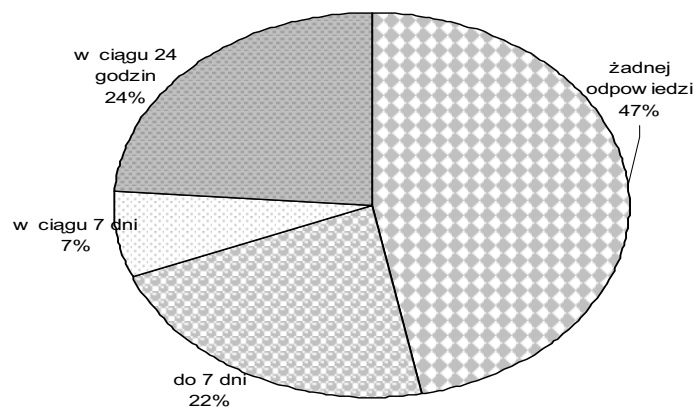
### Dobre przykłady

---

rekrutacyjne gdzie bez problemu mogli uzyskać informacje.<sup>6</sup> Ogółem brakuje ukierunkowania na konkretną grupę klientów, jak i komunikatów informujących o przyszłym modelu kariery i perspektywach na przyszłość, które ułatwiają kandydatom samoselekcję. Należy podkreślić, iż dzisiejszy poziom techniki pozwala, a co więcej oferuje takie możliwości aby dany kandydat mógł się zapoznać z przyszłą pracą. Z całą pewnością podniosłoby to w wymierny sposób jakość samej selekcji.

Serwis kandydatów zawiera dodatkowe oferty wspierając tym samym tak kandydatów jak i pracodawców, poprzez m.in.: informacje o przebiegu procesu kandydowania i oczekiwaniach wobec kandydatów. Tylko 15% badanych przedsiębiorstw informuje o dalszym przebiegu rekrutacji, niezbędnych dokumentach potrzebnych w formie elektronicznej czy czasie trwania całego procesu.

Rys 2. Pierwsza reakcja na ankietę. Okres pomiędzy wysłaniem ankiety do przedsiębiorstwa i otrzymaniem potwierdzenia przez kandydata<sup>7</sup>



---

<sup>6</sup> Ibidem s. 2.

<sup>7</sup> E-Recruting: Kosteneinsparpotenziale bisher unvollständig realisiert/Jan Klose/Personal nr 2/2002

---

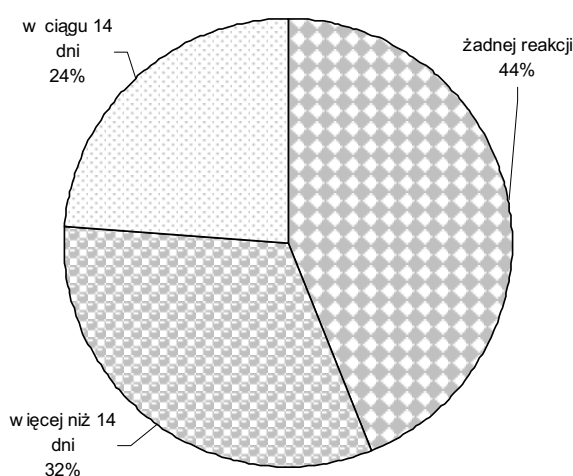
### Dobre przykłady

---

Kandydaci ze swoimi pytaniami na ogół pozostają sami, nie otrzymując odpowiedzi. Tylko co czwarty przedsiębiorca wskazuje kandydatom cel prowadzonego procesu rekrutacji. Brak wystarczających informacji powoduje tzw. efekt bumerangu. Do przedsiębiorstwa spływa więcej podań, przez co pracownicy muszą poświęcić znacznie więcej czasu na filtrowanie nie odpowiadających kryteriom podań o pracę.<sup>8</sup>

W trakcie prowadzonych badań przez jedną z niemieckich firm zwrócono szczególną uwagę na ewidencje kandydatów. Rodzaj rejestracji danych z pewnością wpływa na jakość uzyskanych informacji. 51% z przebadanych przedsiębiorstw rejestrowało dane w usystematyzowanej formie korzystając z odpowiedniej aplikacji.

Rys.3. Druga odpowiedź na ankietę. Okres oczekiwania na drugą reakcję<sup>9</sup>



---

<sup>8</sup> Die Jagd nach der Nächsten Chance, Spiegel Online 15.08.2002.

<sup>9</sup> E-Recruiting: Kosteneinsparpotenziale bisher unvollständig realisiert/Jan Klose/Personal nr 2/2002

---

### Dobre przykłady

---

U pozostałych badanych firm rekrutacja następowała poprzez zwykły e-mail. Z 51% rejestrujących dane przedsiębiorstw tylko połowa wykorzystuje rejestracje w formie zamkniętej, poprzez uszeregowanie na wcześniej postawione jednolite pytania szeregu różnych odpowiedzi.<sup>10</sup>

Podczas badań zwrócono szczególną uwagę na kanały interakcji (komunikacji) występujące w elektronicznym procesie naboru. Użycie internetu oferuje szereg dotychczas nieznanych możliwości, przy czym z pewnością dostarcza poszukującemu pracy niezbędnej wiedzy o przedsiębiorstwie i przyszłym stanowisku pracy. Instrumenty takie jak choćby: chat, forum tematyczne mogą podnieść w dużym stopniu jakość interakcji pomiędzy kandydatem a firmą. Niestety tylko około 10% przedsiębiorców wykorzystuje tzw. interaktywne kanały do przedstawienia kandydatom swoich ofert pracy jak również nowych informacji o ścieżce i skali rozwoju przedsiębiorstwa.

Obecnie ważnym kryterium dla kandydata jak również przedsiębiorstwa jest szybkość procesu. Punkt ten w elektronicznym procesie sortowania informacji jest ważny z uwagi na rozpiętość informacji, jak również ze względu na obustronny kontakt przedsiębiorstwo – kandydat. Szybkość rekrutacji należałoby możliwie jak najbardziej skrócić oraz uczynić bardziej przejrzystym dla wszystkich uczestników. Wiele uwagi zwraca się na czas reakcji przedsiębiorstwa na wpływający elektroniczny list kandydata. Ważnym czynnikiem jest stopień szybkiej wymiany informacji o przyjęciu bądź odrzuceniu podania. Zazwyczaj kandydaci nie są informowani o stanie rzeczy, również wtedy gdy nabór zostanie już zakończony i wybrany zostaje jeden kandydat. Długi okres reakcji nie jest korzystny dla obu stron. Przedsiębiorstwo jak i sam kandydat życzą sobie, o ile to możliwe, jak najszybciej uzyskać potwierdzenie czy znaleźli odpowiedniego partnera, czy muszą szukać dalej. Wielką zaletę stanowi dziś szybkie zorientowanie na cele i komunikację wszystkich uczestniczących w elektronicznym naborze. Przyczyną niewielkiego wykorzystania współczesnej techniki są w mniejszym stopniu problemy techniczne a bardziej brak powiązania procesów rekrutacji w przedsiębiorstwie, tj. słaba współpraca pomiędzy poszczególnymi działami.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Die Jagd nach der Nächsten Chance, Spigiel Online, 15.08.02.

<sup>11</sup> Ibidem s. 2.

---

## Dobre przykłady

---

\*\*\*

Obecnie każda licząca się firma ma własną stronę w internecie oraz własny obszar rekrutacji. Globalna sieć dostarcza dziś wiele nieznanych wcześniej możliwości. Pracodawca aby zamieścić ogłoszenie nie potrzebuje ogólnopolskiej gazety, gdyż może posłużyć się internetem, do którego dostęp posiada wiele gospodarstw domowych na całym świecie, który pozwoli stać się globalną wioską. Dostęp do informacji dzięki współczesnej potędze sieci powoduje, że rekrutacja odbywa się nie tyle w obrębie danego państwa ile kontynentu. Jednakże wiele instrumentów oferowanych w tej dziedzinie jest przez pracodawców w ogóle nie wykorzystywanych lub używanych w nie zadawalającym stopniu, przez co nie można liczyć na znaczne podniesienie efektywności rekrutacji oraz redukcję jej kosztów.

Wyniki studium z przeprowadzonych badań z zakresu zapisywania danych kandydatów jak również prędkości procesu pozwalają wysnuć wnioski o niskim stopniu integracji elektronicznej uczestników naboru. Przyczyną tego stanu rzeczy wydaje się niewystarczające powiązanie e-rekrutingu z kierownictwem odpowiedzialnym w przedsiębiorstwie za rekrutację. Strukturalna ewidencja kandydatów i szybkość procesu są kluczem do redukcji kosztów procesu naboru.

E-rekruting jest wśród badanych przedsiębiorstw rozpowszechniony, jednakże redukcja kosztów do tej pory nie została wdrożona. Taki jest główny wniosek przeprowadzonego przez Manthano Lern und Wissensmanagement GMBH studium.

Zdaniem autorów pozytywnym czynnikiem wpływającym na rekrutację jest dalsze rozwijanie instrumentów e-rekrutacji, których wykorzystanie w istotny sposób może przynieść wymierne efekty poprzez redukcję czasu trwania naboru, a co za tym idzie i jego kosztów.

# Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

*Grażyna Morys-Gieorgica*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Seminarium „Jakość w poradnictwie zawodowym”**

W dniach 3–4 czerwca br. Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy zorganizował w Warszawie seminarium dla doradców zawodowych nt. „Jakość w poradnictwie zawodowym”. Na seminarium zaproszono doradców reprezentujących trzy instytucje: centra informacji i poradnictwa zawodowego wojewódzkich urzędów pracy, centra edukacji i pracy OHP oraz akademickie biura karier.

Wybór tematu seminarium nie był przypadkowy, gdyż obecnie można zaobserwować ogromne zainteresowanie problematyką jakości w odniesieniu, zarówno do usług w zakresie poradnictwa, jak i doskonalenia jakości procesu doradczego.

Najpoważniejszym źródłem inspiracji był odbywający się we wrześniu 2003 roku w Bernie Międzynarodowy Kongres IAEVG, poświęcony problemom jakości w poradnictwie zawodowym. Obecni na tym Kongresie przedstawiciele Wydziału Poradnictwa Zawodowego MGİP uznali, że warto również środowisku polskich doradców, pracownikom szkół wyższych oraz przedstawicielom instytucji zajmujących się poradnictwem zaproponować dyskusję na ten temat. Poprosiliśmy obecnych na Kongresie przedstawicieli szkół wyższych kształcących doradców o przygotowanie autorskich



wypowiedzi na temat problemów jakości w poradnictwie. Pełne wypowiedzi zostaną opublikowane w zeszycie informacyjno-metodycznym doradcy zawodowego nr 28 pt. *Jakość w poradnictwie zawodowym*, który jest już w druku, a autorów zamieszczonych tam materiałów zaprosiliśmy do zaprezentowania swoich przemyśleń na seminarium dla doradców zawodowych. Mamy już kilkuletnią tradycję organizowania seminariów dla doradców w ramach zadań projektu Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego programu Leonardo da Vinci, których prezentowane są najbardziej aktualne tematy w europejskim poradnictwie zawodowym/karierowym.

Seminarium o jakości w poradnictwie otworzyła Pani dr Hanna Świątkiewicz-Zych, zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy, która zaprezentowała zebranym aktualne i przyszłe zadania tego departamentu w zakresie poradnictwa zawodowego. Pani Dyrektor zwróciła uwagę na szeroki zakres podejmowanych prac: wśród najważniejszych są prace nad rozporządzeniami dotyczącymi licencji i dodatków dla doradców oraz przetargi na narzędzia dla poradnictwa.

Część merytoryczną seminarium rozpoczęła prof. Bożena Wojtasik, reprezentująca Dolnośląską Szkołę Wyższą Edukacji: zaprezentowała ona wypracowany wspólnie z prof. Alicją Kargulową sposób uporządkowania problemów związanych z badaniami jakości poradnictwa. Obie Autorki wyróżniają dwie zasadnicze opcje, jedna związana jest z badaniem relacji *radzący się – doradca* a druga koncentruje się na analizie otoczenia społecznego/institutionalnego, w którym przebiega proces doradczy.

Dalsza część seminarium została zaprojektowana w formie warsztatów ze względu na często powtarzające się w ramach ewaluacji seminariów NCZPZ oczekiwania uczestników-doradców, aby zajęcia odbywały się w tej formie. Poprosiliśmy dwie asystentki z zespołu prof. Wojtasik: Panie Joannę Minta i Katarzynę Druczak o poprowadzenie warsztatów uwzględniających kwestie jakości w pracy doradców. Warsztaty te nosiły roboczy tytuł „*Jakościowy wymiar pracy współczesnego doradcy zawodowego*”. Najważniejsze kwestie, które rozważano w trakcie dwóch równoległych warsztatów to: oczekiwania i potrzeby osób radzących się w konfrontacji

do potrzeb i oczekiwań doradców; problemy zawodowe osób radzących się i problemy doradców oraz jakość sytuacji poradniczej: co pomaga a co utrudnia i/lub uniemożliwia zapewnienie jakości pomagania. Uczestnicy warsztatów wskazywali na różne czynniki, które decydują o jakości porady: zastosowanie adekwatnych metod do zbadania potencjału klienta, pełne zaangażowanie/koncentracja na jego problemach, otwartość, chęć/gotowość niesienia pomocy etc. Korzystając z przedstawionych przez prof. Wojtasik dwóch matryc porządkujących wskaźniki badania jakości poradnictwa, czynniki wymienione przez doradców zostały przyporządkowane poszczególnym elementom matryc. Zwrócono również uwagę na możliwość występowania różnych stylów doradzania. Wśród elementów utrudniających zachowanie parametrów jakościowego doradzania wymieniano jako ważne: złą organizację pracy oraz brak/nieumiejętność prawdziwej rozmowy. Ponadto elementami utrudniającymi utrzymanie jakości są: brak zrozumienia sytuacji w jakiej znalazł się klient, schematyczność, nieumiejętność radzenia sobie z emocjami, złe ustawienie priorytetów, analiza potrzeb klienta jedynie w oparciu o dokumenty. Czynniki wspierające proces doradczy to: profesjonalna analiza potrzeb i oczekiwań klienta, planowanie, priorytety, akceptacja, dobra organizacja pracy, komunikacja w zespole, tworzenie klimatu, stawianie granic, prawo do odmówienia obsługi klienta. Jak wynika z najnowszych wyników badań przeprowadzonych przez Alicję Czerkowską z Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji osoby radzące się oczekują od doradców m.in. empatii, życzliwości, zrozumienia, akceptacji, motywowania i współdziałania, partnerskiej relacji, fachowej wiedzy. Zwrócono uwagę, że bardzo istotna dla podnoszenia jakości procesu doradczego jest wiedza o problemach zawodowych z jakimi borykają się doradcy. Doradca musi zadbać również o zapewnienie sobie warunków do optymalnego funkcjonowania zawodowego.

Drugi dzień seminarium rozpoczął się od prezentacji Pana Mariusza Śmigiela z Uniwersytetu Gdańskiego zatytułowanej „Instrumenty podnoszenia jakości usług poradnictwa zawodowego”. Do instrumentów podnoszenia jakości usług należą: ustalone wymogi kwalifikacji, stałe podnoszenie kwalifikacji, właściwe ukierunkowanie usługi, opracowane

metody/procedury działania, wykorzystywanie nowoczesnych, technicznych środków pomocy, pozatechniczne środki pomocy, odpowiednie warunki pracy, ocena działań.

W następnym punkcie programu Pani Marzena Słowińska-Kanar reprezentująca urząd pracy w Lublinie opowiedziała o swoich wrażeniach z wizyty studyjnej, w trakcie której mogła się zapoznać z funkcjonowaniem Flamandzkiej Służby Zatrudnienia.

Jak zwykle, przy okazji seminariów dla doradców, pracownicy Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego prezentowali postępy w pracach nad projektami programu Leonardo da Vinci, w które są zaangażowani. Koordynator projektu *Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego* – Pani Anna Woynarowska przedstawiła najważniejsze aktualnie sprawy dotyczące realizacji zadań w tym projekcie, Pani Agnieszka Łukaszewska przedstawiła stan prac w projekcie *Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe*. Panie Paulina Bogdańska, Irena Mazek i Magda Mrozek (CIiPKZ w Warszawie) podzieliły się swoimi wrażeniami ze szkolenia dla doradców w zakresie poradnictwa na odległość zorganizowanego w ramach projektu *Poradnictwo na odległość*. Pani Paulina Bogdańska zaprezentowała zadania projektu *Ergo-in-Net*.

W kończącej seminarium ankiecie ewaluacyjnej większość uczestników uznała program seminarium za interesujący i przydatny w praktyce.

Mamy nadzieję, że zapoczątkowana tym seminarium dyskusja nad problemami jakości w poradnictwie będzie kontynuowana i przyczyni się do poprawy jakości usług w zakresie poradnictwa zawodowego.

*Paulina Bogdańska*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Informacja ze spotkania partnerów projektu „Poradnictwo na odległość”**

Spotkanie w Rumunii, które odbyło się w terminie 9–12 czerwca br. było szóstym spotkaniem partnerów projektu „Poradnictwo na odległość” (*Distance Counselling*) programu Leonardo da Vinci.

Promotorem projektu jest Federalna Agencja Pracy Niemiec (*Bundesagentur für Arbeit – BA*), a partnerzy reprezentują następujące państwa: Niemcy, Austrię, Lichtenstein, Czechy, Słowację, Węgry, Rumunię i Polskę.

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 osiągnąć jest przez realizację następujących zadań:

- identyfikacja pożądaných kompetencji doradcy zawodowego,
- opracowanie koncepcji pracy z klientem z uwzględnieniem poradnictwa na odległość,
- opracowanie programu szkolenia oraz podręcznika dla trenerów,
- szkolenie trenerów.

Zgodnie z założeniami planu pracy projektu celem spotkania w Rumunii była ewaluacja krajowych seminariów z zakresu poradnictwa zawodowego na odległość, prezentacja wyników aktualnego stanu realizacji projektu oraz konsultacje i szczegółowe ustalenia dotyczące dalszych etapów współpracy.

Spotkanie partnerów rozpoczął koordynator projektu *Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego* w Rumunii, Pan Mihai Jigau. Następnie przedstawiciel promotora – Federalnej Agencji Pracy Niemiec (*Bundesagentur für Arbeit*) – Pan Wilfried Muswieck podziękował organizatorom, stronie rumuńskiej, za sprawne przygotowanie spotkania.

W dalszej części spotkania Pan Wilfried Muswieck poinformował partnerów projektu na temat ustaleń związanych z opracowaniem dwóch podstawowych wersji językowych (angielska i niemiecka) podręcznika dla doradców zawodowych na płycie CD-ROM. Zadanie to wykona firma edytorska Federalnej Agencji Pracy, a jego koszt zostanie pokryty z budżetu promotora. Pan Wilfried Muswieck zwrócił uwagę na fakt, że nie wszystkie instytucje partnerskie, zaangażowane w realizację projektu posiadają własne logo. Partnerzy zaproponowali więc by zastąpić logo flagami poszczególnych państw i dodatkowo, zamieścić listę z nazwami instytucji. Partnerzy otrzymają po kilka egzemplarzy podręcznika na CD-ROM w takiej właśnie wersji. Po raz kolejny potwierdzono, iż podręcznik będzie też dostępny w innych wersjach językowych: polskiej, węgierskiej, rumuńskiej, czeskiej i słowackiej. Prawa autorskie należą do wszystkich instytucji partnerskich.

W dalszej części spotkania partnerzy prezentowali ewaluację przeprowadzonych przez siebie krajowych wersji szkoleń z zakresu poradnictwa zawodowego na odległość. Federalna Agencja Pracy przygotowała szkolenie we współpracy z partnerem austriackim. Odkryło się ono w marcu br., w Aalen i trwało 5 dni. W szkoleniu wzięło udział 14 doradców zawodowych, w tym 3 doradców z Austrii. Priorytetem dla organizatorów szkolenia było doskonalenie umiejętności rozmowy z klientem przez telefon, jako trudniejszej formy pracy z klientem, niż rozmowa doradcza twarzą-w-twarz. Uczestnicy, wypełniając formularz ewaluacji wstępnej,

ocenili poziom swojej wiedzy z zakresu poradnictwa zawodowego na odległość jako bardzo wysoki. Szkolenie dowiodło jednak, że nawet doświadczeni doradcy zawodowi mogą wiele skorzystać z tej nowej metody pracy. W trakcie szkolenia wykorzystano takie techniki jak: praca w grupach, wymiana doświadczeń, odgrywanie ról oraz trening z wykorzystaniem video. Atmosfera w trakcie szkolenia oraz przygotowanie merytoryczne trenerów zostało ocenione jako bardzo dobre. Uczestników cechował wysoki poziom motywacji i zaangażowania, deklarowali też chęć powielania zaprezentowanego im programu szkolenia w trakcie przeprowadzania własnych szkoleń na poziomie regionalnym.

Kolejnym, wspólnie przeprowadzonym szkoleniem było seminarium zorganizowane przez partnerów z Czech i Słowacji. Miało ono miejsce w kwietniu br. i trwało 5 dni. W szkoleniu wzięło udział 17 doradców zawodowych, w tym 5 doradców ze Słowacji. Publiczne służby zatrudnienia Słowacji weszły z dniem 1 stycznia br. w fazę zasadniczej reorganizacji co spowodowało, iż tylko 5 doradców mogło wziąć udział we wspomnianym szkoleniu. Uczestnicy ocenili szkolenie jako udane, doceniając przede wszystkim możliwość zdobycia nowej wiedzy i wymiany doświadczeń. Z największym uznaniem spotkały się zagadnienia, takie jak: typologia klientów, fazy rozmowy przez telefon, radzenie sobie ze stresem w codziennej pracy doradcy oraz profil klienta.

