

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki	5
Od Redakcji	9
Studia i opracowania	
Współczesne teorie bezrobocia – <i>Magdalena Sewastianowicz</i>	11
Jak się żyje w rozszerzonej Unii Europejskiej? – <i>Jerzy Ciechański</i>	27
Psychologiczne uwarunkowania skutecznej przedsiębiorczości – <i>Elżbieta Wesołowska</i>	48
Klasyfikacja województw pod względem wybranych wskaźników bezrobocia z wykorzystaniem empirycznego testu jednorodności – <i>Beata Basiura</i>	59
Dobre przykłady	
Idea projektu rządowego programu „Świetlica, praca i staż – socjoterapia w środowisku wiejskim” – <i>Andrzej Trzeciecki</i>	68
Działalność izby rzemieślniczej w dziedzinie oświaty. Szkolenia dorosłych i młodocianych pracowników – <i>Janusz Bańkowski</i>	83
Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące	
Rozwój zasobów ludzkich i migracje pracownicze – informacja z 92 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy – <i>Magdalena Nojszewska-Dochev, Magdalena Barańska</i>	90
Europejski Fundusz Społeczny	
Od terytorialnych paktów na rzecz zatrudnienia do EQUAL – <i>Gabriela Popowicz</i>	109
Europejski Fundusz Społeczny w oczach projektodawcy na przykładzie doświadczeń Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku – <i>Katarzyna Szczerbińska, Piotr Matusiak</i>	117

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy	125
Przegląd zagraniczny	132

Statystyka rynku pracy

Informacja o stanie bezrobocia we wrześniu 2004 roku	149
Informacja o stanie bezrobocia w październiku 2004 roku	164

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 grudnia 2004 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

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

Zasiłki i świadczenia od 1 marca 2004 r. zostały zwaloryzowane o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w II półroczu 2003 r. do I półroczu 2003 r., który 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, stażu lub przygotowania do wykonania zawodu u pracodawcy (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,97%) tj. w łącznej wysokości – 33,49%.

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

(miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (504,20 + 90,76*)	594,96
b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (412,00 + 74,16*)	486,16
c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (824,00 + 148,32*)	972,32
2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.134,97 + 204,29*),	1.339,26
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.269,93 + 408,59*)	2.678,52
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego, przez okres co najmniej 12 miesięcy, bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	2.472,00

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

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

1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	9.079,70
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	11.349,70
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	6.809,80
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	4.539,90
3. Zrefundowanie do 80% udokumentowanych kosztów – pomocy prawnej, konsultacji lub doradztwa – osobie podejmującej działalność gospodarczą (do 100% przeciętnego wynagrodzenia).	2.269,90
4. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 300% przeciętnego wynagrodzenia)	6.809,80
5. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 26.08.2004 r.)	8%

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

IV. Wynagrodzenia, zasiłki

1. Najniższe wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2004) (w I roku pracy – 80% tj. 659,20 zł., a w II roku – 90% tj. 741,60 zł.)	824,00
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w II kw. 2004 r.	2.269,93
3. <u>Zasiłki:</u> a) pogrzebowy (200% przec. wynagrodzenia), b) dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie urlopu wychowawczego, c) rodzinny: – na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko, – na trzecie dziecko, – na czwarte i kolejne dziecko. d) pielęgnacyjny (zasiłek – a) obowiązuje od 1.09.2004 r.; zasiłki – b, c, d, – obowiązują od 1.05.2004 do 31.08.2005 r.).	4.539,86 400,00 43,00 53,00 66,00 144,00

V. Diety i inne

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

Drodzy Czytelnicy,

Przekazujemy Wam ostatni tegoroczny numer „Rynku Pracy”. Jak zwykle jest on bogaty w wiele artykułów, opracowań – zarówno dotyczących spraw teoretycznych, jak i praktycznych. Staramy się też pokazywać dobre przykłady, by lekcje z nich płynące były inspiracją dla innych. Jest to szczególnie ważne w okresie, gdy na rynku pracy tyle się zmienia. Z jednej bowiem strony obserwujemy rynek pracy ze wzmożoną uwagą ze względu na szanse związane z efektami wzrostu gospodarczego, czyli poprawę sytuacji na rynku pracy – zmniejszanie się bezrobocia i może, powolny, ale jednak wzrost stopy zatrudnienia.