Lichtenstein zorganizował szkolenie dla wszystkich doradców zawodowych zatrudnionych w Centrum Informacji Zawodowej (*Berufs-Informationen Zentrum*), w mieście Schaan. Skoncentrowano się przede wszystkim na zagadnieniach dotyczących zarządzania jakością i kontroli jakości. Na rok 2005 zaplanowano szkolenie dla doradców zawodowych z przygranicznych regionów Szwajcarii.

Szkolenie przeprowadzone przez partnera węgierskiego trwało pięć dni. Odbyło się ono w Szeged, na początku czerwca br. W szkoleniu wzięło udział 18 doradców zawodowych, przede wszystkim z sektora pracy. Byli to głównie psycholodzy i liderzy klubów pracy. Węgrzy, podobnie jak MGIP, opracowali autorski program szkoleniowy, wykorzystując elementy zawarte w podręczniku. Za najbardziej interesujący element szkolenia

uznano fazy rozmowy telefonicznej oraz symulacje rozmowy z klientem przez telefon.

Partner rumuński zorganizował szkolenie w maju br. Wzięło w nim udział 18 doradców zawodowych, zatrudnionych w akademickich biurach karier oraz agencjach ds. zatrudnienia. Zastosowano kryteria selekcji, takie jak: minimum 2 lata doświadczenia zawodowego oraz posiadane doświadczenie w prowadzeniu szkoleń. Jako metody szkoleniowe wykorzystano przede wszystkim: wykłady, ćwiczenia integracyjne oraz pracę w grupach nad projektami. Doradcy rumuńscy zwracali uwagę na fakt, że w sytuacji gdy 2/5 doradców zawodowych w tym kraju wykonuje swoją pracę nie mając dostępu do telefonu, świadczenie usługi poradnictwa zawodowego przez telefon jest trudne. Podkreślano też znaczenie tworzenia sieci współpracy praktyków poradnictwa zawodowego, do czego niewątpliwie przyczyniło się to szkolenie.

Uczestnicy spotkania zapoznali się też z informacją na temat szkolenia zorganizowanego przez MGİP w terminie 19–23 kwietnia br. W szkoleniu wzięło udział 16 doradców zawodowych zatrudnionych w centrach informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. Doradcy posiadali co najmniej dwuletnie doświadczenie zawodowe w pracy z klientem oraz doświadczenie w prowadzeniu szkoleń. Dwa miesiące przed rozpoczęciem szkolenia uczestnicy otrzymali wstępną ankietę ewaluacyjną, składającą się z sześciu pytań. Jedno z pytań dotyczyło określania priorytetów odnośnie problematyki poradnictwa zawodowego przez telefon w kontekście programu szkolenia. Najwyższy priorytet przyznano zagadnieniom takim jak: nawiązywanie kontaktu z klientem i określanie jego potrzeb, ustalenia w procesie doradczym, specyfika poradnictwa przez telefon oraz różne formy poradnictwa na odległość. Uczestnicy ocenili swoje oczekiwania i stopień zainteresowania szkoleniem jako raczej wysoki (8 odpowiedzi) lub wysoki (7 odpowiedzi). Dobrze oceniono dobór kandydatów i zaproszenia (12 odpowiedzi), przejrzystość celów szkolenia (13 odpowiedzi) i przejrzystość poziomu kwalifikacji (12 odpowiedzi). Uczestnicy uznali, że najlepiej dostosowane do celów szkolenia formy nauczania to: praca w małych grupach nad projektami, dyskusja w grupie,

wymiana doświadczeń oraz odgrywanie ról. Ostatniego dnia zajęć doradcy wypełnili końcową ankietę ewaluacyjną, która zawierała pytania dotyczące przebiegu i treści szkolenia. Za szczególnie interesujące elementy uczestnicy uznali: warsztatowy sposób prowadzenia zajęć, studium przypadku czyli omawianie konkretnych sytuacji rozmowy przez telefon oraz pracę na zasobach klienta. Jako elementy trudne oceniono wybrane techniki asertywne oraz radzenie sobie ze stresem w trakcie rozmowy przez telefon. Bardzo dobrze zostały odebrane przesłane materiały dydaktyczne oraz autorski program szkolenia. Większość doradców uznała, iż przeprowadzone przez MGIP szkolenie jest wzorem, który chcieliby wykorzystać w prowadzonych przez siebie zajęciach dla kadry urzędów pracy.

Podsumowując prezentację rezultatów szkoleń krajowych wszyscy partnerzy biorący udział w spotkaniu w Rumunii podkreślili, iż przygotowując szkolenia przesłali uczestnikom materiały dydaktyczne, stanowiące fragment podręcznika dla doradców zawodowych. Były to te same materiały, jakie otrzymali uczestnicy szkoleń dla multiplikatorów, które zostały przeprowadzone we wrześniu i październiku ubiegłego roku, w Oberursel (Niemcy). Przeprowadzając szkolenia partnerzy korzystali z formularzy ewaluacyjnych opracowanych dla potrzeb wspomnianego treningu dla multiplikatorów. Formularze te stanowiły punkt wyjścia dla prezentacji mocnych i słabych stron szkoleń krajowych.

W dalszej części spotkania partnerzy dyskutowali nad sposobami upowszechniania rezultatów i produktów projektu po zakończeniu jego realizacji.

W przyszłym roku akademickim Austria zamierza uruchomić na Uniwersytecie w Klagenfurcie nowy kurs szkoleniowy dla doradców zawodowych. W ramach kursu uwzględniona zostanie problematyka poradnictwa zawodowego przez telefon. W 2006 r. poradnictwo przez telefon stanie się elementem krajowego programu kształcenia doradców zawodowych.

W podobny sposób ma zamiar upowszechniać rezultaty projektu strona niemiecka. Prof. Joachim-Bernd Ertelt z Wyższej Szkoły Nauk Społecz-



nych w Mannheim (*Fachschule-Bund*) będzie wykorzystywać podręcznik szkoleniowy w trakcie prowadzonych przez siebie zajęć.

Partner węgierski zaplanował kolejną edycję szkolenia na listopad br. Upowszechnianiu rezultatów będą też służyć artykuły w prasie fachowej i audycja telewizyjna.

Partner rumuński zaplanował prezentację projektu w czasie kolejnego spotkania Sieci Euroguidance, które odbędzie się we wrześniu br., na Malcie.

Partner słowacki, ze względu na postępujące zmiany struktury służb zatrudnienia, podjął decyzję o upowszechnianiu produktów projektu głównie poprzez stronę internetową.

Ministerstwo Gospodarki i Pracy planuje kolejną edycję szkolenia w przyszłym roku. Upowszechnianiu rezultatów projektu posłuży też dystrybucja podręcznika dla doradców zawodowych w wersji papierowej i CD-ROM.

Kolejną omawianą kwestią było ostateczne potwierdzenie terminu ostatniego spotkania partnerów projektu, które odbędzie się w Bratysławie, we wrześniu br. Tematem spotkania będzie ewaluacja całości projektu oraz wypracowanie zasad dalszej współpracy mających na celu jak najszerze upowszechnianie podręcznika dla doradców zawodowych oraz programu szkolenia.

*Anna Woynarowska-Janiszewska*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

**Spotkanie partnerów projektu  
„Narodowe Centrum  
Zasobów Poradnictwa Zawodowego”  
(Komunikat)**

W dniach 29–30 marca 2004 roku w Brukseli odbyło się kolejne spotkanie przedstawicieli Narodowych Centrów Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ) ze wszystkich krajów należących do sieci NCZPZ ostatnio najczęściej zwanej Siecią Euroguidance. Projekt *Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego* ma na celu wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli Europy poprzez zapewnienie im dostępu do rzetelnej i aktualnej informacji na temat kształcenia i szkolenia zawodowego w swoim kraju i w innych krajach Europy.

Zadania NCZPZ realizowane są na poziomie krajowym i międzynarodowym w następujących obszarach działań:

- gromadzenie, opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów,
- organizacja szkoleń i seminariów,
- udział w spotkaniach i konferencjach.

Międzynarodowa współpraca instytucji poradnictwa zawodowego z różnych krajów w zakresie gromadzenia i wymiany informacji rozpoczęła się na początku lat dziewięćdziesiątych, a od 1995 roku realizowana

jest w Sieci Euroguidance w programie Leonardo da Vinci. Obecnie w Sieci Euroguidance współpracuje ze sobą 60 centrów z 30 krajów Europy.

Przedstawiciele sieci spotykają się regularnie dwa razy w roku. W czasie spotkań ustala się priorytety dla przyszłych działań sieci, inicjuje się współpracę w nowych projektach, wymienia informacje i prezentuje nowości z obszaru poradnictwa zawodowego. Przedstawiciele Komisji Europejskiej prezentują też ostatnie dokumenty i informacje nt. działań i polityki KE w dziedzinie poradnictwa zawodowego. Zazwyczaj w czasie spotkań organizuje się też krótkie szkolenia na temat administrowania projektem oraz dotyczące regulacji prawno-finansowych związanych z realizacją i dokumentowaniem działań projektu.

Organizatorem i gospodarzem spotkania była Dyrekcja Generalna *Edukacja i Kultura* Komisji Europejskiej.

W spotkaniu wzięli również udział przedstawiciele władz centralnych odpowiedzialnych za poradnictwo zawodowe w krajach uczestniczących w projekcie NCZPZ. Ministerstwo Gospodarki i Pracy reprezentowała Pani dr Hanna Świątkiewicz-Zych zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy, z ramienia Centrum NCZPZ w spotkaniu wzięły udział Anna Woynarowska i Agnieszka Łukaszewska.

Spotkanie miało charakter roboczy i służyło głównie prezentacji, dyskusji i ocenie działań Sieci Euroguidance (EG). Głównym tematem spotkania była ewaluacja funkcjonowania EG.

Ewaluację prowadzą eksperci z fińskiej instytucji Social Development Co. Ltd. Trzech z nich – Timo Spangar, Raimo Vuorinen oraz Robert Arnkil przedstawili wyniki zrealizowanych dotychczas działań ewaluacyjnych.

Celem ewaluacji jest udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy promowanie europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego osiągnęło zadowalający poziom jeżeli idzie o działania Sieci Euroguidance oraz jej „widoczność”?
- W jaki sposób można poprawić zarządzanie siecią oraz wzmocnić jej pozycję?

Jak stwierdzili ewaluatorzy – analiza aktualnej sytuacji centrów Euroguidance wskazuje, że funkcjonują one najczęściej jako autonomiczna instytucja podległa ministerstwu edukacji lub pracy, pewna część centrów ulokowana jest przy krajowych biurach programu Leonardo da Vinci.

Spośród wielu realizowanych działań, pracownicy centrów jako najważniejsze wskazują:

- udostępnianie informacji i udzielanie odpowiedzi na pytania,
- organizowanie seminariów i szkoleń dla doradców zawodowych,
- udział w spotkaniach i konferencjach,
- prowadzenie własnej strony internetowej,
- szerokie upowszechnianie informacji za pomocą różnych mediów.

W ponad połowie krajów personel centrów liczy kilka (3 do 6) osób, najczęściej realizujących zadania NCZPZ w ramach części etatu. Budżet centrów obejmuje zarówno środki własne danej instytucji jak i grant KE, który stanowi od 25 do 50% ogólnego budżetu.

Zebrane informacje pozwoliły wstępnie sformułować następujące odpowiedzi na pytania ewaluacyjne:

- Usługi i produkty centrów realizowane są rzetelnie i wysoko ocenia się ich jakość. W centrach stosuje się wiele różnych metod udostępniania informacji odpowiednio do potrzeb odbiorców;
- Centra zadowalająco obejmują swoimi działaniami podstawowe grupy docelowe i trafnie odpowiadają na oczekiwania i potrzeby środowiska doradców zawodowych;
- Dotychczasowy rozwój Sieci EG wskazuje na rosnącą pozycję i sprawność jej działania;
- W skali krajowej centra EG posiadają zauważalną pozycję i niejednokrotnie funkcjonują jako katalizator rozwoju informacji i poradnictwa zawodowego. Centra oferują szereg pozytywnych doświadczeń, którymi mogą się podzielić w ramach wymiany tzw. dobrych praktyk.

Drugim ważnym tematem poruszonym podczas spotkania Sieci EG była realizacja Portalu PLOTEUS <http://europa.eu.int/ploteus>. Jest to europej-

ska witryna internetowa uruchomiona w marcu 2003 roku przez Komisję Europejską. PLOTEUS stanowi jedno z narzędzi stymulowania i wspierania mobilności obywateli Europy. Utworzenie portalu powierzono firmie Atos Origin. W pracach nad uruchomieniem portalu brały udział narodowe centra zasobów poradnictwa zawodowego z wszystkich państw członkowskich UE oraz krajów stowarzyszonych. Centra NCZPZ odpowiedzialne są za zbieranie i wprowadzanie informacji z obszaru własnego kraju.

Portal w pięciu sekcjach prezentuje informacje: o możliwościach kształcenia i szkolenia, o systemach edukacyjnych, o wymianach i stypendiach, o warunkach życia oraz informacje nt. możliwości kontaktu w tym zakresie w krajach Europy. Menu zostało przetłumaczone i dostępne jest w językach krajów biorących udział w budowaniu Portalu.

Przedstawiciel firmy Atos Origin Peter Vandeput zaprezentował wyniki realizacji I fazy budowania Portalu oraz dane dotyczące liczby klientów portalu i częstości wyszukiwań, uzyskane w wyniku internetowej ankiety dla użytkowników PLOTEUS-a przeprowadzonej w okresie od stycznia do marca 2004 r. Jak wskazują wyniki ankiety prawie 3/4 użytkowników PLOTEUS-a to osoby młode (42% – w wieku 18–23 lata, 30% – w wieku 24–29 lat). W całej grupie ankietowanych studenci stanowią 55%, osoby pracujące – 25 %, poszukujący pracy – 11%.

Analiza częstości wyszukiwania wykazała, że najczęściej odwiedzana była sekcja *możliwości uczenia się* – 55% wszystkich wyszukiwań, te informacje okazują się najatrakcyjniejsze. Na kolejnych miejscach znajdują się *wymiany i stypendia* – 21%, *warunki życia w innym kraju* – 11%, *systemy edukacyjne* – 10%. Analiza częstości wyszukiwań wg poziomu wykształcenia wykazała, że 45% wyszukiwań dotyczy informacji nt. możliwości kształcenia na poziomie wyższym (włączając w to studia I stopnia), a 23% – informacji nt. studiów podyplomowych. Można stąd wnosić, że mobilność edukacyjna jest zjawiskiem najintensywniej przejawiającym się w grupie raczej młodych ludzi zainteresowanych głównie kształceniem na poziomie wyższym.

W komunikacie przedstawiono też zamierzenia dotyczące drugiej fazy realizacji portalu. Planuje się zintegrować portal PLOTEUS z krajowymi

bazami danych, dotyczącymi systemów i możliwości edukacyjnych w krajach UE.

Podstawową rolę odegrają tu linki krajowe do informacji regionalnych i lokalnych. Stąd konieczność ustalenia i wprowadzenia jednolitego sposobu prezentacji danych w bazach krajowych (tzw. common protocol) oraz ustalenia jednolitych kryteriów wyszukiwania danych. W lipcu 2005 roku Firma Atos Origin ma przedstawić prototypowe propozycje dotyczące zintegrowania PLOTEUS-a z krajowymi bazami danych. Jako pierwsze zostaną podłączone bazy ONISEP (francuska) i LEARNDIRECT (brytyjska).

W czasie spotkania zaprezentowano też informacje dotyczące działań realizowanych w dziedzinie poradnictwa zawodowego na poziomie europejskim. Na szczególną uwagę zasługuje **Rezolucja prezydencji irlandzkiej Unii Europejskiej** dotycząca wzmocnienia polityki, systemów i praktyk związanych z całościowym poradnictwem zawodowym.

W polityce europejskiej poradnictwo zawodowe postrzegane jest jako obszar działań niezwykle znaczący dla realizacji idei całościowego uczenia się przez całe życie (life-long learning – LLL), gdyż wspiera edukacyjną i zawodową mobilność obywateli, ułatwia i organizuje dostęp do niezbędnych informacji edukacyjno-zawodowych, wspiera proces trafnego wyboru ścieżki kariery i ułatwia proces przejścia pomiędzy różnymi stadiami nauki oraz nauką i pracą, a także pracą i nauką. Pomaga również kształtować umiejętności budowania kariery. Poradnictwo odgrywa też istotną rolę realizując w praktyce proces wyrównywania szans.

Z uwagi na rangę poradnictwa zawodowego powołana została przez Komisję Europejską grupa ekspertów d.s. poradnictwa zawodowego przez całe życie (life long guidance – LLG), której celem jest wspieranie międzynarodowej współpracy rozwoju poradnictwa zawodowego.

Wśród innych działań na poziomie europejskim ważną rolę odgrywa *Europass*. Jest to inicjatywa Komisji Europejskiej mająca na celu wspieranie mobilności geograficznej i zawodowej poprzez uznawanie wykształcenia, kompetencji i kwalifikacji (ogólnych i zawodowych), a więc zwiększenie przejrzystości kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

---

### Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

---

Kolejny interesujący komunikat zaprezentowany przez Laurę Cassio z Dyrekcji Generalnej Edukacji i Kultury KE dotyczył edycji przyszłych programów europejskich. Nowa edycja programów europejskich planowana jest od roku 2007, gdy zakończą się realizowane aktualnie programy (LdV, Socrates i inne). Przyszłe programy mają służyć budowaniu w Europie społeczeństwa wiedzy poprzez realizację idei life-long learning, przy czym eksponuje się wyraźnie kluczową rolę kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego.

W realizacji przyszłych programów istotne będą m.in. następujące aspekty

- indywidualna mobilność,
- partnerstwo,
- projekty i działania w sieci.

W nowej edycji dokona się integracji programów Comenius, Erasmus, LdV i Grundtvig. Działania z tego obszaru realizowane będą w ramach tzw. Integrated Programme LLL

Najświeższe i bardziej szczegółowe informacje zamieszczane są na stronie

[http://europa.eu.int/comm/education/programmes/newprog\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/newprog_en.html)

W czasie spotkania przedstawione zostały też prezentacje kolegów z poszczególnych centrów dotyczące m.in. nowej struktury NCZPZ w Niemczech i we Włoszech, działań realizowanych w projekcie On The Move, sytuacji NCZPZ w Danii, a także informacje KE nt. ostatnich regulacji dotyczących opracowywania i prowadzenia dokumentacji projektu.

*Agnieszka Łukaszewska*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

**„Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe”  
– komunikat międzynarodowego seminarium  
ewaluacyjnego**

Zanim przejdę do prezentacji najważniejszych informacji na temat zorganizowanego seminarium ewaluacyjnego chciałabym w skrócie przybliżyć Państwu problematykę transnacionalnego poradnictwa zawodowego i realizowany w Ministerstwie Gospodarki i Pracy projekt TPZ.

Rosnąca mobilność edukacyjna i zawodowa obywateli Europy sprawia, że ich oczekiwania związane z poradnictwem zawodowym coraz częściej wiążą się z usługami w wymiarze ponadnarodowym i interkulturowym. Taka sytuacja stawia doradcom zawodowym wyzwania, które znalazły swoje odbicie w nowym kierunku działalności – transnacionalnym poradnictwie zawodowym.

Transnacionalne poradnictwo zawodowe (eurodoradztwo) jest postrzegane w europejskiej przestrzeni ekonomicznej jako jedno z kluczowych działań ukierunkowanych na budowanie tzw. „tożsamości europejskiej”. Istotnym zagadnieniem jest tutaj skoncentrowanie aktywności doradców na wspomaganiu rozwoju jednostki z uwzględnieniem wpływu różnorodności kulturowej w oparciu o kompetencje kulturowe doradców i osób korzystających z porad.



Fakt ten oznacza konieczność odpowiedniego przygotowania wyspecjalizowanych i wykształconych kadr doradców zawodowych do świadczenia profesjonalnych usług w wymiarze europejskim.

Wychodząc na przeciw wzrastającym wymaganiom stawianym doradcom zawodowym w zakresie realizacji usług transnarodowego poradnictwa zawodowego, podjęto projekt „Transnarodowe Poradnictwo Zawodowe” (TPZ). Była to inicjatywa uczelni wyższych i urzędów pracy z Austrii, Niemiec, Polski i Węgier.

„Transnarodowe Poradnictwo Zawodowe” jest to trzyletni projekt pilotażowy realizowany w okresie od 1 listopada 2001 r. – do 31 października 2004 r. w ramach drugiej edycji Programu Leonardo da Vinci. Partnerzy realizujący projekt posiadają szczególne osiągnięcia w zakresie nowoczesnego i europejskiego poradnictwa zawodowego. Promotorem projektu tzn. instytucją koordynującą i odpowiedzialną za realizację projektu jest Ministerstwo Gospodarki i Pracy – Polska. Partnerami w projekcie są następujące instytucje:

- Arbeitsmarktservice Österreich (Urząd Pracy w Wiedniu) – Austria,
- Universitaet Klagenfurt (Uniwersytet w Klagenfurcie) – Austria,
- Bundesagentur für Arbeit (Federalny Urząd Pracy) – Niemcy. Działania urzędu pracy w projekcie realizowane są wspólnie z Wyższą Szkołą Administracji Publicznej w Mannheim,
- Uniwersytet Jagielloński – Polska,
- Csongrad Megyei Munkaügyi Központ (Urząd Pracy Regionu Csongrad w Szeged) – Węgry. Działania urzędu pracy w projekcie wspiera Uniwersytet w Szeged.

Udział w działaniach projektu uczelni wyższych i urzędów pracy z różnych krajów Europy zapewnia uzyskanie połączenia rozwiązań teoretycznych z doświadczeniami praktyki, co daje produktom finalnym możliwość osiągnięcia europejskiego, uniwersalnego wymiaru.

W wyniku realizacji projektu została opracowana lista wymaganych kompetencji oraz profil zawodowy eurodoradcy. Głównym rezultatem projektu będzie międzynarodowy modułowy program kształcenia doradców

zawodowych w zakresie eurodoradztwa wraz z materiałem dla wykładowców oraz przewodnik dla słuchaczy.

Program kształcenia będzie zawierał pięć modułów:

- I. Transnacionalne zarządzanie informacją.
- II. Doradztwo, informowanie, nauczanie.
- III. Pomoc w pośrednictwie, współpraca z przedsiębiorstwami, opieka po uzyskaniu zatrudnienia.
- IV. Tworzenie sieci, planowanie programu, marketing, controlling i ewaluacja w transnarodowym poradnictwie zawodowym.
- V. Szkolenie doradców, wymiana, udział w badaniach.

Bardzo ważnym etapem realizacji tego projektu jest ewaluacja. Partnerzy projektu ustalili, że ewaluacja wypracowanych produktów zostanie przeprowadzona na trzech poziomach:

- ewaluacja dokonana przez studentów i wykładowców w czasie testowania,
- ewaluacja dokonana przez niezależnych ekspertów zewnętrznych, praktyków poradnictwa,
- recenzje produktów projektu.

W związku z tym, iż realizatorzy projektu byli bardzo zainteresowani opiniami praktyków poradnictwa zawodowego na temat przygotowanego programu, podjęto decyzję o zorganizowaniu seminarium ewaluacyjnego z udziałem ekspertów zewnętrznych. Seminarium ewaluacyjne zostało zorganizowane przez Departament Rynku Pracy MGİP w Krakowie w dniach 21–22 czerwca 2004 r. Celem seminarium była prezentacja przygotowanego, w ramach współpracy międzynarodowej, modułowego programu kształcenia dla eurodoradców oraz zebranie uwag i opinii praktyków poradnictwa zawodowego na temat tego programu. W seminarium uczestniczyli wszyscy partnerzy projektu oraz zaproszeni doradcy praktycy z czterech krajów biorących udział w projekcie, a także członkowie zespołu wykonawców ze strony MGİP. Do udziału w seminarium zaproszono po 5 ekspertów z dziedziny poradnictwa zawodowego z Austrii, Niemiec i Węgier rekomendowanych przez partnerów projektu. Polską listę przygotowano w opar-

ciu o rozeznanie dokonane w centrach informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, akademickich biurach karier i OHP uznając, że czynni doradcy zawodowi z tych instytucji są w stanie najlepiej ocenić program kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa. W efekcie pozyskano 2 osoby z CiiPKZ-ów, 2 osoby z ABK i 1 osobę z Komendy Głównej OHP. Łącznie w seminarium wzięło udział 20 ekspertów zewnętrznych.

Podczas seminarium zaprezentowano działania Uniwersytetu Jagiellońskiego w zakresie kształcenia oraz podejmowane, nowe kierunki działań. Przybliżono również system poradnictwa zawodowego w Polsce, w szczególności poradnictwa zawodowego realizowanego w sektorze pracy. Dokonano wprowadzenia w tematykę transnarodowego poradnictwa zawodowego oraz projektu. Następnie autorzy poszczególnych modułów zaprezentowali cele, treści swoich modułów, rozkład czasowy oraz umiejętności i kompetencje uzyskiwane w ramach modułu. Podczas seminarium przeprowadzono również warsztaty służące analizie modułów programu kształcenia, a następnie ich ocenie. Warsztaty zostały przeprowadzone w pięciu międzynarodowych grupach wg następującego scenariusza:

- Przygotowanie dwóch przypadków:
  - poradnictwo indywidualne (złożony problem dotyczący rozwoju kariery, mobilności, bezrobocia lub poszukiwania pracy, kształcenia lub studiowania w innym kraju),
  - informacja dotycząca kariery otrzymywana w grupie,
  - konsultacje z pracodawcami dotyczące personelu, rozwoju zasobów ludzkich, zlecenia na zewnątrz.

Zadania do wykonania w grupach:

- Proponowana strategia procesu poradnictwa i informacji (symulacja procesu doradczego):
  - Zdefiniowanie problemu;
  - Diagnoza, ocena, poszukiwanie i rozważanie alternatywy;
  - Przygotowanie realizacji, praca w sieci, pośrednictwo, konsultacje z pracodawcami;

- Podejmowanie kolejnych działań.
- W których rozwiązaniach mogą być pomocne moduły programu?
- Wskazówki, zalecenia do modułów? Czego brakuje, co jest specyficzne? Co sądzisz o dydaktyce modułów?

Każda grupa zaprezentowała publicznie wyniki swojej pracy.

Zaproszeni eksperci wypełnili również tabele dotyczące międzynarodowych kompetencji kształcenia praktyków poradnictwa zawodowego w odniesieniu do pięciu prezentowanych modułów.

Do oceny programu przygotowany został również specjalny czterostronicowy *kwestionariusz oceny dla doradców zawodowych* zawierający 27 pytań. Do udzielenia rzetelnych odpowiedzi na te pytania konieczna była szczegółowa znajomość materiału, którą posiadali zaproszeni doradcy.

Podczas seminarium zebrano ocenę modułów w wyniku przedstawionych prezentacji, a następnie dyskusji w wydzielonych pięciu grupach roboczych. Z ewaluacji programu na podstawie kwestionariusza dla doradców zawodowych zostanie sporządzony raport. Wyniki raportu zostaną uwzględnione w ostatecznej wersji programu kształcenia.

Jesteśmy przekonani, iż doświadczenie zawodowe zaproszonych doradców zawodowych oraz ich opinie dotyczące programu kształcenia będą inspirujące i pomocne dla wszystkich partnerów projektu. Jak również przyczynią się do udoskonalenia programu, jak też sposobów jego wdrażania.

Mamy nadzieję, że program kształcenia dla doradców zawodowych, który został opracowany we współpracy międzynarodowej w ramach projektu *Transnacionalne Poradnictwo Zawodowe*, przyczyni się do odpowiedniego przygotowania kadry doradców zawodowych, gwarantującej wysoki poziom usług z zakresu transnacionalnego poradnictwa zawodowego i efektywną współpracę międzynarodową, a także stworzy stabilne podstawy do budowania sprawnej europejskiej sieci poradnictwa transnacionalnego.

*Krzysztof Kaczmarek*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

**Brytyjsko–hiszpańsko–polskie seminarium  
„Rozwój obszarów wiejskich  
– perspektywa zatrudnienia poza rolnictwem”;  
Kraków, 24–25 maja 2004**

**Tło zamierzenia**

Charakterystyczną cechą europejskich publicznych służb zatrudnienia jest bardzo dobrze rozwinięty system współpracy organizowanej jako modele twinningowe. Także polskie Ministerstwo Pracy i publiczne służby zatrudnienia zostały kilkanaście lat temu do niego włączone.

Współdziałając między innymi ze swoimi odpowiednikami brytyjskimi czerpaliśmy z tego faktu znaczne korzyści, ucząc się u najlepszych. Wspólne projekty (przede wszystkim z zakresu poradnictwa zawodowego) były realizowane ze środków unijnych na rzecz wspomagania krajów będących w trakcie transformacji ustrojowej.

Po 1 maja 2004 współpraca nabrała innego – bogatszego – wymiaru. Pełnoprawny udział w Unii stwarza polskim służbom zatrudnienia znacznie większe możliwości niż to miało miejsce we wcześniejszych latach zwłaszcza jako partnerom w projektach.

Z chwilą przesądzenia polskiego członkostwa w Unii, Ministerstwo Pracy Zjednoczonego Królestwa uznało za korzystne stworzenie partnerstwa trójstronnego i do działającego twinningu brytyjsko-hiszpańskiego zaprosiło Polskę.

Zamierzenie to, oprócz oczywistego wymiaru działania na rzecz rynku pracy ma także podtekst polityczny w postaci czynionych przez Anglię poszukiwań partnerów i sojuszników spośród krajów wstępujących do Unii. Zaproponowany nam udział w porozumieniu brytyjsko-hiszpańskim uznaliśmy za bardzo korzystny i obiecujący. Można co najwyżej ubolewać, że wyniki ostatnich wyborów parlamentarnych w Hiszpanii spowodowały, że udział hiszpańskich partnerów na poziomie ministrów pracy nie był już taki oczywisty jak jeszcze rok wcześniej.

Brytyjsko-hiszpańska propozycja twinningowa przewiduje sukcesywne – mniej więcej coroczne – spotkania na poziomie ministrów pracy. Włączenie naszego kraju nie zmieniło tego układu. Pierwsze spotkanie w ramach nowego modelu współpracy miało miejsce późną jesienią ubiegłego roku w Walencji i stało się okazją do poznania partnerów oraz przemyślenia dalszej współpracy. Nasze kraje mają wiele wspólnego w zakresie kierunków stosowania programów rynku pracy, tak w sensie politycznym, to jest w ramach zamierzeń wieloletnich, jak w sensie praktycznym – w zakresie stosowanych narzędzi.

Spotkanie było przede wszystkim okazją do wymiany doświadczeń na poziomie politycznym oraz do uzgodnienia postępowania w zakresie realizacji Europejskiej Strategii Gospodarczej i Europejskiej Strategii Zatrudnienia w odniesieniu do problemów wzrostu terenów wiejskich i rolniczych oraz wykorzystania funduszy unijnych.

Współpracy polsko-brytyjskiej towarzyszy przy tym otwarcie rynku pracy dla pracowników z Polski, bardzo dobrze wykorzystane przy okazji targów pracy dla przedsiębiorców brytyjskich zorganizowanych w ramach współpracy sieci EURES w kwietniu w Łodzi i nadzieja na rozwijanie tej formy współpracy.

Tworzenie Job-Centre w Rzeszowie, wspomaganego z brytyjskiego Global Opportunity Fund i pomoc merytoryczna pracowników Job Centre Plus jest innym, dobrym przykładem współpracy służb zatrudnienia.

## **Organizacja**

Rok 2004 był rokiem polskim, a miejscem spotkania zawsze atrakcyjny dla cudzoziemców Kraków. Strona hiszpańska zaproponowała aby tematem seminarium krakowskiego stał się rynek pracy na obszarach rolniczych i wiejskich, co zostało zaakceptowane także przez Brytyjczyków. Ponieważ każdy z naszych krajów ma odmienną sytuację, seminarium miało bardzo interesującą zawartość i przebieg.

W spotkaniu wzięły udział liczne delegacje krajowe pod przewodnictwem ministrów pracy. Stronę polską na tym szczeblu reprezentował Wicepremier Jerzy Hausner, któremu towarzyszył Minister Marek Szczepański, delegacji Zjednoczonego Królestwa przewodził Andrew Smith, Minister Pracy, a delegacji Królestwa Hiszpanii – Valeriano Gómez Sánchez – Sekretarz Generalny d/s Zatrudnienia.

Ponadto udział wzięli członkowie ambasad odpowiedzialni za współpracę na rynku pracy, reprezentanci ministerstw pracy i rolnictwa, instytucji naukowo-badawczych, związków pracodawców oraz liczni przedstawiciele polskich służb zatrudnienia wszystkich szczebli. Łączna liczba uczestników w różnych fazach organizacyjnych sięgała ponad dwieście osób. Niestety, przedstawiciele Komisji Europejskiej z przyczyn technicznych nie dolecieli na spotkanie.

Trud organizowania strony merytorycznej i naukowej seminarium wziął na siebie Pan Michał Boni, wspierany przez Departament Rynku Pracy. Należał do niego obowiązek ustalenia i dopilnowania porządku oraz zawartości warsztatów, a także podsumowanie tej części seminarium i współpraca przy opracowaniu dokumentu końcowego.

Nad organizacją całości i logistyką czuwała Pani Ewa Wróbel, której – wraz z dwójką współpracowników udało się rzecz prawie niemożliwa, to jest zapanowanie nad poczynaniami uczestników odpowiedzialnych za część merytoryczną, którzy, często-gęsto robiąc kilka rzeczy naraz, wprowadzali niejaki popłoch wśród personelu obsługującego seminarium i zamieszanie w terminach.

### Życie towarzyskie

Najwyższe pochwały, co zrozumiałe, zebrała wycieczka do kopalni soli w Wieliczce, uznana za wielkie wydarzenie programu kulturalnego.

Bardzo komplementowany był też wieczór zorganizowany w dawnej willi „Belweder” prof. Adolfa Szyszko-Bohusza na skarpie wiślanej w Przegorzałach, ze szczególnie podziwianymi widokami na klasztor w Tyńcu i malownicze brzegi wiślane.

### **Koncepcja i przebieg**

Polska ma nadmiar rąk do pracy w rolnictwie, obliczany na około 1 milion osób, olbrzymie kłopoty z bezrobociem postpegeerowskim na północy kraju i niski poziom konsolidacji gospodarstw na południu. Pozostałe dwa kraje natomiast nie przeżyły okresu kolektywistycznego i związanych z tym problemów, ale rozwój każdego z nich również był odmienny.

Hiszpania doświadczyła olbrzymiego bezrobocia związanego z zaco-faniem w rolnictwie, natomiast Anglia jest tym krajem, którego postępy w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia na terenach rolniczych są szczególnie warte poznania bowiem osiągnęte są w warunkach rolnictwa w wysokim stopniu tradycyjnego.

Doświadczenie polskich publicznych służb zatrudnienia na obszarach wiejskich i rolniczych ma skomplikowany rodowód: zarówno przepisy jak organizacja i instrumenty nie uwzględniały znacznej odmienności bezrobocia na tych obszarach od bezrobocia na terenach przemysłowych i zurbanizowanych. W rezultacie, dobrze opanowane instrumentarium i metody działania skuteczne w miastach nie dają się łatwo zastosować wobec bezrobocia wiejskiego i rolniczego, którego specyfika wymaga zdecydowanie innych rozwiązań.

Bezrobocie rolnicze jest w Polsce stosunkowo niewielkie – obejmuje około 55 tysięcy właścicieli gospodarstw rolnych (wraz z członkami rodzin może dotyczyć około 200 tysięcy osób) ale łączna liczba osób bezrobotnych zamieszkałych na terenach wiejskich osiągnęła w końcu ubiegłego



roku wielkość 1 325,8 tys. stanowiąc na przestrzeni ostatnich lat około 42% ogólnej liczby bezrobotnych.

Zagadnienia zatrudnienia i bezrobocia rolniczego i wiejskiego mają swój specyficzny charakter, związany z wieloma czynnikami ekonomicznymi, technologicznymi i kulturowymi. Warsztat pracy rolnika nie może być łatwo odtworzony – to powód, który blokuje mobilność geograficzną. Współczesne rolnictwo napotyka też na wiele problemów związanych z funkcjonowaniem nowych technologii, przeobrażających warunki pracy, wydajność, jakość i charakter produkcji oraz, co nie najmniej ważne, stawia zupełnie nowe warunki i wymagania dla konkurowania.

Założenia seminarium i jego scenariusz uwzględniały wszystkie powyższe aspekty w ujęciu prezentowanym przez poszczególnych partnerów. Po krótkim wprowadzeniu w problematykę rynków pracy na terenach wiejskich w Polsce, Wielkiej Brytanii i Hiszpanii, rozpoczęła się część warsztatowa, w czasie której, w dwóch równoległych sesjach przedstawiony został trójgłos na temat problemów społecznych związanych z zagadnieniami gospodarczymi i cywilizacyjnymi pomiędzy wsią a miastem oraz metody przeciwdziałania.

W Polsce zagrożenia powstające na obszarach wiejskich są szczególnie niebezpieczne. Grożą bowiem ze względu na brak odpowiednich kwalifikacji zasobów ludzkich oraz niską mobilność – długotrwałością prowadzącą do wykluczenia społecznego. Hiszpania ma problemy o odmiennym charakterze, związane przede wszystkim z ucieczką ze wsi do miast. Zjednoczone Królestwo, którego sytuacja jest relatywnie najlepsza, również nie ma podobnych kłopotów za sobą.

W wyniku dyskusji uznano za istotne przemyslenie na nowo kilku spraw:

- 1) możliwości powstawania nowych, lepszych jakościowo miejsc pracy na terenach wiejskich,
- 2) dostosowania systemu edukacji dostępnej na obszarach rolniczych do wymogów zmieniającej się dynamicznie współczesnej gospodarki,
- 3) wykorzystania nowych technologii i adaptacyjności przedsiębiorstw oraz ludzi do stwarzania nowych form zatrudnienia i pracy w środowisku wiejskim,

- 4) zwiększenia różnorodności instrumentów polityki rynku pracy i funkcji pełnionych przez publiczne służby zatrudnienia.

Poszczególne kraje mają różne recepty na swoje kłopoty, wydaje się jednak, że poziomy zróżnicowania wytwarzają szereg specyficznych narzędzi i metod postępowania. W przypadku naszych partnerów mamy do czynienia z dwoma podstawowymi:

- 1) rozwojem systemu form gospodarowania spółdzielczego w Hiszpanii,
- 2) zwiększaniem stopnia nasycenia i rozwojem istniejącej infrastruktury technicznej w przypadku Wielkiej Brytanii.

Ponieważ polskimi problemami są: nadmiar mieszkańców o najniższych kwalifikacjach na obszarach wiejskich zajmowanych przez byłe pegeery (zjawisko zwane często bezrobociem ale bardzo jednak od niego różne) oraz nadmiar rąk do pracy w tradycyjnym rolnictwie (tzw. bezrobocie ukryte), obie koncepcje są niezwykle interesujące i warte rozważenia. Równie interesującym przyczynkiem do polskiego stanowiska w omawianych kwestiach jest Raport Fundacji CASE, którego wnioski były w znacznym stopniu podstawą polskich prezentacji i wypowiedzi.

## **Konkluzje**

Zagadnienia zatrudnienia na terenach rolniczych i wiejskich stawiają przed polityką rynku pracy wyzwania szczególnego rodzaju. Specyfika tych obszarów, poziom trudności i charakter napotykanych wyzwań, stwarzają bariery trudne do pokonania nawet w tych krajach, w których procesy rozwoju rolnictwa i obszarów wiejskich były mniej burzliwe i są lepiej rozpoznane niż w Polsce. Natomiast postęp na wiejskim i rolniczym rynku pracy jest jednym z podstawowych warunków osiągnięcia ogólnego wzrostu zatrudnienia w kraju.

Podkreśla to wyraźnie także deklaracja w sprawie Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej, uzgodniona na szczycie w Luksemburgu w 2003 roku.

Niski poziom rejestrowanego bezrobocia rolniczego w Polsce jest związany z ustawową definicją tego bezrobocia. Tym bardziej niepokoi tak zwane bezrobocie ukryte, szacowane, na od około 750 tys. do 1,2 mln osób.

Obszary wiejskie zajmują ponad 90% terytorium całego kraju, a ludność wiejska stanowi 38% mieszkańców Polski. Wśród ludności wiejskiej około 70% stanowią osoby związane lub utrzymujące się z rolnictwa, pozostałe 30% to ludność bezrolna.

Do 1989 roku 1231 państwowych gospodarstw rolnych obejmowało w pasie województw północnych i północno-zachodnich 3,3 mln ha użytków rolnych (około 17% w skali kraju), na których pracowało 435 tys. osób. Większość z nich w różnym czasie po 1989 roku zasiłała rynek pracy.

Problemem na terenach postpegeerowskich nie jest jednak liczba zarejestrowanych bezrobotnych ale to, że stanowili oni ludność napływową, nie umiejącą obecnie odnaleźć się ani w nowej rzeczywistości gospodarczej ani w środowisku. Powstało coś w rodzaju getta – bardzo trudnego do likwidacji w okresie transformacji.

Innego rodzaju problemy pojawiają się na terenach tradycyjnego rolnictwa indywidualnego, które ulegało przez lata rozdrobnieniu i obecnie, ani nie stwarza warunków do powstawania gospodarstw wielkoobszarowych, ani nie daje możliwości znaczącego doinwestowania i postępu technologicznego na większą skalę, bez znacznych nakładów finansowych.

Spotkanie krakowskie powinno doprowadzić w dalszej perspektywie – o ile zostanie właściwie wykorzystane przez zainteresowanych – do nawiązania współpracy i wymiany doświadczeń nie tylko przez służby zatrudnienia ale także przez przedsiębiorców i producentów.

*Jarosław Kazenas*

Związek Rzemiosła Polskiego

## **Ogólnopolski konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych**

Małe i średnie zakłady rzemieślnicze obok działalności gospodarczej tradycyjnie zajmują się szkoleniem uczniów. Nauka zawodu składa się z dwóch integralnych, równolegle realizowanych części: praktycznej zorganizowanej w zakładzie rzemieślniczym i teoretycznej zorganizowanej w szkole zawodowej lub na kursach doszkalających.

Celem nauki zawodu jest opanowanie przez ucznia-młodocianego pracownika głównie umiejętności praktycznych i teoretycznych w zawodzie oraz potwierdzenie ich dowodem kwalifikacji zawodowych w drodze przystąpienia do egzaminu czeladniczego.

Stałym i istotnym elementem nauki zawodu jest m.in. zapoznanie młodego człowieka z obowiązującymi przepisami prawnymi i zasadami bezpiecznego wykonywania pracy. Teoretyczną wiedzę z przedmiotu bezpieczeństwa i higieny pracy uczeń zdobywa z reguły w szkole zawodowej, a przestrzegania i stosowania przepisów uczy się w trakcie praktycznej nauki w zakładzie rzemieślniczym.

Zdobywając kwalifikacje zawodowe jako pełnoletni już pracownik, a zarazem przyszły potencjalny pracodawca, uczeń wykazać się musi na końcowym egzaminie czeladniczym znajomością przepisów wykonywania

pracy w zgodzie z obowiązującymi przepisami. Z tego względu ważną rolę w przygotowaniu zawodowym odgrywa poziom nauki zarówno w szkole jak i zakładzie, a w tym drugim również stan warunków pracy oraz umiejętności pedagogiczne i wiedza szkolącego mistrza z zakresu przedmiotowej tematyki. Dlatego też w środowisku rzemieślniczym z zadowoleniem odnotowuje się fakt podnoszenia się poziomu wiedzy wśród pracodawców, o wymogach prawnych i warunkach zatrudniania pracowników młodocianych w celu nauki zawodu (co wynika z uwag pokontrolnych inspekcji pracy).