Z drugiej strony – mijający właśnie rok był czasem wielkich eksperymentów powiązanych z zarządzaniem rynkiem pracy. Oprócz środków Funduszu Pracy na aktywną politykę rynku pracy, po raz pierwszy można było korzystać z środków Europejskiego Funduszu Społecznego, wydawanych wedle programów i projektów zgodnych z Sektorowym Programem Operacyjnym – Rozwój Zasobów Ludzkich. W tym samym też czasie pracowano nad Krajowym Planem Działań i regionalnymi edycjami tego planu oraz wdrażano ustawę o promocji zatrudnienia. Ta dobra, nowatorska w wielu dziedzinach ustawa napotkała we wdrażaniu naturalne i obiektywne trudności. To dlatego pewnie w jednym z artykułów w numerze jego autorzy z goryczą wspominają o ograniczeniach w możliwościach wykorzystywania środków unijnych na poziomie powiatowego urzędu pracy. Potraktujmy ten opis jako lekcję, aczkolwiek nie można się zgodzić z niektórymi jego tezami – bo przecież tak naprawdę nie we wszystkich powiatowych urzędach pracy stan gotowości do absorpcji środków z Europejskiego Funduszu Społecznego był tak duży (i nadal są z tym duże problemy), a niektóre z opóźnień miały swoją przyczynę w procedurach unijnych. To, co ważne – to fakt o wiele lepszego niż niegdyś przepływu informacji do za-

interesowanych jednostek w terenie, a także szybkie zmiany i dostosowania do zmieniających się okoliczności.

Będziemy chcieli w najbliższych miesiącach bacznie obserwować aktywność służb zatrudnienia w realizacji zadań związanych z polityką rynku pracy, a finansowanych zarówno z Funduszu Pracy jak i Europejskiego Funduszu Społecznego – po to, by upowszechniać dobre wzory i przykłady. Będziemy też starali się oceniać realizację Krajowego Planu Działań, jak i debatę na temat nowego Narodowego Planu Rozwoju – już na następny okres programowania, lata 2007–2013.

Dobrej lektury, a na Nowy Rok – szybkiego zmniejszania się bezrobocia.

Redakcja

Studia i opracowania

Magdalena Sewastianowicz
Rządowe Centrum Studiów Strategicznych

Współczesne teorie bezrobocia

Istotę, uwarunkowania i przyczyny zjawisk zachodzących na rynku pracy, w tym dotyczących bezrobocia wyjaśniają teorie zatrudnienia i rynku pracy. Analiza występujących zmian dokonywana jest współcześnie na poziomie makroekonomicznym, z uwzględnieniem powiązań pomiędzy procesami na rynku pracy i innych rynkach działających w gospodarce, jak też mikroekonomicznym, związanym z zachowaniami podmiotów gospodarczych.

Koncentrując się na znaczeniu potencjału ludzkiego¹ G. Becker wyróżnił **teorię kapitału ludzkiego** (*human capital*). Formy spędzania wolnego czasu przez pracowników podzielił na te, które związane są z pracą i traktowane jako uciążliwość oraz te, które są przyjemnością (czas wolny). Teoria kapitału ludzkiego wprowadza element dodatkowy, jakim jest czas przeznaczony na inwestowanie w kapitał ludzki, a więc w rozwój jednostki w celu zdobycia lepszej pozycji na rynku i podniesienia konkurencyjności. W związku z tym, że redystrybucje dochodów nie są w stanie zapewnić

¹ Por. Becker G. (1975); *Human capital*, National Bureau of Economic Research, New York, s. 142.

dochodu tym, którzy nie pracują, dochód uzyskać mogą te osoby, które w zamian oferują kapitał ludzki. Dochody uznane za zarobione lub zasłużone to dochody uzyskiwane z pracy z tytułu posiadanej własności i dochody nabyte dzięki pracy². Na rynku pracy istnieje zróżnicowanie co do proporcji podziału dochodów, w tym zróżnicowania wysokości wynagrodzeń oraz zagrożenia bezrobociem, które warunkowane są wartością posiadanego kapitału ludzkiego. Bezrobocie istnieje, gdyż zapotrzebowanie na określone kwalifikacje zmienia się, a osoby poszukujące pracy posiadają wiedzę i kwalifikacje niezgodne z wymaganiami pracodawców.