Coraz bardziej cieszy również poziom posiadanej wiedzy przez młodzież rzemieślniczą, co potwierdzają wyniki organizowanego od 4 lat, z inicjatywy rzemiosła, *Ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych*. Od początku, czyli od 2001 roku konkurs przeprowadzany jest pod wspólnym patronatem Prezesa Związku Rzemiosła Polskiego oraz Głównego Inspektora Pracy reprezentujących głównych organizatorów Konkursu.

Konkurs rozgrywany jest w dwóch etapach: regionalnym (do końca marca) i ogólnopolskim (do połowy maja). Na etapie regionalnym organizatorami konkursu są izby i cechy rzemieślnicze oraz okręgowe inspektoraty pracy. W organizację włączają się ponadto kuratoria oświaty i szkoły zawodowe. Na etapie ogólnopolskim organizatorami konkursu są: Związek Rzemiosła Polskiego oraz Główny Inspektorat Pracy przy współpracy Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu. Przedstawiciele organizatorów konkursu wchodzi w skład komisji konkursowych.

Jak już wspomniano konkurs adresowany jest do uczniów rzemiosła czyli młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego w zakładach rzemieślniczych. Uczniów do konkursu zgłaszają szkolący ich pracodawcy w porozumieniu z cechami rzemieślniczymi oraz szkołami zawodowymi. Popularność konkursu w środowisku rzemieślniczym wzrasta. Świadczy o tym rosnąca z roku na rok liczba uczestników, która w ostatniej edycji przekroczyła 600 osób. Młodzież przystępująca do konkursu reprezentuje głównie najpopularniejsze w rzemiośle zawody:

piekarz, cukiernik, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, stolarz, rzemiosło budowlane czy kucharz małej gastronomii.

Zakres tematyczny konkursu obejmuje problematykę prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, przewidzianą w programach nauki przedmiotu bhp w szkołach zawodowych, a także tematykę szkolenia podstawowego z zakresu bhp dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach robotniczych. Zarówno na etapie regionalnym jak i ogólnopolskim konkurs rozgrywany jest na identycznych zasadach. Uczestnicy rozwiązują najpierw pisemny test wiadomości z zakresu: prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, psychologii pracy, ppoż oraz zasad udzielania pierwszej pomocy.

Do decydującej rozgrywki kwalifikuje się sześciu uczestników z największą liczbą punktów uzyskanych po rozwiązaniu testu. W finale uczestnicy odpowiadają na pytania ustne w celu wyłonienia zwycięzcy i ustalenia kolejnych lokat.

Zdobywcy dwóch pierwszych miejsc na etapie regionalnym uczestniczą z kolei w etapie ogólnopolskim konkursu reprezentując izby rzemieślnicze. Zwycięzcą ogólnopolskiego konkursu zostaje zdobywca pierwszego miejsca na etapie ogólnokrajowym, rozgrywanym corocznie w maju w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego.

W czteroletniej historii konkursu jego zwycięzcami zostali następujący uczniowie:

- **w 2001 roku**

**Paweł Grobelny**

Uczeń II roku nauki w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych, pobierający naukę teoretyczną w szkole zawodowej w Krotoszynie, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu,

- **w 2002 roku**

**Anna Moniuszko**

Uczennica II roku nauki w zawodzie fryzjer, odbywająca praktyczną naukę zawodu w zakładzie fryzjerskim u mistrzyni Wiesławy Jaskowskiej w Jaświłach k/Moniek, pobierająca naukę teoretyczną w Zespole Szkół Rolniczych w Mońkach, reprezentująca Izbę Rzemieślniczą w Białymstoku,

- **w 2003 roku**

**Mateusz Rynkowski**

Uczeń III roku nauki w zawodzie stolarz, odbywający praktyczną naukę w zakładzie stolarskim w Lubawie u mistrza Krzysztofa Ornowskiego, pobierający naukę w Zespole Szkół Zawodowych w Lubawie, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Olsztynie,

- **w 2004 roku**

**Paweł Parczewski**

Uczeń II roku nauki w zawodzie piekarz, odbywający praktyczną naukę zawodu w zakładzie rzemieślniczym mistrza Jerzego Pruszyńskiego z Wysokiego Mazowieckiego, pobierający naukę teoretyczną w Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Białymstoku.

Spostrzeżenia wynikające z podsumowania czterech edycji konkursu pozwalają sformułować wniosek o potrzebie kontynuowania tej formy popularyzacji wiedzy o przestrzeganiu przepisów i zasad bezpiecznej pracy wśród młodzieży rzemieślniczej.

Powiązanie wiedzy teoretycznej zdobywanej w szkole z praktyką w zakładzie rzemieślniczym, czyni bowiem z absolwentów tej formy kształcenia zawodowego interesujących partnerów dla pracodawców, którzy na rynku pracy poszukują pracowników dobrze przygotowanych zawodowo i świadomych odnośnie obowiązujących przepisów i zasad oraz występujących zagrożeń w środowisku pracy.

*Barbara Sadowska*

Szkoła Barki im. H.Ch. Kofoeda w Poznaniu

## **O wspólnej odpowiedzialności społecznej czyli jak biznesmeni w świecie włączają się w rozwiązywanie problemów społecznych**

W Polsce i w świecie narastają poważne problemy społeczne: bieda, bezrobocie, uzależnienia, AIDS, głód, analfabetyzm, brak elektryczności i dostępu do wody itp. Ciągłe poszukuje się sposobów zaradzenia tym problemom. W Bangladeszu (w Dhaka) oraz w Tajlandii (w Bangkoku) w październiku odbyła się debata z udziałem 13 przedsiębiorców społecznych przybyłych ze wszystkich kontynentów. Wśród nich zaproszeni zostali przedstawiciele Fundacji Barka – Barbara i Tomasz Sadowscy. Dokonano tam analizy wybranych programów walki z ubóstwem wskazując nowe kierunki rozwiązań problemów społecznych w ścisłej relacji z przedsiębiorczością biznesową. Do Dhaki zaproszeni zostaliśmy przez międzynarodowe Stowarzyszenie Innowatorów Społecznych dla Dobra Ogółu „Ashoka”, które współpracuje z organizacją w Bangladeszu „Grameen Bank” (Bank Wiejski). W ostatnich dwóch latach kilkakrotnie spotykaliśmy się z założycielem tej organizacji profesorem ekonomii Mahmedem Yunusem, gdyż należymy wspólnie do grupy przedsiębiorców społecznych wybranych przez Fundację Klausa Schwaba do uczestnictwa w Światowym Forum Ekonomicznym w Davos (Szwajcaria). Do grupy tej należy też inny wybitny przedsiębiorca z tamtego regionu, ekono-



mista, Machai Viravaidya z Tajlandii, z którego działalnością również się zapoznaliśmy. Obaj biznesmeni w Azji są dobrze znani, prowadzą od 30 lat największe w tamtym rejonie organizacje społeczno-biznesowe, które dzięki przedsiębiorczym programom generują dochód przeznaczany na pomoc ok. 5 mln osób. Organizacje działają w oparciu o własny kapitał gromadzony w trakcie działalności, w niewielkim stopniu korzystają z dotacji, większość swoich kosztów pokrywają dochody z ich biznesowych przedsięwzięć.

**Organizacja Grameen Bank w Bangladeszu udziela mikropożyczek najbiedniejszym mieszkańcom tego kraju, tym, którzy nie mają ziemi, żadnych własności ani dochodów. Wśród 140 mln mieszkańców Bangladeszu 80% to analfabeci, tyle samo nie ma dostępu do elektryczności i wody pitnej. Uderza powszechna bieda, ogromny tłok, tysiące rikszy na ulicach, tony śmieci.**

W 1971 roku skończyła się wojna o niepodległość Bangladeszu, kraj uwolnił się od rządów najpierw brytyjskich, a potem pakistańskich. Profesor Yunus wrócił do kraju z USA, gdzie uzyskał doktorat z ekonomii, by włączyć się w odbudowę ojczyzny. Najpierw uczył ekonomii na uniwersytecie w Dhaka, ale w obliczu klęsk żywiołowych i rozszerzającej się nędzy stracił zainteresowanie abstrakcyjną ekonomią. Wziął kredyt z Narodowego Banku Bangladeszu i powołał instytucję, której celem było osiągnięcie finansowej wiarygodności w pracy z najbiedniejszymi. „Grameen Bank” traktuje swoich pożyczkobiorców jak biznesmenów, z którymi poszukuje możliwości wykorzystania podjętej pożyczki w ramach istniejących tam warunków na godne samozatrudnienie. Bank udziela małych pożyczek (do 100\$) na produkcję narzędzi z bambusa, zakup ziemi i zwierząt (głównie krowy), uprawę ryżu i warzyw, generowanie energii słonecznej oraz rozwijanie najróżniejszych form handlu i usług. Pożyczkobiorcy są edukowani w różnych dziedzinach, aby mogli właściwie zainwestować pożyczkę. Bank ma swoje struktury w całym kraju. Zatrudnia ok. 11 000 pracowników. Najniższą jednostką organizacyjną są centra wiejskie (8 grup po 5 członków). W centrach (skromne blaszane pawilony) odbywają się cotygodniowe spotkania 40-osobowych grup pożyczkobiorców spłacają-

cych w tygodniowych ratach zaciągniętą pożyczkę wraz z odsetkami (20% w skali roku). 10 centrów tworzy gałąź z własną siedzibą (tu pobiera się pożyczki). Gałęzie łączą się w regiony, które podlegają zarządowi centralnemu w Dhaka. Spłacalność rat, jest wyższa niż w komercyjnych bankach, wynosi 95%. Żeby stać się członkiem Banku nie potrzeba żadnych dokumentów ani zabezpieczeń. Pożyczkobiorcy to wyłącznie kobiety, większość z nich nie potrafi pisać i czytać. Grameen Bank ma na celu wzmocnienie ich pozycji społecznej. Łączone są one w 5-osobowe grupy sąsiedzkie, które pełnią funkcje wzajemnej kontroli i asekuracji. Bank nie jest organizacją charytatywną, których – jak twierdzi profesor Yunus – zbyt wiele jest w Bangladeszu. **Bank jest przedsięwzięciem społecznym opartym na ekonomii.** Sukces Grameen Banku wynika z doskonałej znajomości mechanizmów ekonomicznych, perfekcyjnie zbudowanej struktury organizacyjnej, surowo przestrzeganego przez Muzułmanów zakazu spożywania alkoholu, dobrze rozwiniętego rynku lokalnego i ciągle jeszcze niskich standardów sprzedaży i usług w tym regionie. W ostatnich latach powołane zostały też firmy wspierające Grameen Bank. Jest wśród nich firma telefoniczna udzielająca kredytów na zakup telefonu komórkowego, który spełnia na wsi podobną funkcję jak „budka telefoniczna”. Opłaty za używanie telefonu pokrywają raty pożyczki i generują dochód pożyczkobiorcy. Są też inne firmy, które sprzedają im telefony i należą do tzw. rodziny Grameen Bank. Powołana została też fabryka tekstylna produkująca na eksport odzież. Zatrudnia ona 1800 pracowników.

**Są to firmy tzw. “not for profit”. Oznacza to, że wypracowywany dochód nie jest własnością właścicieli, ale przeznaczany jest na dalsze mikropożyczki oraz na tzw. specjalny fundusz używany w obliczu klęsk żywiołowych (Bangladesz kilka razy w roku nawiedzany jest przez powodzie lub cyklony).**

Podobne działania spotkaliśmy w Tajlandii. Tutaj rozwija działalność społeczno-biznesową Mechai Viravaidya, ekonomista, który zdobywał wykształcenie w Australii. Wywodzi się z rodziny lekarzy, którzy leczyli rodzinę królewską. Z domu wyniósł zacięcie społecznikowskie oraz spory majątek. Zwiedziliśmy kilka centrów na terenach wiejskich prowadzonych

przez Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Wspólnot Wiejskich (PDA), organizację założoną przez Mechaia. PDA szkoli farmerów w zakresie produkcji nowych gatunków ryżu (ryż czerwony), hodowli jedwabników, tkania jedwabiu i jego sprzedaży, hodowli drobiu, ryb, żab i ślimaków, itp. Dzieci farmerów uczęszczają do szkoły zbudowanej przez Jamesa Clarka – Anglika, którego rodzina od pokoleń angażowała swój majątek w tworzenie warunków do rozwoju grup społecznie zaniedbanych. Jest to przepiękny kompleks budynków wraz z farmą i stawami rybnymi rozciągający się na obszarze ok. 30 ha. Dzieci uczą się tu nie tylko wiedzy teoretycznej, ale i mają możliwości sprawdzania jej w praktyce np. łowienia ryb, sadzenia ryżu, hodowli zwierząt itp. Szkoła jest utrzymywana z dochodów uzyskiwanych z firm komputerowych, które należą do Jamesa Clarka. PDA prowadzi też programy edukacji i pomocy dla osób i rodzin dotkniętych AIDS. Udziela pożyczek na wspólne przedsięwzięcia biznesowe łącząc rodziny zdrowe i dotknięte AIDS. Centra wiejskie PDA rozsiane są w kilkunastu rejonach Tajlandii. Działalność centrów utrzymywana jest z dochodów pochodzących z sieci 10 luksusowych restauracji i hoteli prowadzonych przez PDA. Organizacja ta podjęła też współpracę z firmą NIKE produkującą obuwie w zakresie tworzenia miejsc pracy na najbardziej niebezpiecznych terenach Tajlandii. Mechai Viravaidya cieszy się dzisiaj w Tajlandii ogromnym szacunkiem, w bezpośrednich wyborach do Parlamentu został wybrany na senatora. Podobnie profesor Mahmed Yunus z Bangladeszu jest członkiem wielu międzynarodowych gremiów, m.in. jest w Zarządzie Fundacji Klausa Schwaba, twórcy szczytu ekonomicznego w Davos oraz członkiem Międzynarodowej Akademii Innowatorów Społecznych w Waszyngtonie. Obie przedstawione inicjatywy uzyskały międzynarodowe uznanie i wiele światowych wyróżnień.

**Pobyt w Bangladeszu i Tajlandii ufundowany przez amerykańską organizację był poważną inwestycją w dwóch przedstawicieli organizacji non profit z Europy. Poruszył on nasze dotychczasowe wyobrażenia o pomaganiu, pokazał obszary, które trzeba zabudować w oparciu o kapitał we współpracy z sektorem biznesu. Wspólna odpowiedzialność społeczna przedstawicieli biznesu i społeczników**

**powinna stać się powszechną świadomością również w tym obszarze świata.**

**Co to jest „Grameen Bank”?**

*Ewa Sadowska studentka III roku etnolingwistyki UAM przebywa obecnie jako wolontariuszka Fundacji „Barka” na stażu w Tajlandii, gdzie między innymi pomaga nauczać dzieci tajskie języka angielskiego.*

Kochani,

Chciałam opowiedzieć Wam o niezwyklej inicjatywie, o której dowiedziałam się z książki Davida Bornsteina pt. „Cena marzeń”. Inicjatywa ta nazywa się „Grameen Bank” czyli bank wiejski i pochodzi z Bangladeszu. Jest bliska osobom, które nie posiadają ziemi ani innych dóbr, są bardzo słabo wykształcone, a nawet często w ogóle nie ukończyły żadnej szkoły, a także bliska kobietom, które w tradycji muzułmańskiej mają bardzo mało praw.

W 1974 roku profesor ekonomii spacerował przez ubogą wieś w Bangladeszu i spotkał kobietę, która zarabiała na życie wykonując i sprzedając różne bambusowe narzędzia. Zarabiała tylko 2 centy dziennie (1\$ = 100 centów). Profesor zapytał dlaczego zarobek jest tak mały, odpowiedziała, że jedyną osobą, która pożycza jej pieniądze by mogła zakupić bambus jest handlarz, który następnie odbiera od niej wykonane narzędzia i ustala cenę, która ledwo pokrywa koszty zakupu bambusu. W pierwszej chwili profesor instynktownie chciał chwycić za portfel i dać jej pieniądze na zakup bambusa, a zaraz potem pomyślał, że może bardziej godne jest dać jej małą pożyczkę.

Ta historia leży u podstaw powstania „Grameen Banku”. Założyciel – profesor Yunus urodził się w Bangladeszu, ale studia ekonomiczne ukończył i zdobył stopień doktora w Stanach Zjednoczonych. Kiedy skończyła się wojna o niepodległość Bangladeszu i kraj uwolnił się od rządów najpierw brytyjskich, a potem pakistańskich, profesor Yunus wrócił z USA do kraju, by włączyć się w odbudowę ojczyzny. Najpierw uczył ekonomii na lokalnym uniwersytecie, ale w obliczu klęsk żywiołowych i rozszerzającej się nędzy stracił zainteresowanie abstrakcyjną ekonomią wykładaną w salach uniwersyteckich. Wraz ze swoimi studentami zaczął odwiedzać

biednych wieśniaków w różnych rejonach Bangladeszu. Szczególnie trudno było tam, gdzie tradycja muzułmańska zabraniała kobietom nawet rozmawiać z mężczyznami; uciekały one w popłochu na widok profesora i jego studentów.

Problemy mieszkańców wiosek były bardzo poważne. Przede wszystkim żyli oni w wielkiej niepewności. Nie ma chyba na świecie narodu bardziej wystawionego na żywiołowe oddziaływanie przyrody jak mieszkańcy Bangladeszu. Monsuny, cyklony atakują tutaj przeciętnie 16 razy do roku niszcząc wszystko, co spotkają po drodze. Problemem są wtedy nieżywe zwierzęta, stracone zbiory, zniszczony cały dobytek i często konieczność sprzedania ostatniego kawałka ziemi, by przeżyć. Ludzie tu też żyją w ciągłym zagrożeniu ze strony przyrody a także ze strony bogatych właścicieli ziemskich, którzy często pozbawiają ich ziemi.

Profesor postanowił zaradzić tej sytuacji. Wziął kredyt z Narodowego Banku Bangladeszu i powołał instytucję, której celem było osiągnięcie finansowej wiarygodności w pracy z najbiedniejszymi z biednych. Wszyscy zastanawiali się, czy to jest w ogóle możliwe. „Grameen Bank” traktuje swoich pożyczkobiorców nie jak tych, którym robi łaskę, że coś im daje, ale jak klientów, z którymi poszukuje możliwości wykorzystania podjętej pożyczki na godne samozatrudnienie tzn. na rozwinięcie inicjatywy przez pożyczkobiorcę, która da mu środki do życia. Bank udziela małych pożyczek, aby pożyczkobiorcy mogli produkować narzędzia i wędkę z bambusa, prowadzić uprawy i hodowle, generować energię słoneczną i ją sprzedawać oraz rozwijać najróżniejsze formy handlu obwoźnego. Pożyczkobiorcy są edukowani w różnych dziedzinach, aby mogli zainwestować wziętą pożyczkę, a nie ją „przejeść”.

Bank ma swoje struktury. Odbywają się regularne cotygodniowe spotkania grup będących członkami „Grameen Banku”. Co tydzień też pożyczkobiorcy, którzy rozpoczęli swoje inicjatywy spłacają w ratach zaciągniętą pożyczkę. Spłacalność rat jest wysoka, wynosi 95% i jest wyższa niż w komercyjnych bankach. Żeby stać się członkiem Banku nie potrzeba żadnych dokumentów ani zabezpieczeń. Wszystko oparte jest na zaufaniu i więziach, które tworzone są pomiędzy członkami Banku.

Dzisiaj rozwija się tysiące oddziałów „Grameen Banku” w Bangladeszu i na całym świecie. Idea ta przyszła także do Polski, gdzie inicjatywa „mikropożyczek” oparta jest na doświadczeniach „Grameen Banku”. Inicjatywa ta uzyskała międzynarodowe uznanie i wiele światowych nagród, m.in. została nagrodzona przez Bank Światowy, który w ślad za nagrodą rozpoczął projekt wsparcia rozwoju tego programu w wielu krajach świata, np. Polska na tę inicjatywę uzyskała od Banku Światowego 9 mln zł. Profesor Yunus jest członkiem wielu międzynarodowych gremiów, m.in. jest w Zarządzie Fundacji Schwaba, która poszukuje tzw. przedsiębiorców społecznych w świecie i zaprasza ich do uczestnictwa w Szczycie Ekonomicznym w Davos.

Dzięki książce Davida Bornskina zrozumiałam, że ludzie biedni są zdolni do samodzielnego rozwiązywania swoich problemów. Musi tylko znaleźć się ktoś, kto wskaże im możliwości. Uświadomiłam sobie też, że komercyjne banki nie chcą otworzyć się na biednych, bo im nie ufają, spodziewają się, że zostaną oszukane. Tymczasem inicjatywa ta pokazuje jak zaufanie buduje i rozwija wielkie możliwości drżące w każdym człowieku.

# Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz  
Departament Zarządzania EFS  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## Równość szans kobiet i mężczyzn w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL

Problematyka zasady gender mainstreaming czyli polityki równości płci oraz równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy poruszana była już na łamach *Rynku Pracy*<sup>1</sup> warto się jednak jeszcze raz nad nią pochylić, szczególnie w kontekście programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Celem nadrzędnym EQUAL jest promowanie innowacyjnych rozwiązań prowadzących do zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności z rynkiem pracy. Zarówno statystyki jak i przykłady podejmowanych działań pokazują, że kobiety są jedną z grup, która takiej dyskryminacji doświadcza. Odniesienia do możliwych sposobów walki z tym problemem znajdują odzwierciedlenie, zarówno w podejmowaniu działań dyskryminacji pozytywnej tzn. kierowanych wyłącznie do kobiet, jak i w charakterze kwestii horyzontalnych obejmując swoim oddziaływaniem wszystkie realizowane priorytety, tematy i działania. Jest to jednak niezwykle delikatny problem, który przy niewłaściwym sposobie realizacji, w dłuższym okre-

---

<sup>1</sup> Gabriela Popowicz, *Gender Mainstreaming – realizacja polityki równości płci w projektach finansowanych z EFS*, Rynek Pracy nr 2/2004.

sie czasu może doprowadzić do sytuacji odwrotnej, w której to mężczyźni staną się grupą dyskryminowaną lub też wzmocnić stopień dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Od początku wdrażania Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, tzn. od 2000 roku, Komisja Europejska, we współpracy z krajami członkowskimi, podejmuje działania zmierzające do wypracowania właściwych sposobów zastosowania zasady gender mainstreaming oraz zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn. W procesie tym wykorzystywane są doświadczenia Partnerstw na Rzecz Rozwoju oraz wyniki prac krajowych i europejskich sieci tematycznych.

Jednym z takich produktów, który gromadzić będzie doświadczenia krajów członkowskich z zastosowania zasady gender mainstreaming w projektach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL będzie *Gender Mainstreaming – Poradnik dobrych praktyk* opracowywany przez eksperta z tego zakresu na podstawie dostarczonych materiałów i praktyk. Podstawowym celem Poradnika jest wsparcie realizatorów projektów EQUAL w drugiej rundzie we wdrażaniu gender mainstreaming oraz wsparcie instytucji wdrażających i zarządzających programem we właściwej ocenie problemu i wykorzystania rezultatów w ogólnej strategii upowszechniania wyników projektów i włączania ich do głównych nurtów polityki. Poradnik ten zostanie zaprezentowany podczas konferencji „*Równe szanse dla wszystkich – nowe rozwiązania w pracy i na rynku pracy*”<sup>2</sup>, która odbędzie się w listopadzie 2004 roku w Warszawie. Poradnik będzie dostępny we wszystkich językach unijnych.

W charakterze wstępu do przygotowania podręcznika, jak również w ramach podnoszenia świadomości co do znaczenia tego problemu w projektach EQUAL w pierwszych dniach lipca Komisja Europejska, przy współpracy władz węgierskich zorganizowała w Budapeszcie seminarium szkoleniowe na temat Gender Mainstreaming, które skierowane było do przedstawicieli wszystkich poziomów wdrażania EQUAL. Głównym jego celem

---

<sup>2</sup> ang. „Equal opportunities for all – new approaches on the labour market and at work”.



było pokazanie różnych stopni rozumienia problemu równości szans, w zależności od poziomu wdrażania oraz różnego definiowania zasady gender mainstreaming.

Szkolenie, prowadzone w formie warsztatów było podzielone na trzy równoległe sesje, w których każdy z uczestników mógł wziąć udział, co zapewniało równy dostęp do informacji i szeroki ogląd podejmowanych działań. Problemy poruszane podczas warsztatów i oparte na praktykach krajów członkowskich, które brały udział w pierwszej rundzie pokazały jak złożony jest to problem, wymagający stałego podnoszenia poziomu wiedzy i wymiany doświadczeń. Trudno jest tu prześledzić całość poruszanych zagadnień warto jednak przytoczyć pytania, które powinny towarzyszyć uczestnikom procesu wdrażania EQUAL szczególnie na poziomie Partnerstwa na Rzecz Rozwoju:

- W jaki sposób uwzględnić zasadę gender mainstreaming w Partnerstwie na rzecz Rozwoju podczas
  - analizy kontekstu?,
  - określania celów projektu?,
  - definiowania i konsultowania grupy docelowej?,
  - organizowania Partnerstwa i przygotowywania planu pracy?,
  - opracowywania planu finansowego?,
  - wdrażania programu pracy włączając w to współpracę ponadnarodową i upowszechniania wyników?,
  - organizowania samooceny Partnerstwa?,
  - oceny wpływu działań partnerstwa na równość szans kobiet i mężczyzn?

Odpowiedzi na te i inne pytania z pewnością znajdują się w przygotowywanym Poradniku jednak i dziś można korzystać z narzędzi powstałych w wyniku doświadczeń pierwszej rundy.

Ze względu na fakt, że zagadnienie dotyczące równości szans w większości przypadków jest kluczowe przy wyborze projektów jednym z podstawowych pytań zadawanych sobie przez wnioskodawców jest: jak włączyć problematykę równości szans kobiet i mężczyzn do projektu?

## Francuskie rozwiązania

Jednym z przykładów odpowiedzi na to pytanie jest opracowanie francuskich struktur Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL<sup>3</sup>. Poprzez listę czynności do wykonania oraz propozycje konkretnych rozwiązań projektodawcy są ukierunkowywani na problematykę równości szans w „swoich” projektach.

1. *Zapoznanie się z problemem równości szans przed wdrożeniem projektu:*

- określenie, co rozumie się poprzez pojęcie równości szans kobiet i mężczyzn: chodzi tu przede wszystkim o ustalenie, co poszczególni partnerzy, uczestnicy partnerstwa rozumieją pod tym sformułowaniem i ustalenie wspólnej definicji,
- określenie, w jaki sposób zasada równości szans kobiet i mężczyzn realizowana jest w waszej instytucji/ organizacji oraz w podejmowaniu codziennych decyzji.

2. *Analiza problemu:*

- przygotowanie analizy problemu, który będzie rozwiązywany w projekcie ze względu na zasadę równości szans kobiet i mężczyzn, czyli tzw. „diagnostykę płci”.

3. *Zdefiniowanie celów:*

- wykorzystanie wyników analizy do określenia celów (zarówno ilościowych jak i jakościowych), które odpowiadają na ukazane przez analizę nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami i biorą pod uwagę potrzeby lub trudności każdej z płci,
- czuwanie nad tym, aby cele projektu, które dotyczą bezpośrednio lub pośrednio równości szans kobiet i mężczyzn nie były sprzeczne z zasadą równości.

4. *Określenie działań:*

- wykorzystanie wyników analizy do określenia szczegółowych działań, które będą skierowane na zmniejszenie ujawnionych nierówności kobiet i mężczyzn,

---

<sup>3</sup> „Integrer l’égalité des chances femmes-hommes dans votre projet – comment faire?”  
– [www.racine.fr](http://www.racine.fr)

- po określeniu działań podejmowanych w ramach projektu oszacowanie wpływu, jaki będą one miały na równość szans kobiet i mężczyzn; korygowanie wszelkich form dyskryminacji – chodzi tu przede wszystkim o zastosowanie horyzontalnej zasady gender mainstreaming.
5. *Zapewnienie odpowiednich zasobów:*
- dla każdego działania należy zapewnić odpowiednie zasoby (ludzkie, finansowe, materialne...),
  - nie należy zapominać o zapewnieniu środków na działania horyzontalne.
6. *Rozwijanie umiejętności wewnątrz Partnerstw i poszukiwanie dobrych partnerów:*
- mobilizowanie uczestników projektu do uwzględnienia równości szans w podejmowanych przez nich działaniach,
  - nie zawsze wszyscy uczestnicy projektu posiadają odpowiednie kompetencje i umiejętności, aby właściwie zajmować się problematyką równości szans – czasem potrzebna jest pomoc eksperta z zewnątrz.
7. *Określenie wskaźników oceny:*
- za każdym razem, jeżeli jest to możliwe należy uwzględniać podział wskaźników ze względu na płeć,
  - zastanowienie się nad użyciem dodatkowych wskaźników, które pozwolą ocenić wpływ projektu na równość szans kobiet i mężczyzn.
8. *Monitoring:*
- uwzględnianie w porządku obrad Komitetu Sterującego projektem punktu dotyczącego problemu równości szans kobiet i mężczyzn, aby monitorować, w jaki sposób jest on rzeczywiście uwzględniany w realizacji projektu,
  - sprawdzanie czy działania przewidziane w tym zakresie zostały prawidłowo zrealizowane: w przeciwnym wypadku identyfikowanie przeszkód i możliwości ich zlikwidowania.
9. *Kapitalizacja i upowszechnianie wyników:*
- identyfikacja i sformalizowanie dobrych praktyk w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn, które pojawiły się w trakcie realizacji projektu,

- uwzględnienie możliwości włączenia dobrych praktyk do szerszego upowszechniania.

10. *Bilans/ ocena:*

- badanie, podczas oceny, wpływu projektu na równość szans kobiet i mężczyzn: dokonanie podziału pomiędzy wynikami specyficznych działań ukierunkowanych na ten problem oraz tych, które realizowane były w płaszczyźnie horyzontalnej,
- sprawdzenie czy cele określone w początkowej fazie realizacji projektu zostały osiągnięte, jeżeli nie, podejmowanie prób identyfikacji przeszkód oraz działań, które powinny zostać wdrożone, aby te przeszkody omijać.

11. *Trwałość wyników/transfery rozwiązań:*

- zastanowienie się jak dobre praktyki powstałe w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn mogą zostać utrwalone w codziennych działaniach podejmowanych przez instytucję lub organizację,
- opracowanie strategii przekazywania dobrych praktyk i nauczania innych aktorów, struktur, regionów...

Przykład francuski pokazuje, jak wydawałoby się skomplikowany i mało konkretny problem usystematyzować i wykorzystywać jako szczególnego rodzaju listę sprawdzającą na każdym etapie wdrażania projektu realizowanego nie tylko w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

### **Belgijski poradnik**

Belgijskie struktury EQUAL poszły dalej i w oparciu o doświadczenia wypracowały *Praktyczny poradnik dla projektodawców na temat włączania wymiaru „płci” do projektów EQUAL*<sup>4</sup>. Poradnik ten uwzględnia następujące elementy:

---

<sup>4</sup> „Integrer la dimension de „genre” dans les projets EQUAL: un guide pratique a l’usage des promoteurs”, Agence Fonds Social Europeen de la Communaute francaise de Belgique, juillet 2003, [www.fse.be](http://www.fse.be)

- ramy odniesienia do problematyki gender mainstreaming,
- wyjaśnienie podstawowych koncepcji związanych z zasadami gender mainstreaming i równości płci kobiet i mężczyzn,
- opisuje warunki korzystne dla właściwej realizacji polityki równości płci oraz
- opisuje sposób włączania zadań gender mainstreaming i równości płci do projektów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Niezwykle interesujące i przydatne z punktu widzenia projektodawcy wydają się załączniki, które przedstawiają:

- a) tabelę uczestników procesu wdrażania projektów EQUAL oraz ich role w odniesieniu do problemu równości szans: źródło zasobów (ludzkich, finansowych, materialnych), partner w partnerstwie, konsultacje, udział w projekcie;
- b) sposób włączenia wymiaru płci w fazie planowania poprzez
  - przykłady matrycy logicznej oceny celów projektu, celów równości oraz wskaźników,
  - przykłady pytań pozwalających na weryfikację czy plan projektu właściwie uwzględnia wymiar płci w projekcie:
    - ze względu na cele ogólne np. czy cele ogólne uwzględniają równość kobiet i mężczyzn lub czy są zgodne z zobowiązaniami i priorytetami określonymi w dokumentach programowych,
    - ze względu na cele szczegółowe z określeniem wskaźników właściwych dla każdego z celów oraz korzystnych warunków ich realizacji, określenia rezultatów celów szczegółowych, podejmowanych działań użytych środków oraz poniesionych kosztów;
- c) przykłady pytań dotyczących monitorowania wdrażania równości szans w ramach projektu ze względu na podejmowane działania, ich rezultaty, efekty końcowe, wykorzystane zasoby oraz poczynione hipotezy,
- d) przykłady pytań dotyczących oceny projektu w zakresie równości szans oraz przykłady wskaźników oceny ze względu na ich znaczenie, wydajność, wpływ i trwałość;
- e) przykłady pytań pozwalających na ocenę uwzględnienia równości szans w instytucjach partnerskich ze względu na włączenie celu równości

szans, przeprowadzenie badań na temat równości szans, wewnętrzne uregulowania dotyczące równości szans, określenie odpowiedzialności osoby zarządzającej zasobami ludzkimi, prowadzona polityka personalna, ewentualny wybór eksperta z zewnątrz, reprezentacja interesów kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji.

Powstałe opracowania jak również wymiana doświadczeń z krajami, które uczestnicząc w pierwszej rundzie EQUAL miały możliwość weryfikacji teoretycznego spojrzenia na włączanie problematyki gender mainstreaming i zapewniania równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy z jego praktycznym wykorzystaniem, potwierdzają złożoność zagadnienia. Pomimo kilku lat doświadczeń jak i czerpania wzorów z poprzednich inicjatyw wciąż jeszcze pozostaje wiele do zrobienia. Poradniki, dobre praktyki służyć mogą jako wskazówka należy jednak wciąż pamiętać o dużym zróżnicowaniu problemów jak również specyficznym podejściu do ich rozwiązywania. Ważne jest także zaangażowanie uczestników tego procesu w jego realizację i świadomość konieczności podejmowania działań w tym temacie.

# Literatura o rynku pracy

## Przegląd krajowy

- **Bezrobotni Warmii i Mazur w poszukiwaniu pracy** / R. Lasmanowicz, H. Lelusz // *Polityka Społeczna*. - 2004, nr 4, s. 21-23.
- **Dla kogo pomoc w znalezieniu pracy** / A. Nowak // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 18, s. 18-19.  
Omów. prac Sejmu nad ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- **Gdzie praca, tam składka** / M. Bednarek, A. Rosa // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 103 : 4.05, s. 1.  
Z dniem akcesji, zatrudnieni w Polsce pracownicy firm mających siedzibę w innym kraju UE, zostaną objęci obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym.
- **Integracja z Unią Europejską a rynek pracy w Polsce** / E. Kwiatkowski // *Gospodarka Narodowa*. - 2004, nr 4, s. 81-94.
- **Jak działa zasada sumowania okresów pracy w Unii** / E. Gałuszyńska // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 14, s. 24-25.
- **Jak zaoszczędzić na składkach, czyli która forma zatrudnienia jest najtańsza?** / M. Bugaj-Wojciechowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 88, dod. *Jak Zatrudnić Pracownika*, s. 6-7.
- **Kiedy dzieci mogą pracować?** / A. Bydłoń // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. 2004, nr 14, s. 11-13.

- **Kiedy utrata statusu lub grzywna** / M. Jurczewska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 120, s. 21.  
Konieczność zgłaszania się do powiatowego urzędu pracy w celu potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy to jeden z obowiązków, jakie na bezrobotnych nakładają przepisy obowiązujące od 1.06.2004 r. ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.
- **Koszty pracy w poszerzonej Unii Europejskiej** / I. Jackowska [i in.] // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 84, *Teraz Europa*, s. 12.
- **Leksykon pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego** / Z. Sadowski, T. Wach. - Warszawa : Wydaw. „Bibl. Prac.”, 2003. - 463 s. (*Biblioteczka Pracownicza: Poradnik* ; 154).
- **Młodzi bezrobotni w Polsce** / G. Węgrzyn // *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu*. - 2003, nr 997, Zarządzanie i Marketing, nr 26, s. 188-199.  
Przedstawienie struktury bezrobotnych w Polsce wg wieku i poziomu wykształcenia w układzie województw przez wskazanie grup najbardziej zagrożonych bezrobociem.
- **Najwięcej bezrobotnych jest na Mazowszu** / E. Adamczewska // *Nowy Tygodnik Popularny*. - 2004, nr 18/19, s. 6-7.
- **(Nie)trwałe miejsca pracy** / Sz. Karpiński // *Rzeczpospolita*. 2004, nr 117 : 20.05, dod. *Ekonomika i Rynek*, s. 5.  
Przeciwdziałanie bezrobociu - nakłady na prace interwencyjne i roboty publiczne.
- **Nowe przepisy o zatrudnianiu niepełnosprawnych** // A. Semenowicz // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 17, s. 17-32.



---

Literatura o rynku pracy

---

- **Nowy wspañiały świat** / M. Rabij // *Wprost*. - 2004, nr 24, s. 34-36.  
Wpływ rozwoju polskiej gospodarki na zachowania uczestników rynku pracy.
- **Od zatrudnienia do zwolnienia pracownika** / M. Kozdęba // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 15, 79 s.
- **Organizacje pozarządowe wspierające rozwój rodziny bezrobotnej** / W. Maślanka // *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*. - 2004, nr 1, s. 57-67.
- **Perspektywy rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce** / J. Posadzy // *Nowa Edukacja Zawodowa*. - 2004, nr 2, s. 17-18.
- **Poradnictwo zawodowe : nowe zadania publicznych służb zatrudnienia** / C. Pielok // *Służba Pracownicza*. - 2004, nr 4, s. 31-32.
- **Praca w UE [Unii Europejskiej]** / AD // *Unia Europejska*. - 2004, nr 5, s. 59-62.  
Zmiany w zakresie zatrudnienia, prawa pracy oraz uznawania wykształcenia i kwalifikacji za granicą po integracji Polski z Unią Europejską.
- **Pracownik musi wiedzieć, na jakich warunkach pracuje** / D. Gawron-Jedlikowski // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 119, s. 27.  
Warunki zatrudnienia.
- **Preferencje dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne** / A. Karolak // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2004, nr 23, s. 14-16.
- **Przegraní na starcie? : zatrudnianie osób niepełnosprawnych** / M. Jurchewska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 81, s. 1, 8.  
Niespójność polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych z prawem Unii Europejskiej.

---

Literatura o rynku pracy

---

- **Przepisy regulujące wzajemne uznawanie kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej** / D. Czarnecka // *Nowa Edukacja Zawodowa*. - 2004, nr 2, s. 4-6.
- **Rekrutacja w drodze ogłoszeń - charakterystyka prawna** / P. K. Wacławski // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2004, nr 4, s. 14-22.  
Rekrutacja pracowników.
- **Rewolucja na rynku pracy**. - Cz. 1-2 // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 132 : 7.06, dod. *Dobra Firma*, 28 s. ; nr 137 : 14.06, dod. *Dobra Firma*, 24 s.  
Omów. zmian wprowadzonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawą o świadczeniach przedemerytalnych.
- **Rynek pracy w Polsce. Szanse i zagrożenia w świetle wyników NSP [Narodowego Spisu Powszechnego] 2002** / M. Nawojczyk // *Studia Socjologiczne*. - 2004, nr 1, s. 65-80.
- **Sprawozdanie z realizacji postanowień zawartych w dokumencie Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia (JAP) : (lipiec 2003)**. - Warszawa : MGPIPS, 2003. - 54 s.[k. liczb.].
- **Standard usługi „Klub pracy”** - Warszawa : MGPIPS, 2003. - Skoroszyt 56 k.
- **Standard usługi „Organizacja szkoleń”** - Warszawa : MGPIPS, 2003. - Skoroszyt 53 k.
- **Standard usługi „Poradnictwo zawodowe”** - Warszawa : MGPIPS, 2003. - Skoroszyt 53 k.
- **Standard usługi „Pośrednictwo pracy”** - Warszawa : MGPIPS, 2003. - Skoroszyt 56 k.

---

Literatura o rynku pracy

---

- **Standard wykonywania kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu** - Warszawa: MGPIPS, 2003 - Skoroszyt. 62 k.
- **Strategie elastycznego zatrudnienia w przedsiębiorstwie** / E. Dąbrowska-Karasińska // *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*. - 2004, nr 4, s. 80-87.
- **Umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy** / R. Sadlik // *Prawo Pracy*. - 2004, nr 4, s. 9-13.
- **Wzrosną koszty zatrudnienia emerytów i rencistów** / M. Bugaj-Wojciechowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 91, s. 23.  
Zmiany w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
- **Zasady zatrudniania Polaków w Unii Europejskiej w świetle traktatu akcesyjnego** / L. Mitrus // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2004, nr 5, s. 24-32.
- **Zatrudnianie polskich pracowników w UE [Unii Europejskiej] po 1.5.2004 r.** / T. Major // *Monitor Prawa Pracy*. - 2004, nr 4, s. 101-104.
- **Zatrudnianie pracowników tymczasowych** / A. Sobczyk // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2004, nr 4, s. 35-39.
- **Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy: uwarunkowania i skutki : głos w dyskusji** / B. Kołaczek // *Polityka Społeczna*. - 2004, nr 4, s. 14-16.
- **Zwolnienia grupowe z perspektywy rynku pracy : aspekty prawne i społeczne** / G. Spytek-Bandurska. - Warszawa : Of. Wydaw. ASPRA-JR, 2003. - 350 s.

---

Literatura o rynku pracy

---

- **Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 99, poz. 1001.
- **Rozporządzenie Min. Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 kwietnia 2004 r. w sprawie środków budżetu państwa przeznaczonych na aktywizację zawodową na rynku pracy** // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 82, poz. 755.
- **Rozporządzenie Min. Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2004 r. w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej** // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 96, poz. 961.
- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy na zatrudnienie w zakresie niektórych ulg podatkowych** // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 95, poz. 956.

## Przegląd zagraniczny

- Accès à l'emploi et protection sociale. – Paris : Doc. Fr., 2002. – 133 s.  
- Bibliogr.

### **Dostęp do zatrudnienia i opieka socjalna**

Przedmiotem szczególnego zainteresowania we Francji staje się zapewnienie pracy dla osób o niskich kwalifikacjach, zatrudnianych najczęściej w niepełnym wymiarze lub tymczasowo, nisko wynagradzanych. Zaniedbania w kształceniu początkowym w latach 60. zepchnęły Francję na ostatnie miejsce w porównaniu z krajami Europy Północnej pod względem udziału osób niewykwalifikowanych w zatrudnieniu. Pozorna poprawa w latach 90. polegała raczej na statystyce zaliczania niewykwalifikowanych do pracujących w niepełnym wymiarze. Kryterium zaliczania do osób słabo wykwalifikowanych jest brak świadectwa ukończenia odpowiedniej szkoły lub zaszeregowanie zawodowe do grupy nisko kwalifikowanych pracowników fizycznych i niefizycznych. Robotnicy z niskimi kwalifikacjami to rolnicy, rybacy, wykonujący proste prace w budownictwie, elektrycy, metalurghi, przemyśle tekstylnym, skórzanym i drzewnym, rzemieślnicy bez kwalifikacji itp. Pracownicy niefizyczni o niskich kwalifikacjach to kasjerzy, sprzedawcy, obsługa hotelowa i restauracyjna, fryzjerzy, ogrodnicy itp. Zgodnie z zaleceniami Białej Księgi Komisji Europejskiej z 1993 r. pt. „Wzrost, konkurencja, zatrudnienie”, Francja na wzór Belgii i Holandii podjęła politykę obniżania składek socjalnych od najniższych płac. Ulga w składkach patronalnych przyniosła obniżenie o 12,6% kosztów zatrudnienia w ramach minimum płacowego oraz przyczyniła się do ustabilizowania go-

dzinowych kosztów pracy. Pomoc najbardziej potrzebującym powinna być poprzedzona rozeznaniem sytuacji w pracy i w rodzinie. W czasie prawie pełnego zatrudnienia francuski system pomocy wspierania nisko uposażonych oparty był na idei dochodu pokrywającego potrzeby, na minimum płacowym oraz pokrywaniu świadczeń rodzinnych. Okres masowego bezrobocia zmniejszył populację osób wspierających ze swoich zarobków fundusz socjalny, a wzrastający udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze rodził zjawisko ubogiego pracującego. Powstały nowe problemy – specjalne zasiłki solidarnościowe, minimalny dochód integracji zawodowej, zasiłki dla samotnego rodzica. Publicznie dyskutuje się słuszność przyznawania zasiłków uzupełniających niskie płace dla zapewnienia minimalnego dochodu.