Inwestycje w kapitał ludzki rozumiane są jako rozwój potencjału wytwórczego, powiększanie wartości pracy. Wraz ze wzrostem wartości kapitału ludzkiego rosną możliwości awansu, wzrostu płacy i stabilizacji zatrudnienia. Spada także ryzyko dyskryminacji. Obrazuje to przypadek kobiet. Podczas procesu industrializacji nie były aktywne na rynku pracy, pracowały w domu otrzymując za to nieformalne wynagrodzenie od mężonka. Sytuacja ta uległa zmianie, głównie dlatego że nadwyżka dochodów była niewielka. Gdy zaczęła się zwiększać liczba rozwodów, kobiety uświadomiły sobie, iż jeśli nie podejmą pracy, znajdą się w złej sytuacji finansowej. Zaszła także zmiana stosunku do pracy, coraz większego znaczenia nabierać zaczął rodzaj wykonywanej pracy, jej związek z zainteresowaniami i możliwości rozwoju intelektualnego niż samo wynagrodzenie.

Szybki rozwój nowoczesnej techniki i technologii pociągnął za sobą konieczność prowadzenia różnych systemów szkoleń zawodowych, przy czym podkreślić należy, że „aktywne kształtowanie struktury podaży siły roboczej według kwalifikacji zawodowych jest jedną z form instrumentalizacji polityki zatrudnienia”³. W dyskusjach nad rozwojem kształcenia poruszane są dwie zasadnicze kwestie. Pierwsza to kształcenie przyszłych kadr w ramach wąskich specjalizacji, umożliwiające zarazem szybką adaptację w miejscu pracy. Druga z nich dotyczy kształtowania przyszłych

² Por. Winiarski B. (2000); *Polityka gospodarcza*, PWN, Warszawa, s. 474.

³ Ibidem, s. 474.

kadr w sposób ogólny, wszechstronny dla zapewnienia szerokich możliwości dostosowawczych związanych z przyszłą pracą.

Istnienie nieformalnych porozumień pomiędzy pracodawcami a załogą pracowniczą stało się wiodącym problemem badawczym **teorii kontraktu**. Stanowiąc uzupełnienie umowy o pracę, strony określają warunki pracy, wysokość wynagrodzenia, okres zatrudnienia itp. Wpływa to na wzajemne postępowanie pracowników i pracodawców na rynku pracy. Umowy te przyczyniają się do braku stabilności gospodarczej, w efekcie której dochodzi do wzrostu bezrobocia. Następstwem istniejącego kontraktu jest usztywnienie płac, co oznacza, iż na zmiany w popycie na wytwarzane towary czy usługi pracodawcy reagują zmianami w kwestii zatrudnienia.

W myśl teorii kontraktu pracownicy w większym stopniu obawiają się ryzyka niż przedsiębiorcy. Jest to wynikiem istniejącego potencjału pracowników, lokowanego u jednego przedsiębiorcy. Pracownik w celu sprawdzenia posiadanego kapitału nie może być zatrudniony pełnoetatowo u kilku pracodawców. Istnienie stosunku pracy z jednym pracodawcą sprawia, że wzrasta ryzyko zmiany położenia pracobiorców. Z odwrotną sytuacją mamy do czynienia, jeżeli chodzi o pracobiorców, którzy mogą zdwersyfikować kapitał, lokując go w różnych firmach i z racji posiadanych większych możliwości, doświadczenia mogą działać znacznie skuteczniej na rynku. Cechując się wyższą skłonnością do podejmowania ryzyka, tworzą grupę wybraną, podlegającą autoselekcji⁴.

Kontrakty korzystne są dla obu stron, zarówno dla pracodawców, jak i pracobiorców. Pracodawcy godząc się na stabilne płace, które dają zabezpieczenie pracownikom wobec wahań dochodów, przejmują ryzyko silnych wahań zysków. Tym samym płace są nie tylko wynagrodzeniem od ryzyka zmian. Płace zawarte w nieformalnych umowach ustalane są w cyklu koniunkturalnym na niższym poziomie od wytycznej czynników rynkowych. Sztywne płace pozwalają na stabilność kadr, w konsekwencji czego nie następuje odpływ najlepszych pracowników.

⁴ Por. Elliot R (1991); Labour Economic, A Comparative text, McGraw-Hill International, s. 497.

Główną przyczynę bezrobocia przedstawiciele teorii kontraktów upatrują w osłabieniu koniunktury gospodarczej i procesów przystosowawczych w kwestii zatrudnienia. Procesy transformacji wynikają z wprowadzonych umów pracodawców z pracownikami i mają charakter dobrowolny. Oznacza to, że bezrobocie jest kwestią indywidualną, nie wynika z niechęci do podejmowania pracy, lecz braku możliwości zatrudnienia.

Teoria bezrobocia i zatrudnienia J. Kornaia, zakłada istnienie dwóch nadrzędnych wariantów ograniczenia rynku pracy przez wielkość popytu i wielkość zasobów. Pierwszy z nich występuje, gdy suma popytu efektywnego ogranicza możliwości sprzedaży i wzrostu produkcji. W tej sytuacji barierą wzrostu zatrudnienia jest niski popyt na pracę. Charakterystyczne jest to dla gospodarek nierozwiniętych i rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej przy niskiej stopie wzrostu w dłuższym przedziale czasu⁵. Drugi z wariantów, rynek pracy ograniczony przez wielkość zasobów jest domeną gospodarki socjalistycznej. Związany jest z niedoborem siły roboczej, będącym konsekwencją działania systemu. W warunkach tych istnieje znaczny pęd do ekspansji i związany z nim głód inwestycyjny⁶. Zwiększa się popyt na siłę roboczą, a rezerwy siły roboczej zostają wchłonięte przez gospodarkę. O wielkości zatrudnienia decyduje popyt na pracę, a powiększanie zatrudnienia trwa do chwili powstania niedoboru siły roboczej. Wzrost podaży siły roboczej jest określony, w konsekwencji czego powstają niedobory siły roboczej. Istniejący niedobór siły roboczej nie implikuje jej racjonalnego wykorzystania, a im jest on częstszy i bardziej intensywny, tym większy jest stopień niewykorzystania zatrudnionych w zakładach pracy i większe bezrobocie w miejscu pracy⁷. Jeżeli niedobór ten ma chroniczny charakter, wywiera on negatywny wpływ na dyscyplinę i jakość pracy, powoduje wypaczenia w sferze zarządzania. Kierownictwa przedsiębiorstw tworzą rezerwy zatrudnienia w celu zwiększenia prawdopodobieństwa wykonania zadań planowych, co zwiększa ich deficyt i utrwała bezrobocie w miejscu pracy. W ten sposób powstaje błędne koło,

⁵ Por. Kornai J. (1985); Niedobór w gospodarce, Warszawa, s. 324.

⁶ Ibidem, s. 352.

⁷ Ibidem, s. 325.

gdyż wzrost intensywności niedoboru siły roboczej utrwała tendencję do jej kumulowania. Niedobór w gospodarce rynkowej zwiększa więc występowanie tzw. drugiej gospodarki.

Kornai zaobserwował występowanie w gospodarce socjalistycznej mechanizmów, które prowadzą do powstania niedoborów i wywołują tendencję ich gromadzenia. Uważał on, że nawet, gdy w początkowym okresie występuje nadwyżka siły roboczej, później i tak pojawia się jej niedobór, co spowodowane jest mechanizmami związanymi z logiką systemu. Brak podaży pracy w miarę upływu czasu staje się istotnym problemem, a podejmowane reformy systemu ekonomicznego, jak i zastosowanie pracooszczędnych technik nie są wystarczające, gdyż w ich następstwie w przedsiębiorstwach gromadzą się rezerwy siły roboczej. Ograniczenia budżetowe w gospodarce planowej są zdecydowanie słabsze niż w gospodarce rynkowej, co powoduje ograniczenie gospodarki socjalistycznej przez wielkość zasobów. Natomiast ograniczenie jej przez wielkość popytu stwarza duże ograniczenia budżetowe w przypadku gospodarki kapitalistycznej.