- Arbeitsmarktdynamik zwischen öffentlicher Wahrnehmung und empirischer Realität / M. Erlinghagen, M. Knuth // *WSI Mitteilungen*. - 2003, nr 8, s. 503-509, wykr.

**Dynamika rynku pracy – pomiędzy opinią publiczną a empirycznymi wynikami badań**

Autor podjął się analizy potocznego sądu, zgodnie z którym od lat 80. ubiegłego stulecia zmniejsza się stabilność zatrudnienia. W świadomości społeczeństw funkcjonuje obiegowy pogląd, iż przejście od typowej dla lat 70. kultury przemysłowej do królującej w latach 90. kultury usługowej spowodowało zmniejszenie stabilności zatrudnienia, co oznacza, że praca przez całe życie w jednym zakładzie pracy należy już do przeszłości. Próbując polemizować z tym przeświadczeniem autor powołuje się na wyniki badań przeprowadzonych przez Instytut IAB, poświęconych zagadnieniom mobilności na rynku pracy i stabilności zatrudnienia. Rezultaty wspomnianych badań przeczą potocznym opiniom. Małe zakłady pracy, które dominują obecnie na rynku zachodnich Niemiec, przyczyniają się do zwiększenia stabilności zatrudnienia. To właśnie tego typu podmioty generują wzrost zatrudnienia i wzmacniają, korzystne dla pracownika, stosunki pracy. W opinii autora stabilność zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach to rezultat działań mających na

celu jak najściślejsze powiązanie z firmą przeszkolonych, kosztem nakładów przedsiębiorstwa, pracowników. Dodatkowym wzmocnieniem dla stabilności zasobów kadrowych są korzystne dla osoby zatrudnionej regulacje prawne oraz możliwości współuczestniczenia w zarządzaniu zakładem pracy.

- Are married women in Turkey more likely to become added or discouraged workers? / C. Başlevent, Ö. Onaran // *Labour*. - 2003, nr 3, s. 439-458, tab. bibliogr.

**Czy kobiety zamężne częściej wywołują efekt dodatkowego zatrudnienia czy wycofania z zatrudnienia w Turcji?**

Celem artykułu była analiza wskaźników rynku pracy dotyczących zamężnych kobiet podejmujących decyzję o zatrudnieniu lub nie decydujących się na nie, żyjących w miastach w dużych rodzinach w Turcji. Wykorzystując rezultaty badań gospodarstw domowych z lat 1988–94 autorzy szukali potwierdzenia hipotezy o zależności decyzji w sprawie udziału w rynku pracy zamężnych kobiet i matek w zależności od statusu zatrudnienia ich mężów. Przeprowadzone analizy w długim okresie, dotyczące wybranej grupy małżeństw dowodzą, że decyzje o zatrudnieniu podejmowane są w zależności od sytuacji zatrudnienia męża. Jeśli jest on bezrobotny, kobieta decyduje się na zatrudnienie, jeśli ma pracę, najczęściej nie. W ten sposób obserwuje się w Turcji pojawianie się efektu tzw. dodatkowego zatrudnienia. Niezwykle rzadkie są przypadki zatrudnienia się obu małżonków. Z kolei w sytuacji kryzysu ekonomicznego i załamania na rynku pracy (wysokie bezrobocie) kobiety zamężne, niezależnie od sytuacji finansowej rodziny, jak wynika z prezentowanych analiz, najczęściej wycofują się z rynku pracy. Jest to tzw. efekt wycofania. Korelacja ta wydaje się być statystycznie potwierdzona w zupełności jedynie w przypadku kryzysu ekonomicznego roku 1994. Jednakże, jak wskazują badania, można założyć, że w Turcji generalnie dominuje efekt dodatkowego zatrudnienia nad efektem wycofania w przypadku zamężnych kobiet.

- Die Auswirkungen der Osterweiterung der EU auf den Arbeitsmarkt und sozialen Sicherungssysteme der EU-Staaten / M. Wollenschläger, E. Pietsch // *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik*. – 2003, nr 8, s. 259-266.

**Wpływ rozszerzenia Unii Europejskiej na rynek pracy i system świadczeń społecznych państw Wspólnoty**

Poszerzenie Unii Europejskiej o dziesięciu nowych członków będzie miało poważne konsekwencje dla państw należących już do Wspólnoty. Konsekwencje te można odnieść zarówno do rynku pracy, jak i systemu świadczeń społecznych. Najprawdopodobniej najsilniej „odczują” rozszerzenie kraje sąsiadujące z nowymi państwami członkowskimi, tj. Niemcy czy Austria, do których, w pierwszym okresie, trafić może nawet 2/3 wszystkich imigrantów. Aby chronić swoje rynki pracy państwa te wynegocjowały długie, siedmioletnie okresy przejściowe, w trakcie których dostęp do zatrudnienia dla nowych obywateli Wspólnoty będzie znacznie utrudniony. O tym jak niepokojące rozmiary może osiągnąć zjawisko napływu nowej siły roboczej świadczą szacunki, zgodnie z którymi w ciągu pierwszych dziesięciu lat po rozszerzeniu, do Niemiec może trafić nawet 200 do 220 tys. ludzi poszukujących pracy. Negatywne skutki takiego zalewu tanich pracowników to większa konkurencyjność wśród zatrudnionych i spadek poziomu wynagrodzeń. Niektórzy porównują obecne rozszerzenie z sytuacją, która miała miejsce w latach 80., kiedy do Wspólnoty przystąpiły Grecja, Hiszpania i Portugalia. Wówczas prognozy o zalewie rynku unijnego przez tanią siłę roboczą okazały się nieprawdziwe. Autor artykułu podkreśla jednak, iż te trzy państwa były w o wiele lepszej sytuacji gospodarczej niż obecni kandydaci. Dodatkowo, obecne rozszerzenie jest wydarzeniem bez precedensu w historii i stanowi wielkie wyzwanie zarówno dla krajów kandydujących, jak i członkowskich. Należy też pamiętać, iż do prawdziwej, pełnej integracji jest jeszcze bardzo daleko.

- Civil services in the Europe of Fifteen : trends and new developments / D. Bossaert [et al.] ; European Institute of Public Administration. – Maastricht : EIPA, 2001. - 342 s. : rys. - Tabele.



**Służba cywilna w europejskiej piętnastce : tendencje i nowe kierunki**

Analiza różnorodnych struktur służby cywilnej i organizacji pracowników w niej zatrudnionych w 15 krajach Unii Europejskiej. Podobnie jak pierwsza edycja tej pracy uwzględnia ona także wpływ na kształtowanie się systemów służby cywilnej procesów rozszerzenia Unii o nowe państwa Europy Środkowej i Wschodniej oraz identyfikuje nowe kierunki i tendencje w zakresie kształtowania tych systemów. Autorzy analizują pokrótce obowiązujące w służbie cywilnej krajów Piętnastki zasady rekrutacji kandydatów, rozwoju kariery pracowniczej, możliwości szkoleniowe, systemy oceny pracy i wynagrodzenia, czasu pracy, programy emerytalne, stosunki zawodowe oraz równość szans w zatrudnieniu dla kobiet i mężczyzn. Publikacja przybliży rozumienie terminów „służba cywilna” i „administracja publiczna” w poszczególnych krajach Unii, analizuje regulacje w zakresie administracji publicznej w państwach Piętnastki, bada trendy zatrudnienia w sektorze publicznym tych krajów oraz omawia wzrastający wpływ ustawodawstwa unijnego na służbę cywilną poszczególnych krajów członkowskich. Przedstawia też analizę podstawowych kryteriów definiowania systemów kariery pracowniczej i różnice strukturalne w budowie poszczególnych systemów administracji państwowej. Trzon publikacji stanowi omówienie kluczowych aspektów służby cywilnej w perspektywie porównawczej. Autorzy poruszają tu kwestie systemów płac, godzin pracy, zabezpieczenia emerytalnego oraz mobilności siły roboczej w ramach administracji państwowej krajów UE, a także zainteresowania kandydatów wstępowaniem w szeregi służby cywilnej i obowiązujących kodeksów etyki. Ostatnia część zawiera szczegółowe tabele omawiające konkretne rozwiązania w zakresie służby cywilnej przyjęte w poszczególnych krajach Piętnastki.

- Employing the non-employed / G. Quintini, P. Swaim // *The OECD Observer*: - 2003, nr 239, s. 21-22, wyk.

**Zatrudnianie osób trudnych do zatrudnienia**

Rządy krajów OECD stają obecnie przed trudnym wyzwaniem w dziedzinie zatrudnienia. Jeśli dotychczasowe wzorce w tym zakresie nie

zmienia się radykalnie, starzenie się populacji spowoduje gwałtowny spadek liczebności siły roboczej w ciągu następnych 30 lat w co najmniej połowie krajów tej grupy. Następstwem tego może być załamanie się wypłacalności programów socjalnych realizowanych w tych krajach i pogorszenie się warunków życia. Scenariusz ten może się nie spełnić tylko pod jednym warunkiem, że państwa te dołożą starań w kierunku wdrażania polityki zachęcającej osoby nieaktywne lub mało aktywne zawodowo – ludzi starszych, kobiety, pracowników niewykwalifikowanych oraz osoby niepełnosprawne do powrotu lub do utrzymania się na rynku pracy. Artykuł omawia założenia i wytyczne takiej polityki, która stwarza tym właśnie grupom osób szanse dobrego zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej. W tym celu, zdaniem autora, warto próbować naśladować kraje, w których tego rodzaju skuteczną politykę prowadzi się i gdzie istnieją najniższe wskaźniki populacji nieaktywnej zawodowo, czyli USA i kraje skandynawskie. Autor poruszył kwestie stwarzania warunków zatrudnienia kobietom w tych krajach (praca w niepełnym wymiarze czasu, czasowa, dzięki organizowaniu różnych form opieki nad dzieckiem), osobom starszym (zachęty materialne, pomoc medyczna, inna organizacja czasu, miejsca, warunków pracy), osobom niewykwalifikowanym (szkolenia, przystosowanie zawodowe), niepełnosprawnym (przystosowanie miejsca pracy, zachęty finansowe). Analizował przyjęte w tych krajach rozwiązania dotyczące problemu osób znajdujących się w tzw. pułapce niskiej płacy poprzez poprawę produktywności, zwiększanie ilości ofert na rynku pracy i mobilizację tej grupy siły roboczej do poszukiwania lepszego zatrudnienia. Polityka krajów OECD powinna, zdaniem autora, koncentrować się na wspieraniu pracodawców i zachęcaniu ich do wdrażania strategii reintegracji zawodowej siły roboczej, aktywizowaniu pracowników i wspieraniu ich kariery zawodowej. W przeciwnym razie, większości krajów OECD grozi w ciągu najbliższych 3 dekad nasilenie zjawiska marginalizacji społecznej i powszechnego ubóstwa obywateli.

- Explaining labour turnover: empirical evidence from UK establishments / Ch. Martin // *Labour*. – 2003, nr 3, s. 391-412, tab. bibliogr.

**Wyjaśnianie przepływu siły roboczej : dane doświadczalne z przedsiębiorstw w Wielkiej Brytanii**

Artykuł analizuje determinanty przepływu siły roboczej (płace, przynależność do związków zawodowych, szkolenia, warunki pracy), wykorzystując dane uzyskane z badań doświadczalnych przeprowadzonych w latach 1990–91 w wybranych przedsiębiorstwach w Wielkiej Brytanii. Z zaprezentowanych analiz wynika, że przepływ siły roboczej jest zależny od relatywnej wysokości wynagrodzenia. Badania dowodzą również, że przynależność pracowników do związków zawodowych ogranicza ich mobilność i nie zachęca do zmiany zatrudnienia z powodu możliwości stwarzania korzystniejszych warunków pracy i zaangażowania związków w walkę o poprawę wynagrodzenia. Z badań wynika także, że istnieją złożone relacje pomiędzy poziomem przepływu siły roboczej, a rodzajem i dostępnością szkoleń. Generalnie można również zaobserwować mniejszą mobilność zawodową pracowników w sektorze tzw. wysokich technologii. Autor dochodzi do wniosku, że konieczne są dalsze badania w celu określenia złotej granicy równowagi pomiędzy kosztami ponoszonymi przez firmę, a korzyściami wynikającymi z istnienia zjawiska przepływu siły roboczej i ustalenie jej optymalnego poziomu.

- From spelling to selling: training support for employers // *Industrial Relations Services. Employment Review*. - 2003, nr 777, s. 11-17, wyk.

**Od umiejętności do sprzedaży: wsparcie szkoleniowe dla pracodawców**

Statystyki krajowe w Wielkiej Brytanii wskazują, że około 3,5 mln dorosłych w tym kraju nie posiada podstawowych umiejętności i wiedzy na temat wykonywania swojej pracy w odpowiedni sposób. Dane Ministerstwa Handlu i Przemysłu pokazują, że efektywność brytyjskich firm jest aż o 20% niższa niż np. przedsiębiorstw niemieckich, dlatego ekonomicznie uzasadnione jest rozwijanie i wspieranie szkolenia

zawodowego w miejscu pracy. W tym celu stworzono specjalną Radę ds. Szkolenia i Umiejętności, wprowadzono Rady Umiejętności Sektorowych oraz zastosowano politykę wdrażania odpowiednich standardów. Artykuł analizuje typy i rodzaje szkoleń oferowane przez pracodawców brytyjskich oraz formy zdobywania informacji i porad na temat wykonawców tego rodzaju usług zastosowane w 50 wybranych firmach na terenie całego kraju. Zaprezentowane badania wskazują, że wszyscy respondenci wprowadzili szkolenia wstępne dotyczące bhp, a prawie wszyscy trening w zakresie obsługi sprzętu komputerowego. Duży odsetek badanych pracodawców przewiduje szkolenia w zakresie sprawowania nadzoru i kontroli (odpowiednio 90% i 84%) oraz szkolenia ściśle zawodowe w miejscu pracy. Wielu z przedsiębiorców wdraża również podstawowe kursy zawodowe oraz kształcenie ustawiczne w tym zakresie. Zwłaszcza pracodawcy w sektorze prywatnym decydują się na wprowadzenie tego rodzaju szkoleń, natomiast robi to jedynie połowa dużych firm przemysłowych i przedsiębiorstw sektora publicznego. Czterech na 10 pracodawców (38%) oferuje tzw. szkolenie zróżnicowane, zależne od rodzaju wykonywanych przez pracownika zadań i piastowanego stanowiska. Jeśli chodzi natomiast o typ pozyskiwanych usługodawców i dostawców systemów szkoleniowych, to większość z badanych pracodawców preferuje szkolenia wewnętrzne prowadzone przez prywatne, wynajęte specjalnie w tym celu specjalistyczne firmy szkoleniowe, rzadziej prowadzone poza firmą, a najrzadziej z udziałem własnych trenerów. Część przedsiębiorstw decyduje się na skierowanie pracowników do centrów kształcenia ustawicznego lub korzysta z usług szkół wyższych i uniwersytetów, część natomiast wykorzystuje komputer, publikacje lub materiały na CD-ROM.

- Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover / R. Batt, M. P. Valcour // *Industrial Relations*. - 2003, nr 2, s. 189-220, tab. bibliogr.

**Zarządzanie zasobami ludzkimi wobec zagadnień płynności kadr i prorodzinnej polityki zakładu pracy**

Przedstawiono szczegółowe badania dotyczące szeroko pojętej polityki przedsiębiorstw wobec pracowników mających problemy w sferze godzenia obowiązków wynikających z faktu zatrudnienia z obowiązkami rodzinnymi. Celem badań było ustalenie, czy zakres prorodzinnej polityki przedsiębiorstwa jest wystarczający by przynosić korzyści zarówno firmie, jak i pracownikowi. W badaniach uwzględniono również zagadnienie wpływu tego rodzaju praktyk zarządzania na decyzje pracowników o pozostaniu w zakładzie lub odejściu ze stanowiska pracy. Problem płynności kadr pojawił się na nowo jako strukturalne, ważne zadanie dla amerykańskich firm postawionych wobec problemów napiętego rynku pracy i niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej. Koszty rotacji personelu bywają wysokie, szczególnie gdy dotyczą pracowników wysoko kwalifikowanych. Jednocześnie umocnił się nowy model amerykańskiej rodziny o podwójnych dochodach, w której małżonkowie podejmują pracę zawodową poza domem. Rezultatem tych zmian są wzrastające i wielorakie wyzwania dla obojga dorosłych, pracujących oraz dla pracodawców. W wielu przedsiębiorstwach zaczęto traktować politykę przyjazną rodzinie jako strategię zarządzania atrakcyjną i obliczoną na zatrzymanie pracowników w firmie. W artykule porównano faktyczne znaczenie trzech kierunków zarządzania – polityki wobec obowiązków pracownika w pracy i w rodzinie, motywacji w zarządzaniu siłą roboczą w celu pobudzenia przywiązania do firmy, modelu pracy m.in. autonomii w podejmowaniu decyzji, uczestnictwa w zespołach pracowniczych, elastycznego wdrażania technologii itp.

- Les jeunes dans les villes : de la formation à l'emploi / dir. J. Bergognoux, J. Voisard. – Paris : Doc. Fr., 2001. – 255 s.

**Młodzież w miastach : od nauki do zatrudnienia**

We Francji w 1998 r. wprowadzono obowiązek szkolny do 16 roku życia. Droga od wieku młodzieńczego do dorosłości przebiega między 16 a 24 rokiem, co czwarta młoda osoba podejmuje wówczas studia. Trwająca we Francji od lat 90. tendencja do przedłużania okresu edukacji zwiększyła populację młodzieży z dyplomami (przeważnie w kie-

runkach nietechnicznych), zamieszkującej duże aglomeracje miejskie. Wyodrębniono 4 grupy dyplomów: krótkie (w tym świadectwo szkoły podstawowej – CEP), zawodowe (w tym dyplom szkoły zawodowej BEP), matura, dyplom szkoły wyższej (co najmniej dwuletnie studia podyplomowe). Współczynnik skolaryzacji w przedziale wiekowym 15–29 lat wzrósł z 41,0% w 1990 r. do 46,4% w 1999 r. W 1998 r. zanotowano zjawisko braku aktywności wśród młodych kobiet (nieuczących się i niepracujących) – w grupie 15–24 lat było ich 16%, w grupie 25–29 lat – 17%. W latach 1990–1999 zmieniły się proporcje na korzyść młodych kobiet, dziewcząt z dyplomem krótkim było więcej niż chłopców. Posiadacze dyplomów wyższych uczelni koncentrują się głównie wokół metropolii uniwersyteckich. W 15 wielkich aglomeracjach francuskich, skupiających sektory gospodarcze obsadzone wysoko kwalifikowaną siłą roboczą udział młodzieży z dyplomami wyższej uczelni przekracza 37%, a w aglomeracji paryskiej 60%. Stopień bezrobocia młodzieży poniżej 25 roku przekracza poziom w skali całego społeczeństwa, istnieją regiony szczególnie dotknięte bezrobociem młodych. Powtarzającym się czynnikiem dyskryminującym w zatrudnieniu jest wiek i płeć. W 2000 r. udział poszukujących pracy młodych ludzi w wieku do 25 lat wynosił 16,4%, a starszych w przedziale 25–49 lat 8,5% (w tym czasie w grupie od 50 lat poszukiwało pracy tylko 7,8%). Młodzi natomiast rzadziej popadają w długotrwałe bezrobocie; w 1998 r. co czwarty bezrobotny w wieku 15–24 lata poszukiwał pracy ponad rok.

- Managing disability in the workplace : ILO Code of practice. – Geneva : Intern. Labour Office, 2002. – 41 s.

**Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy : kodeks postępowania praktycznego MOP**

Wg szacunków Międzynarodowej Organizacji Pracy z 386 mln osób niepełnosprawnych na świecie ogromna liczba ludzi w wieku produkcyjnym nie może znaleźć zatrudnienia. Wiele organizacji pracodawców i związków zawodowych na świecie oraz organizacji osób niepełnosprawnych podejmuje wysiłki w celu stworzenia ułatwień w dostępie

osób niepełnosprawnych do pracy, a także utrzymania przez nie pracy oraz zwiększenia szans powrotu na rynek pracy. Środki podejmowane przez te organizacje mają charakter wytycznych w zakresie polityki oraz zaleceń w dziedzinie usług doradczych i wsparcia. Omawiany kodeks postępowania praktycznego został opracowany przez Międzynarodową Organizację Pracy z myślą o wszelkiego rodzaju pracodawcach sektora prywatnego i publicznego, w krajach zarówno uprzemysłowionych, jak i słabo rozwiniętych gospodarczo, w celu doradzenia, jakiego rodzaju pozytywną strategię w zakresie zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy powinno się przyjąć. Chociaż kodeks jest adresowany głównie do pracodawców, może okazać się przydatny także rządów, gdyż odgrywają one kluczową rolę w tworzeniu właściwego ustawodawstwa i ram polityki społecznej, sprzyjających zatrudnieniu niepełnosprawnych. Treść kodeksu opiera się na zasadach określonych przez międzynarodowe instrumenty prawne i inicjatywy mające na celu promowanie bezpiecznego zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Nie stanowi on obowiązującego instrumentu prawnego, ani nie zastępuje krajowego ustawodawstwa. Powinien być odczytywany jedynie w kontekście prawa krajowego i być stosowany zgodnie z praktyką danego państwa. Kodeks został uzgodniony i przyjęty jednogłośnie na trójstronnym spotkaniu ekspertów w Genewie (3–12.12.2001 r.), zaakceptowany wcześniej decyzją Rady Administracyjnej MOP. Eksperti biorący udział we wspomnianym wyżej spotkaniu zostali wydelegowani przez rządy oraz organizacje pracodawców i pracowników zrzeszone w MOP.