Teoria bezrobocia równowagi nawiązuje do teorii neoklasycznych, w tym do naturalnej stopy bezrobocia, której wcześniejszym badaniem zajmowali się M. Friedman i E. S. Phelps uznając, że rozmiar bezrobocia w sytuacji równowagi na rynku pracy kształtowany jest przez wahania globalnego popytu na towary i usługi, a za jego występowanie odpowiedzialny jest brak konkurencji doskonałej. Teoria bezrobocia równowagi opiera się na stwierdzeniu, iż przy swobodnym działaniu mechanizmów rynkowych na rynku pracy istnieje równowaga podaży i popytu na pracę jako efekt istnienia ruchów płac realnych. W teoriach neoklasycznych stan równowagi równoznaczny był ze stanem pełnego zatrudnienia, zaś w teorii bezrobocia równowagi dopuszcza się istnienie bezrobocia w stanie równowagi, głównie za sprawą niskiej mobilności siły roboczej i ograniczonej konkurencji między pracodawcami i pracownikami. Przyczyną bezrobocia są więc ograniczenia i niedoskonałości funkcjonowania rynków. Zmniejszone może być ono poprzez oddziaływanie na czynniki go kształtujące, konieczne jest więc: zwiększenie dostępu do informacji, zwiększanie mobilności zasobów pracy, rozwój pośrednictwa i poradnictwa zawodowego, ograni-

czanie dostępu do zasiłków dla bezrobotnych, ograniczanie przywilejów związkowych i inne.

W oparciu o wspomnianą teorię bezrobocia naturalnego M. Friedmana i E. S. Phelps'a powstała także **koncepcja bezrobocia NAIRU** (*Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*), czyli stopy bezrobocia niepowodującej przyspieszania inflacji⁸. Stopa bezrobocia NAIRU odpowiada poziomowi bezrobocia, który stabilizuje procesy inflacyjne w gospodarce. Oznacza to, iż „nierównowaga na rynku pracy w postaci stopy bezrobocia równej stopie NAIRU nie wpływa na kształtowanie się cen w gospodarce”⁹. Nie obserwujemy wówczas ani podwyższania inflacji, ani też procesu dezinflacji. Natomiast jeśli stopa bezrobocia jest niższa od poziomu NAIRU następuje nasilenie procesów inflacyjnych, wynikających z większej presji na podwyżki płac. W sytuacji wyższego bezrobocia od NAIRU, zmniejszeniu ulega dynamika procesów inflacyjnych, gdyż pracownicy akceptują niższe stawki płac. Stabilizacja inflacji występuje, gdy „realizowane płace w przedsiębiorstwach odpowiadają możliwościom ekonomicznym gospodarki”¹⁰. Wówczas mamy do czynienia z bezrobociem NAIRU. Czynnikiem odpowiadającym za presję zwiększającą wynagrodzenia są: wydajność pracy (zwiększanie wydajności stwarza możliwość podwyżki płac realnych), sytuacja na rynku (im stopa bezrobocia jest wyższa, tym postulaty płacowe są niższe), system opieki socjalnej państwa (wysokie i nielimitowane terminowo zasiłki osłabiają lęk przed utratą pracy i tym samym zwiększają presję płac), udział bezrobotnych długookresowo w ogólnej liczbie bezrobotnych (im jest on wyższy, tym silniejszą pozycję mają osoby bezrobotne krótkookresowo, które mogą wymuszać wyższe płace). Podsumowując, mniej hojny system zasiłków, niskie koszty zwalniania

⁸ Por. Socha J., Wojciechowski W., Koncepcja NAIRU, dezinflacja a druga fala bezrobocia w Polsce, Bank i Kredyt, marzec 2004 r., www.nbp.pl/publikacje/bank_i_kredyt/2004_03/socha.pdf

⁹ Ibidem.

¹⁰ Kwiatkowski E., Gajewski P., Tokarski T., Determinanty popytu na pracę w teorii ekonomii, (w:) System prognozowania popytu na pracę w Polsce, Podstawowa metodologia, Cz. I, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Międzyresortowy Zespół ds. Prognozowania Popytu na Pracę, Warszawa 2003 r., s. 69.

pracowników, dobry przepływ informacji na rynku oraz programy redukcji bezrobocia długotrwałego są czynnikami zmniejszającymi bezrobocie, jak też postulaty płacowe zatrudnionych.

Dokonując analizy teorii NAIRU istotne jest uwzględnienie czynników podażowych, oddziałujących na procesy inflacyjne i rynek pracy. Odróżnia się na tym gruncie wstrząsy krótkotrwałe o charakterze przejściowym (jak zmiany cen ropy naftowej) od wstrząsów długookresowych, o trwałym charakterze (jak zmiany demograficzne podaży pracy), które oddziałują na inflację aż do momentu poziomu równowagi.