- Labour-market institutions and macroeconomic shocks / Y.-Y. Chen, D. Snower, G. Zoega // *Labour*. - 2003, nr 2, s. 247-270, rys. bibliogr.

#### **Instytucje rynku pracy a wstrząsy makroekonomiczne**

Makroekonomiczne wstrząsy i instytucje rynku pracy wspólnie określają wzrost zatrudnienia i osiągnięcia gospodarcze. Efekt wstrząsów zależy od natury tych instytucji, a efekt zmian instytucjonalnych od środowiska makroekonomicznego. Dany zespół instytucji może być właściwy tylko dla określonej epoki. Sztywność przepisów, którymi

rządzi się rynek pracy jest często powodem pogłębiania się europejskiego bezrobocia, sytuacja ta jest niekiedy nazywana „eurosklerozą”. Współczesne badania prowadzone przez OECD, którymi posłużono się w artykule, łączą reformy rynku pracy z redukowaniem bezrobocia. Przez ostatnie dwie dekady przeważała opinia, że surowe przepisy, takie jak dotyczące kosztów zwalniania pracowników, zniechęcały firmy do zwiększania zatrudnienia. Autorzy dowodzą, że mające wpływ na zatrudnienie koszty zwolnień zależą od stopy wzrostu wydajności, jak również od prawdopodobieństwa szerokiej recesji. Autorzy zakładają, że koszty zwolnień pracowniczych nie muszą oddziaływać negatywnie na zatrudnienie, przeciwnie mogą je stymulować, gdy produkcja (wydajność) rośnie dostatecznie szybko, a możliwość większej recesji jest znikoma. Sensowne sformułowanie reform strukturalnych wymaga zrozumienia współpracy między instytucjami, naturą cyklicznych szoków gospodarczych i poziomu wzrostu wydajności pracy.

- Milan city council develops active labour market policies // *European Industrial Relations Review*. – 2003, nr 353, s. 23-25, tab.

**Rada miejska Mediolanu rozwija aktywną politykę rynku pracy**

Lombardia należy do najbogatszych regionów w Europie, wskaźnik bezrobocia w styczniu 2003 r. wynosił 4,2% i był znacznie niższy od średniego krajowego (9,1%) oraz unijnego (7,8%). W niektórych częściach tego regionu istnieje pełne zatrudnienie. W ciągu ostatniej dekady zmieniła się struktura zatrudnienia, wielki przemysł ustąpił miejsca sektorowi usług. Biznes wchłoniął usługi finansowe, logistyczne, informację technologiczną, media i sektor odzieżowy. Stworzyło to konieczność zmiany profilu siły roboczej i zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje zawodowe pracowników. Powstała pewnego rodzaju nisza dla relatywnie wysokiego bezrobocia skoncentrowanego wokół emigrantów i osób po 40 roku życia, dotkniętych długookresowym bezrobociem i niepełnosprawnymi. Uprzedzając niekorzystne zjawiska rada miejska Mediolanu w porozumieniu ze związkami zawodowymi (bez konfederacji CGIL), organizacją pracodawców i zainteresowanymi



lokalnymi partiami uchwaliła 2.02.2000 r. porozumienie o zatrudnieniu dla Mediolanu. Podpisały je również władze prowincji Mediolanu i regionu Lombardii. Dodatkowe porozumienie dotyczące zatrudnienia Rada podpisała 2.05.2002 r., tym razem z trzema najważniejszymi konfederacjami związkowymi, w tym z CGIL. Umowa jest postrzegana jako pilotażowy projekt mający na celu wzrost zatrudnienia osiągany poprzez społeczne, zgodne działania na szczeblu lokalnym. Gdy omawiane porozumienie straci ważność w 2004 r., będzie można negocjować następne.

- More jobs and better pay / A. St. Martin, P. Whiteford // *The OECD Observer*. - 2003, nr 239, s. 26-28, il. wyk.

#### **Więcej ofert pracy i lepsza płaca**

Autorzy rozważali możliwości wpływania właściwą polityką prowadzoną przez rządy na uatrakcyjnianie przez pracodawców systemów wynagrodzeń. Jak wynika z analiz, w niektórych krajach (Holandia, Francja) polityka taka ogranicza się do ustalania niezwykle wysokiego poziomu płacy minimalnej, koncentruje się na przerzucaniu publicznych kosztów zabezpieczenia społecznego na pracodawców przy równoczesnym zachowaniu jego wysokich standardów. Inne kraje (Wielka Brytania i USA) prowadzą odmienną politykę, ustalają najniższy poziom płacy minimalnej, zmniejszają koszty zabezpieczenia społecznego pokrywane przez pracodawców i zachęcają do oszczędzania na własne potrzeby społeczne indywidualnie, w proporcji do wysokości osiągniętych zarobków, wprowadzając odpisy podatkowe, zwolnienia finansowe itp. Autorzy starali się odpowiedzieć, która z tych koncepcji wydaje się skuteczniejsza. Ich zdaniem wszystko należy rozpatrywać w kontekście danej sytuacji ekonomicznej. Brytyjski program kosztuje 1% PKB i przynosi przyrost w wysokości 100 tys. nowych miejsc pracy, francuski pochłania 0,5% PKB i przynosi mniej więcej te same rezultaty. Z kolei zwolnienia podatkowe wydają się być szczególnie korzystne dla rodzin, w których pracuje jedna strona i dla samotnych rodziców, dzięki odpisom i zwolnieniom ta grupa osób otrzymuje swego rodzaju

dotatkowe zachęty finansowe w zatrudnieniu. Podwyższeniu płac, zdaniem autorów, sprzyja też polityka zmniejszania obciążeń związanych z zabezpieczeniem społecznym nakładanych na pracodawców, dzięki temu spadają koszty pracy, wzrasta produktywność i podnoszą się także automatycznie płace.

- Politika zanjatosti i professional'nye resursy / K. Kjazimov // *Čelovek i Trud.* - 2003, nr 7, s. 35-36.

**Polityka zatrudnienia i zasoby kadrowe**

Rosyjski rynek pracy charakteryzuje się niską jakością kadr, złym ich rozmieszczeniem i wykorzystaniem. Autor uważa, że głównymi kierunkami polityki państwa w zakresie zatrudnienia, rozwoju i racjonalnego wykorzystania kadr powinny być: tworzenie makroekonomicznych warunków dla wzrostu zatrudnienia ludności i zlikwidowania deficytu miejsc pracy; opracowanie i koordynacja narodowego oraz regionalnych i gałęziowych programów rozwoju kadr pracowniczych, przewidujących optymalną koordynację podstawowego, średniego i wyższego wykształcenia zawodowego; doskonalenie kształcenia pracowników wewnątrz firm; stworzenie warunków do rozwoju przedsiębiorczości i innych form samozatrudnienia; rozwój systemu kształcenia zawodowego dla zwalnianych pracowników, jak i dla tych, którzy ciągle pozostają bezrobotnymi dla spowodowania większej ich konkurencyjności i mobilności na rynku pracy; doskonalenie kształcenia uzupełniającego i permanentnego; stworzenie państwowego systemu orientacji zawodowej i warunków motywujących młodzież do pracy i kariery zawodowej; przygotowanie kadr dla priorytetowych i innowacyjnych sfer działania.

- Self-financing unemployment insurance and bargaining structure / H. Sanner // *Labour*: – 2003, nr 2, s. 229-246, tab. wyk. bibliogr.

**Samofinansowanie ubezpieczenia od bezrobocia i struktura rokow**

W studium badano, jak liczebność związków zawodowych w odniesieniu do siły roboczej wpływa na celowość różnych organizacyjnych form

samofinansowania ubezpieczenia od bezrobocia. W tym celu autorka porównywała rezultat wprowadzenia jednolitej listy stawek podatkowych do modelu w ramach którego pracownicy płacą podatki stosownie do planowanego ryzyka bezrobocia. Wyniki badań objaśniają również znaczenie struktury rokowań dla oszacowania poszczególnych systemów ubezpieczenia od bezrobocia. Zależy to od wielkości związków zawodowych, skuteczności oraz kierunku rokowań – faworyzowania ujednolicenia albo zróżnicowania systemów ubezpieczenia od bezrobocia. Ryzyko pracownika pozostania bezrobotnym zależy od wielu czynników lub warunków – branży przemysłowej, wieku, edukacji czy regionu, w którym występuje zapotrzebowanie na pracę lub jej niedobór. Opodatkowanie ubezpieczenia od bezrobocia sugeruje, że pracownicy o relatywnie niskim ryzyku zagrożenia bezrobociem subsydują tych o ryzyku wysokim. Reforma ubezpieczenia od bezrobocia może być postrzegana jako próba podniesienia wydajności, jeśli doprowadzi do zróżnicowania udziału pracowników w obronie przed możliwością utraty pracy.

- The unemployed individual's marginal willingness to pay for the remaining entitlement period / J. van Ommeren // *Labour*. – 2003, nr 2, s. 271-283, tab. bibliogr.

**Szacowanie efektów wydłużenia okresu pobierania świadczeń z tytułu bezrobocia**

Przedmiotem wielu studiów jest wpływ poziomu świadczeń z tytułu ubezpieczenia od bezrobocia na zachowanie jednostki wychodzącej z bezrobocia. Mimo, że wpływ ten wydaje się być różny w poszczególnych krajach i okresach, pokazuje on, że zasiłki dla bezrobotnych zmniejszają prawdopodobieństwo wychodzenia z bezrobocia, szczególnie w USA. Obecne studia skupiają się na konsekwencjach długości okresu zasiłku z tytułu bezrobocia dla indywidualnego bezrobotnego. Problem ten poleca się szczególnej uwadze polityków, ponieważ przedłużający się okres pobierania zasiłków zmniejsza motywację bezrobotnego do poszukiwania pracy lub przyjmowania jej ofert. Empiryczne

studia amerykańskie dowodzą, że podtrzymywanie (przedłużanie) okresu uprawniającego do ubezpieczenia z tytułu bezrobocia ma negatywny wpływ na gotowość wyjścia z tego stanu. Prawdopodobieństwo wychodzenia wzrasta gwałtownie tuż przed wygaśnięciem prawa do zasiłku. W wielu europejskich krajach długość okresu wypłaty zasiłku dla bezrobotnego była zmniejszana w ramach walki z wysokim poziomem bezrobocia i redukowaniem kosztów świadczeń. Wywołało to dyskusje nad kwestią opieki nad bezrobotnymi poszukującymi pracy oraz przedłużania o dodatkowy tydzień wypłacania zasiłku. Opracowanie informuje m.in. w jaki sposób powinien być szacowany efekt wydłużenia okresu uprawniającego do zasiłku.

- "Utečka umov": mirovye i rossijskie tendencii / V. Supjan // *Čelovek i Trud.* - 2003, nr 7, s. 40-43 ; nr 8, s. 27-29.

**„Ucieczka mózgów” : światowe i rosyjskie tendencje**

Przedstawiono skalę zjawiska emigracji intelektualnej w świecie i jej kierunki, wzrost znaczenia emigracji intelektualnej w emigracji ogólnoświatowej, w tym skalę i charakter intelektualnej emigracji z Rosji i związane z nimi oznaki „ucieczki mózgów”. Według danych w latach 90. każdy co piąty emigrant z Rosji miał wyższe wykształcenie i to w sytuacji, gdy udział osób z wyższym wykształceniem w tym czasie wynosił tylko niecałe 13%. Wielu naukowców wyjeżdżających w tym okresie na zagraniczne kontrakty nie wróciło już do kraju, podobnie jak pracownicy nauki postępowali młodzi specjaliści odbywający zagraniczne staże. Większość rosyjskich studentów po zakończeniu swoich studiów za granicą pragnie tam pozostać i podjąć pracę. Przyczyny wyjazdu za granicę rosyjskich kadr naukowych to: wyraźne zmniejszenie nakładów państwa na badania i opracowania naukowe, niskie płace, których poziom w 2000 r. wynosił średnio 60–100 \$ miesięcznie (w USA w tym samym czasie 5–7 tys. \$). W Rosji ma miejsce odpływ specjalistów ze sfery nauki nie tylko za granicę, ale i do innych sfer gospodarki w kraju. Jest to tzw. wewnętrzna emigracja naukowców. Autor wskazał czynniki, które mogłyby stymulować np. powrót absolwentów wyż-

szych uczelni do kraju. Przedstawił migrację rosyjskich naukowców, inżynierów, specjalistów z dziedziny informatyki i technologii komputerowej do krajów zachodnich i związane z nią zwiększone zagrożenie bezpieczeństwa ekonomicznego i naukowo-technicznego Rosji. Wobec przewagi negatywnych następstw migracji rosyjskich wysoko kwalifikowanych kadr nad skutkami pozytywnymi dla kraju konieczne są takie działania państwa jak: uświadomienie władzy i społeczeństwu znaczenia nauki, kształcenia i postępu naukowo-technicznego dla przyszłości kraju, w budżecie państwa jednym z priorytetów winny być wydatki na naukę, których poziom nie może być mniejszy niż 2,5–3% PKB, włączenie prywatnego kapitału w finansowanie nauki i w kształcenie kadr, prowadzenie polityki umożliwiającej rosyjskim naukowcom i specjalistom aktywny udział w międzynarodowej współpracy naukowo-technicznej, należyce ocenić wartość własnych kadr naukowych i stymulować je do pracy w kraju.

# Statystyka rynku pracy

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## Informacja o stanie bezrobocia w maju 2004 roku

### 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu maja br. wyniosła **3092,5 tys. osób** i była o **81,3 tys. niższa niż w poprzednim miesiącu**.

**Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 3,7–1,7%) miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy był w:**

podkarpackim	3,7% (6,6 tys. osób),
podlaskim	3,6% (2,9 tys. osób),
małopolskim	3,5% (7,4 tys. osób),
opolskim	3,4% (2,8 tys. osób),

**Najniższy natomiast, w województwach:**

mazowieckim	1,7% (6,4 tys. osób),
pomorskim	1,8% (3,4 tys. osób),
świętokrzyskim	1,9% (2,5 tys. osób),
lubelskim	2,0% (3,5 tys. osób).

---

## Statystyka rynku pracy

---

**Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 83,2 tys. osób, tj. o 2,6%.** W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 57,4 tys. osób, tj. o 1,8% (w porównaniu ze stanem z końca 2002 r.).

1.2. **Stopa bezrobocia**<sup>1</sup> w końcu maja br. wyniosła 19,6%. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,4 punktu procentowego.

**Najwyższa** stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	29,6% (spadek do kwietnia br. o 0,6 punktu),
zachodniopomorskim	27,6% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu),
lubuskim	26,6% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu),
kujawsko-pomorskim	24,1% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu).

**Najniższą** stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	15,1% (spadek do kwietnia br. o 0,3 punktu),
małopolskie	15,8% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu),
podlaskie	16,4% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu),
wielkopolskie	16,8% (spadek do kwietnia br. o 0,3 punktu).

---

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

## Statystyka rynku pracy

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

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

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

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W maju **spadek** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących** – o **57,3 tys.** (2,4%) oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących** – o **24,0 tys.** (3,2%).



## Statystyka rynku pracy

W obu tych kategoriach spadła zarówno liczba bezrobotnych kobiet jak i mężczyzn, przy czym spadek ten był silniejszy wśród mężczyzn i wyniósł odpowiednio 43,6 tys. (3,6%) oraz 14,2 tys. (4,2%).

2.1.1. Spośród 130,2 tys. osób poprzednio pracujących, które w maju zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 7,7 tys. (5,9%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **175,1 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 4,7 tys. mniej niż w kwietniu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 5,7%.

2.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **20,3 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 4,7 tys. mniej niż w kwietniu br. Wyrejestrowano natomiast 44,5 tys. absolwentów (o 7,5 tys. więcej niż w kwietniu) tak, że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 24,2 tys.

Spośród wyrejestrowanych w maju br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 11,1 tys. (24,9% odpływu) podjęło pracę, 6,8 tys. (15,3%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych  
w kwietniu i w maju 2004 r.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	Kwiecień 2004		Maj 2004	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	25,0	100,0	20,3	100,0
wyrejestrowani	37,0	100,0	44,5	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	15,3	41,4	11,1	24,9
- subsydiowanej	3,5	9,5	1,0	2,2
- niesubsydiowanej	11,8	31,9	10,1	22,7
rozpoczęcia: szkolenia	1,0	2,7	0,9	2,0
stażu	7,1	19,2	5,9	13,3
stan w końcu miesiąca	152,2	4,8*	128,0	4,1*

\* do liczby bezrobotnych ogółem

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **128,0 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. **4,1%** ogółu bezrobotnych (w kwietniu br. – 152,2 tys., tj. 4,8%).

Największy odsetek wśród pozostających w maju w rejestrach urzędów pracy absolwentów stanowili byli uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (32,2%) oraz policealnych i średnich szkół zawodowych (28,5%).

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 25,0 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 41,1 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 140,1 tys., stanowiąc 4,4% ogólnej liczby bezrobotnych.

Najwięcej, bo aż 33,9% zarejestrowanych było absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz policealnych i średnich szkół zawodowych – 33,0%.

Załącznik 3 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2003 r. i 2004 r.

**2.2. Kobiety, w liczbie 1.599,1 tys.**, stanowiły w końcu maja **51,7%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do kwietnia ich liczba **spadła o 23,5 tys.** (1,5%), wzrósł natomiast o 0,6 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 57,8 tys. (3,7%).

**2.3. W maju br. odnotowano spadek liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi.** Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 38,5 tys.** (2,9%), **do poziomu 1.274,2 tys.** Zmniejszeniu (o 0,2 punktu procentowego) do **41,2%** uległ również udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 42,9 tys. osób (2,3%).

**2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano niższą niż przed miesiącem liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 11,4 tys. osób.** W końcu maja br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **450,7 tys.**, stanowili **14,6%** ogółu bezrobotnych.

### 3. Oferty pracy

W maju br. urzędy pracy miały do dyspozycji **69,9 tys.** ofert pracy, czyli **o 18,6 tys. ofert mniej** niż w kwietniu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 76,9% wszystkich ofert pracy** (53,7 tys.), natomiast 24,5 tys. ofert (35,0%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do kwietnia o 6,0 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 22,2 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2003			2004		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	39,5	30,4	15,2	56,1	40,9	27,6
luty	39,1	29,6	17,3	55,6	42,3	28,2
marzec	52,8	39,8	25,3	72,5	54,7	34,8
kwiecień	69,9	48,4	38,7	88,5	59,7	46,7
maj	73,4	51,5	40,1	69,9	53,7	24,5
czerwiec	65,4	49,9	32,9			
I półrocze	340,1	249,6	169,5	x	x	x
lipiec	84,2	59,4	51,3			
sierpień	76,8	54,5	44,3			
wrzesień	84,7	60,4	47,7			
październik	67,6	48,6	33,4			
listopad	48,6	34,8	21,7			
grudzień	37,4	27,3	16,3			
II półrocze	399,3	285,0	214,7	x	x	x
<b>razem</b>	<b>739,4</b>	<b>534,6</b>	<b>384,2</b>	<b>342,6</b>	<b>251,3</b>	<b>161,8</b>

W okresie pięciu miesięcy br. do urzędów pracy wpłynęło 342,6 tys. ofert pracy, z których 251,3 tys. (73,4%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów

pracy pozostawało 274,7 tys. ofert, w tym 199,7 tys. (72,7%) z sektora prywatnego.

#### 4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W maju br. **zarejestrowanych zostało 176,5 tys. bezrobotnych** (o 2,4 tys. osób mniej niż w kwietniu br.), **wyłączono z ewidencji 257,9 tys. osób** (o 12,9 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **138,4 tys. osób (53,7%) podjęło pracę**, z tego 116,2 tys. pracę niesubsydiowaną i 22,3 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 9,4 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 10,0 tys. do robót publicznych, 0,3 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy była o 25,5 tys. osób niższa niż w kwietniu i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (o 3,9 tys.), jak i subsydiowanej (o 21,6 tys.)

Nieco niższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 1,2 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 13,5 tys. osób, tj. 5,2% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **83,8 tys. osób**, tj. **32,5%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w kwietniu br. oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 13,0 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 6,4 punktu.

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

\* \* \*

- ❖ **W maju br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 81,3 tys. osób.**  
Należy przy tym zaznaczyć, że spadek ten odnosi się przede wszystkim do bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali. Jest to o tyle istotne, że bezrobocie nadal generowane jest głównie przez osoby, które pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy. Osoby poprzednio pracujące w liczbie 2.358,9 tys. stanowiły w końcu maja 76,3% ogółu bezrobotnych. W grupie tej przeważają kobiety (1.186,9 tys.).
- ❖ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 19,6% ludności aktywnej zawodowo** i była o 0,4 punktu procentowego niższa niż w kwietniu. Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (29,6%), najniższa w mazowieckim (15,1%).  
W porównaniu do maja 2003 r. wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,2 punktu procentowego, zaś w odniesieniu do stanu z końca 2003 r. odnotowany został spadek o 0,4 punktu.
- ❖ W maju br. w urzędach pracy zarejestrowało się **20,3 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 4,7 tys. mniej niż w kwietniu. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało 128,0 tys. absolwentów, stanowiąc 4,1% ogółu bezrobotnych.
- ❖ **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W maju br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 69,9 tys. ofert, (tj. o 18,6 tys. mniej), z których 76,9% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych									
		maj 2003	grudzień 2003	kwiecień 2004	maj 2004	przyrost/spadek(%) w maju 2004				w porównaniu do poprzedniego miesiąca	
						w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku		od początku roku			
						w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	276,1	278,3	276,0	268,6	-7,5	-2,7	-9,7	-3,5	-7,4	-2,7
2.	Kujawsko-Pomorskie	207,2	212,1	211,4	205,3	-1,9	-0,9	-6,8	-3,2	-6,1	-2,9
3.	Lubelskie	174,0	174,5	174,0	170,5	-3,5	-2,0	-4,0	-2,3	-3,5	-2,0
4.	Lubuskie	108,0	108,0	105,5	102,9	-5,1	-4,8	-5,1	-4,8	-2,6	-2,5
5.	Łódzkie	232,2	233,1	231,7	224,0	-8,2	-3,5	-9,1	-3,9	-7,7	-3,3
6.	Małopolskie	204,9	208,0	209,3	201,9	-3,0	-1,5	-6,1	-2,9	-7,4	-3,5
7.	Mazowieckie	365,4	363,6	369,2	362,8	-2,6	-0,7	-0,8	-0,2	-6,4	-1,7
8.	Opolskie	80,8	81,6	79,8	77,1	-3,8	-4,6	-4,6	-5,6	-2,8	-3,4
9.	Podkarpackie	178,0	182,5	178,3	171,7	-6,3	-3,5	-10,8	-5,9	-6,6	-3,7
10.	Podlaskie	82,5	81,3	80,7	77,8	-4,7	-5,7	-3,5	-4,3	-2,9	-3,6
11.	Pomorskie	191,0	191,5	192,5	189,1	-1,9	-1,0	-2,4	-1,3	-3,4	-1,8
12.	Śląskie	331,8	325,5	334,7	327,3	-4,5	-1,3	1,8	0,6	-7,4	-2,2
13.	Świętokrzyskie	126,9	126,5	128,9	126,4	-0,5	-0,4	-0,1	-0,1	-2,5	-1,9
14.	Warmińsko-Mazurskie	169,4	170,4	166,9	162,1	-7,3	-4,3	-8,3	-4,8	-4,8	-2,8
15.	Wielkopolskie	244,1	247,9	244,8	239,2	-4,9	-2,0	-8,7	-3,5	-5,6	-2,3
16.	Zachodniopomorskie	187,3	190,9	190,0	185,7	-1,6	-0,8	-5,2	-2,7	-4,3	-2,2
POLSKA		3159,6	3175,7	3173,8	3092,5	-67,1	-2,1	-83,2	-2,6	-81,3	-2,6

## Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

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

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

# Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tab. „Napływ” i „odpływ” absolwentów (w tys.)  
w poszczególnych miesiącach 2003 r. oraz 2004 r.

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:					stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia		liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydowanej	niesubsydowanej	szkolenia	stażu			
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	80,4	2,6	
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	
wrzesień	61,5	47,6	13,6	6,1	7,5	2,4	21,0	135,9	4,4	
październik	44,4	41,3	11,7	4,2	7,5	3,3	12,0	139,0	4,5	
listopad	30,6	24,4	8,8	2,1	6,7	3,0	5,0	145,2	4,7	
grudzień	39,2	26,5	11,7	1,8	9,9	1,5	3,9	157,9	5,0	
II półrocze	292,5	215,0	61,8	22,7	39,1	12,6	82,0	157,9	5,0	
od początku roku	liczba	482,6	491,7	117,6	38,2	79,4	18,7	129,4	*	*
	% do ogółu wyrejestrowań	*	100,0	23,9	7,8	16,1	3,8	26,3	*	*
Rok 2004										
styczeń	39,7	27,6	11,2	2,1	9,1	0,3	7,1	170,0	5,2	
luty	29,3	33,4	10,3	2,5	7,8	0,6	11,5	165,9	5,0	
marzec	31,0	32,7	12,4	3,0	9,4	0,9	10,4	164,2	5,0	
kwiecień	25,0	37,0	15,3	3,5	11,8	1,0	7,1	152,2	4,8	
maj	20,3	44,5	11,1	1,0	10,1	0,9	5,9	128,0	4,1	
czerwiec										
I półrocze										
lipiec										
sierpień										
wrzesień										
październik										
listopad										
grudzień										
II półrocze										
od początku roku	liczba	145,3	175,2	60,3	12,1	48,2	3,7	42,0	*	*
	% do ogółu wyrejestrowań	*	100,0	34,4	6,9	27,5	2,1	24,0	*	*



# Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

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

Wyszczególnienie	maj 2003		kwiecień 2004		maj 2004		przyrost/spadek(-) w maju 2004 r. w porównaniu			
							do poprzedniego miesiąca		do analogicznego miesiąca 2003	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe
Ogółem wyrejestrowanych	255,3	100,0	270,8	100,0	257,9	100,0	-12,9	x	2,6	x
z tego z tytułu:										
*podjęcia pracy	139,3	54,6	163,9	60,5	138,4	53,7	-25,5	-6,9	-0,9	-0,9
z tego:										
a) niesubsydiowanej	105,7	41,4	120,1	44,4	116,2	45,1	-3,9	0,7	10,5	3,7
w tym sezonowej	14,1	5,5	16,0	5,9	15,3	5,9	-0,7	0,0	1,2	0,4
b) subsydiowanej <sup>1)</sup>	33,6	13,2	43,8	16,2	22,3	8,6	-21,5	-7,5	-11,3	-4,5
z tego:										
- prac interwencyjnych	15,6	6,1	22,2	8,2	9,4	3,6	-12,8	-4,6	-6,2	-2,5
- robót publicznych	13,9	5,4	17,5	6,5	10,0	3,9	-7,5	-2,6	-3,9	-1,6
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,7	0,3	0,8	0,3	0,6	0,2	-0,2	-0,1	-0,1	0,0
z tego:										
- na podjęcie działalności gospodarczej	0,6	0,2	0,5	0,2	0,3	0,1	-0,2	-0,1	-0,3	-0,1
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,3	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1
- innej	3,4	1,3	3,4	1,3	2,2	0,9	-1,2	-0,4	-1,2	-0,5
*rozpoczęcia szkolenia lub stażu	19,7	7,7	14,8	5,5	13,5	5,2	-1,3	-0,2	-6,2	-2,5
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	74,5	29,2	70,8	26,1	83,8	32,5	13,0	6,3	9,3	3,3
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	9,5	3,7	9,6	3,5	10,8	4,2	1,2	0,6	1,3	0,5
*podjęcia nauki	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,1	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3,3	1,3	3,1	1,1	2,8	1,1	-0,3	-0,1	-0,5	-0,2
*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,3	0,1	0,6	0,2	0,5	0,2	-0,1	0,0	0,2	0,1
*innych przyczyn	8,5	3,3	7,9	2,9	7,9	3,1	0,0	0,1	-0,6	-0,3

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

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

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## Informacja o stanie bezrobocia w czerwcu 2004 roku

### 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu czerwca br. wyniosła **3071,2 tys. osób** i była o **21,3 tys., tj. o 0,7% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 2,2 – 0,4%) miał miejsce w 11 województwach, przy czym najwyższy był w:

zachodniopomorskim	2,2% (4,1 tys. osób),
podlaskim	1,9% (1,5 tys. osób),
śląskim	1,2% (4,1 tys. osób),
małopolskim	1,1% (2,3 tys. osób).

**W 3 województwach – wielkopolskim, mazowieckim, lubuskim – bezrobocie kształtowało się na poziomie poprzedniego miesiąca.**

**W województwach pomorskim i warmińsko-mazurskim zanotowano wzrost bezrobocia, odpowiednio o 0,1% (0,1 tys. osób) i o 0,4% (0,6 tys. osób).**

---

## Statystyka rynku pracy

---

**Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 104,5 tys. osób, tj. o 3,3%.** W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 82,3 tys. osób, tj. o 2,5% (w porównaniu ze stanem z końca 2002 r.).

**1.2. Stopa bezrobocia<sup>1</sup> w końcu czerwca br. wyniosła 19,5%.** W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,1 punktu procentowego.**

**Najwyższa** stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	29,6% (na poziomie maja br.),
zachodniopomorskim	27,2% (spadek do maja br. o 0,4 punktu),
lubuskim	26,6% (na poziomie maja br.),
kujawsko-pomorskim	24,0% (spadek do maja br. o 0,1 punktu).

**Najniższą** stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	15,1% (na poziomie maja br.),
małopolskie	15,6% (spadek do maja br. o 0,2 punktu),
podlaskie	16,1 % (spadek do maja br. o 0,3 punktu),
wielkopolskie	16,8% (na poziomie maja br.).

---

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

## Statystyka rynku pracy

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

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

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

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W czerwcu **spadek** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących** – o **29,8 tys.** (1,3%), zanotowano natomiast wzrost w kategorii osób **dotychczas nie pracujących** – o **8,5 tys.** (1,2%).

W kategorii osób poprzednio pracujących, silniejszy spadek bezrobocia odnotowano wśród mężczyzn (o 24,7 tys., tj. o 2,1%).

Na wzrost bezrobocia w kategorii osób dotychczas nie pracujących zarzutował natomiast wzrost liczby bezrobotnych kobiet (o 12,0 tys., tj. o 2,9%), przy jednoczesnym spadku liczby mężczyzn (o 3,5 tys., tj. o 1,1%).

2.1.1. Spośród 126,8 tys. osób poprzednio pracujących, które w czerwcu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 6,0 tys. (4,7%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **169,7 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 5,4 tys. mniej niż w maju br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 5,5%.

2.2. W czerwcu br. do urzędów pracy zgłosiło się **116,0 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 55,0 tys. osób więcej niż w maju br. Wyrejestrowano natomiast 93,0 tys. bezrobotnych tej kategorii wiekowej (o 4,1 tys. mniej niż w maju) tak, że wzrost bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 22,9 tys.

Spośród wyrejestrowanych w czerwcu br. bezrobotnych tej kategorii, 34,2 tys. (36,8%) podjęło pracę, 10,5 tys. (11,3%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **778,1 tys. bezrobotnych w grupie wiekowej 18–24 lata**, tj. **25,3%** ogółu bezrobotnych (w maju br. – 755,2 tys., tj. 24,4%).

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 102,9 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata, wyrejestrowano natomiast 96,8 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 832,4 tys., stanowiąc 26,6% ogólnej liczby bezrobotnych.

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

---

Statystyka rynku pracy

---

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

Bezrobotni w wieku 18–24 lata	Maj 2004		Czerwiec 2004	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	61,0	100,0	116,0	100,0
wyrejestrowani	97,1	100,0	93,0	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	40,1	41,3	34,2	36,8
- subsydiowanej	5,5	5,7	2,5	2,7
- niesubsydiowanej	34,6	35,6	31,7	34,1
rozpoczęcia szkolenia lub stażu	7,4	7,6	10,5	11,3
stan w końcu miesiąca	755,2	24,4*	778,1	25,3*

\* do liczby bezrobotnych ogółem

2.3. **Kobiety, w liczbie 1.606,0 tys.**, stanowiły w końcu czerwca **52,3%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do maja ich liczba **wzrosła o 6,9 tys.** (0,4%), **wzrósł** również o 0,6 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 28,2 tys. (1,9%).

2.4. W czerwcu br. odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 5,9 tys.** (0,5%), **do poziomu 1.268,2 tys.** Nieznacznemu zwiększeniu (o 0,1 punktu procentowego) do 41,3% uległ udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 15,4 tys. osób (0,8%).

2.5. W ewidencji urzędów pracy zanotowano niższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 10,8 tys. osób**. W końcu czerwca br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **439,9 tys.**, stanowili **14,3%** ogółu bezrobotnych.

### 3. Oferty pracy

W czerwcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **63,0 tys.** ofert pracy, czyli o **6,9 tys.** ofert mniej niż w maju. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 81,4% wszystkich ofert pracy** (51,3 tys.), natomiast 20,8 tys. ofert (33,0%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do maja o 2,4 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 3,7 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

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

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

W okresie I półrocza br. do urzędów pracy wpłynęło 405,6 tys. ofert pracy, z których 302,6 tys. (74,6%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 340,1 tys. ofert, w tym 249,6 tys. (73,4%) z sektora prywatnego.

#### 4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W czerwcu br. **zarejestrowanych zostało 224,1 tys. bezrobotnych** (o 47,6 tys. osób więcej niż w maju br.), **wyłączono z ewidencji 245,4 tys. osób** (o 12,4 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **115,6 tys. osób (47,1%) podjęło pracę**, z tego 105,3 tys. pracę niesubsydiowaną i 10,3 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 4,5 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 4,5 tys. do robót publicznych, 0,2 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy była o 22,8 tys. osób niższa niż w maju i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (o 10,8 tys.), jak i subsydiowanej (o 12,0 tys.).

Nieco wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 2,3 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **15,8 tys. osób**, tj. 6,4% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **91,1 tys. osób**, tj. **37,1%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w maju br. oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 7,3 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 4,6 punktu.

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

\* \* \*

❖ **W czerwcu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 21,3 tys. osób.** Spadek ogólnej liczby bezrobotnych generowany był spadkiem w kategorii bezrobotnych poprzednio pracujących (o 29,8 tys.), w tym przede wszystkim mężczyzn (o 24,7 tys.).



- ❖ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 19,5% ludności aktywnej zawodowo** i była o 0,1 punktu procentowego niższa niż w maju. Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (29,6%), najniższa w mazowieckim (15,1%).  
W porównaniu do czerwca 2003 r. wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,2 punktu procentowego, zaś w odniesieniu do stanu z końca 2003 r. odnotowany został spadek o 0,5 punktu.
- ❖ W czerwcu br. w urzędach pracy zarejestrowało się **116,0 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 55,0 tys. więcej niż w maju. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało 778,1 młodych bezrobotnych, stanowiąc 25,3% ogółu bezrobotnych.
- ❖ **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W czerwcu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 63,0 tys. ofert, (tj. o 6,9 tys. mniej), z których 81,4% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Załącznik 1

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych									
		czerwiec 2003	grudzień 2003	maj 2004	czerwiec 2004	przyrost/spadek(-) w maju 2004				w porównaniu do poprzedniego miesiąca	
						w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku		od początku roku		w tys.	w %
						w tys.	w %	w tys.	w %		
1.	Dolnośląskie	272,5	278,3	268,6	266,3	-6,2	-2,3	-12,0	-4,3	-2,3	-0,9
2.	Kujawsko-Pomorskie	207,5	212,1	205,3	204,5	-3,0	-1,4	-7,6	-3,6	-0,8	-0,4
3.	Lubelskie	171,4	174,5	170,5	168,8	-2,6	-1,5	-5,7	-3,3	-1,7	-1,0
4.	Lubuskie	107,8	108,0	102,9	102,8	-5,0	-4,6	-5,2	-4,8	-0,1	-0,1
5.	Łódzkie	231,3	233,1	224,0	221,5	-9,8	-4,2	-11,6	-5,0	-2,5	-1,1
6.	Małopolskie	203,5	208,0	201,9	199,6	-3,9	-1,9	-8,4	-4,0	-2,3	-1,1
7.	Mazowieckie	363,7	363,6	362,8	362,8	-0,9	-0,2	-0,8	-0,2	0,0	0,0
8.	Opolskie	80,1	81,6	77,1	76,6	-3,5	-4,4	-5,0	-6,1	-0,5	-0,6
9.	Podkarpackie	176,9	182,5	171,7	170,4	-6,5	-3,7	-12,1	-6,6	-1,3	-0,8
10.	Podlaskie	81,2	81,3	77,8	76,3	-4,9	-6,0	-5,0	-6,2	-1,5	-2,0
11.	Pomorskie	189,4	191,5	189,1	189,2	-0,2	-0,1	-2,3	-1,2	0,1	0,1
12.	Śląskie	329,1	325,5	327,3	323,2	-5,9	-1,8	-2,3	-0,7	-4,1	-1,3
13.	Świętokrzyskie	125,0	126,5	126,4	125,5	0,5	0,4	-1,0	-0,8	-0,9	-0,7
14.	Warmińsko-Mazurskie	167,8	170,4	162,1	162,8	-5,0	-3,0	-7,6	-4,5	0,7	0,4
15.	Wielkopolskie	243,3	247,9	239,2	239,1	-4,2	-1,7	-8,8	-3,5	-0,1	0,0
16.	Zachodniopomorskie	184,1	190,9	185,7	181,6	-2,5	-1,4	-9,3	-4,9	-4,1	-2,2
POLSKA		3134,6	3175,7	3092,5	3071,2	-63,4	-2,0	-104,5	-3,3	-21,3	-0,7

Ze względu na elektroniczne techniki zaokrąglenia w niektórych rubrykach mogą nie zachodzić zgodności matematyczne.

## Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

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

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

## Statystyka rynku pracy

Załącznik 3.

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

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu	liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsdydowanej	niesubsydowanej				
Rok 2003									
styczeń	98,5	77,2	24,9	3,3	21,6	5,9	916,9	27,6	
luty	68,0	67,7	25,0	3,3	21,7	6,3	917,3	27,4	
marzec	68,6	86,2	31,3	4,4	26,9	11,6	899,7	27,1	
kwiecień	57,7	93,9	38,8	7,4	31,4	10,5	863,5	26,6	
maj	60,2	97,6	41,8	9,2	32,6	11,1	826,1	26,1	
czerwiec	102,9	96,8	35,5	6,8	28,7	9,6	832,4	26,6	
I półrocze	455,9	519,4	197,3	34,4	162,9	55,0	*	*	
lipiec	113,5	114,6	39,2	9,3	29,9	21,8	831,3	26,6	
sierpień	85,1	96,0	33,0	8,8	24,2	20,6	820,5	26,5	
wrzesień	122,3	123,5	44,3	11,2	33,1	24,4	819,3	26,7	
październik	101,9	114,6	40,7	8,9	31,8	17,9	806,6	26,4	
listopad	83,3	79,7	30,3	5,3	25,0	11,3	810,3	26,2	
grudzień	93,1	78,1	29,0	4,2	24,8	6,9	825,4	26,0	
II półrocze	599,2	606,5	216,5	47,7	168,8	102,9	*	*	
od początku roku	liczba	1055,1	1125,9	413,8	82,1	331,7	157,9	*	*
	% do ogółu wyrejestr- owań	*	100,0	36,8	7,3	29,5	14,0	*	*
Rok 2004									
styczeń	107,4	74,4	29,5	4,7	24,8	6,6	858,3	26,1	
luty	72,7	83,9	30,9	5,4	25,5	11,0	847,0	25,7	
marzec	76,3	92,9	38,5	6,5	32,0	11,3	830,5	25,4	
kwiecień	59,9	99,2	48,1	12,5	35,6	8,5	791,2	24,9	
maj	61,0	97,1	40,1	5,5	34,6	7,4	755,2	24,4	
czerwiec	116,0	93,0	34,2	2,5	31,7	10,5	778,1	25,3	
I półrocze	493,3	540,5	221,3	37,1	184,2	55,3	*	*	
lipiec									
sierpień									
wrzesień									
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od początku roku	liczba	493,3	540,5	221,3	37,1	184,2	55,3	*	*
	% do ogółu wyrejestr- owań	*	100,0	40,9	6,9	34,1	10,2	*	*

# Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tab. Struktura wyrejestrowanych bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy  
w czerwcu 2004 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz czerwca 2003 r.

Wyszczególnienie	czerwiec 2003		maj 2004		czerwiec 2004		przyrost/spadek(-) w maju 2004 r. w porównaniu				
							do poprzedniego miesiąca		do analogicznego miesiąca 2003		
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe	
Ogółem wyrejestrowanych	240,1	100,0	257,9	100,0	245,4	100,0	-12,5	x	5,3	x	
z tego z tytułu:											
*podjęcia pracy	118,1	49,2	138,4	53,7	115,6	47,1	-22,8	-6,6	-2,5	-2,1	
z tego:											
a) niesubsydiowanej	94,7	39,4	116,2	45,1	105,3	42,9	-10,9	-2,2	10,6	3,5	
w tym sezonowej	14,1	5,9	15,3	5,9	13,0	5,3	-2,3	-0,6	-1,1	-0,6	
b) subsydiowanej <sup>1)</sup>	23,4	9,8	22,3	8,6	10,3	4,2	-12,0	-4,4	-13,1	-5,6	
z tego:											
- prac interwencyjnych	11,5	4,8	9,4	3,6	4,5	1,8	-4,9	-1,8	-7,0	-3,0	
- robót publicznych	7,5	3,1	10,0	3,9	4,5	1,8	-5,5	-2,1	-3,0	-1,3	
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,6	0,3	0,6	0,2	0,2	0,1	-0,4	-0,1	-0,4	-0,2	
z tego:											
- na podjęcie działalności gospodarczej	0,4	0,2	0,3	0,1	0,0	0,0	-0,3	-0,1	-0,4	-0,2	
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,2	0,1	0,3	0,1	0,2	0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	
- innej	3,8	1,6	2,2	0,9	1,1	0,5	-1,1	-0,4	-2,7	-1,1	
*rozpoczęcia szkolenia lub stażu	17,9	7,5	13,5	5,2	15,8	6,4	2,3	1,2	-2,1	-1,1	
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	80,6	33,5	83,8	32,5	91,1	37,1	7,3	4,6	10,5	3,6	
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	11,7	4,9	10,8	4,2	10,3	4,2	-0,5	0,0	-1,4	-0,7	
*podjęcia nauki	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	
*ukończenia 60/65 lat	0,1	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,9	1,2	2,8	1,1	2,7	1,1	-0,1	0,0	-0,2	-0,1	
*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,3	0,2	0,5	0,2	0,3	0,2	-0,2	0,0	0,0	0,0	
*innych przyczyn	8,4	3,5	7,9	3,1	9,4	3,8	1,5	0,7	1,0	0,3	

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

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