Model płacy efektywnej przedstawiony przez R. Dorenbosa zakłada, że niejednorodność rynku pracy wynika z przekonania o motywacyjnym działaniu wzrostu płac¹¹. Produktywność pracownika jest zależna od wysokości płacy, która jest czynnikiem decydującym o przejęciu najlepszych pracowników. W celu zatrzymania najlepszej kadry firmy skłonne są do świadczenia tym pracownikom wyższych płac od poziomu zapewniającego równowagę na rynku. Założenia modelu, iż na rynku są „lepsi” i „gorsi” pracownicy, a firmy chcą zatrudniać tylko najlepszych wskazuje „na przyjęcie a priori założenia, że siła robocza jest niejednorodna”¹². Powyższe określenie mechanizmu działania rynku pracy prowadzi do zwiększania liczby osób długotrwałe poszukujących pracy, a w dalszej kolejności do dualizacji rynku pracy. Bezrobocie przymusowe wywoływane jest zatem przez brak możliwości dostosowania płac do poziomu równowagi.

Produktywność pracy w myśl tej teorii nie jest zależna jedynie od kwalifikacji pracownika i rodzaju wykonywanego przez niego zajęcia, ale także od wysokości wynagrodzenia. Istnieje kilka tez co do korzystnego wpływu wysokiego wynagrodzenia na produktywność pracownika, a mianowicie:

- wysoka płaca sprzyja utrzymaniu właściwej dyscypliny pracy,
- wysokie płace są sposobem ochrony inwestycji w pracowników dokonywanych przez firmy, bowiem proces poszukiwania, postępowania kwa-

¹¹ Por. Dorenbos R.(1999); *Labour Market Adjustments in Hungary and Poland*, Rijksuniversiteit Groningen, Labyrint Publications, s. 40.

¹² Gołata E. (2004); *Estymacja pośrednia bezrobocia na lokalnym rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań, s. 22.

- lifikacyjnego, szkolenia i przystosowania do pracy nowego pracownika wymaga poniesienia znaczących nakładów finansowych, jak i czasu,
- wysokie płace są ochroną przed zjawiskiem tzw. negatywnej selekcji. Wynika to z założenia, iż pracownicy wysoko wynagradzani, reprezentujący wysoką produktywność, ujawnią się przy próbach obniżenia wynagrodzenia, poszukując zajęcia gdzie indziej¹³.

Znaczącą rolę w wyjaśnieniu niedopasowań podaży i popytu w zakresie alokacji zasobów odegrały **teoria alokacji i poszukiwań pracy**. Alokacja zasobów rozumiana jako „umieszczenie właściwej osoby we właściwym miejscu”¹⁴ jest procesem długotrwałym. Pracodawcy, jak i pracownicy nie posiadają bowiem dokładnej informacji o sytuacji w różnych przedsiębiorstwach i regionach. Do podjęcia właściwej decyzji o zatrudnieniu pracownik potrzebuje możliwie najbardziej kompleksowej informacji o płacach. Aby decyzja ta była racjonalna i przyniosła możliwie najwyższy dochód na poszukiwanie pracy powinien poświęcić sporo czasu. Istnieje grupa pracowników, którzy przejściowo wolą być bezrobotnymi, by w tym czasie móc znaleźć możliwie najlepszą pracę, stąd też powstaje bezrobocie związane z poszukiwaniem pracy, „będące w świecie niepełnej informacji zjawiskiem wyłącznie przejściowym”¹⁵.

Najdogodniejsza sytuacja jest wówczas, gdy osoba zatrudniona jest w zawodzie, który odpowiada jej preferencjom oraz zapewnia największą produktywność. W systemie neoklasycznym osiągnięcie pozytywnej alokacji zasobów pracy, z uwagi na założenie o doskonałej informacji o popycie i podaży pracy oraz braku ograniczeń w zakresie mobilności, nie wydaje się stanowić problemu. Natomiast działanie doskonałej alokacji w dynamicznym systemie postsocjalistycznym, gdzie nie funkcjonuje dobra informacja o popycie i podaży pracy, istnieją też ograniczenia mobil-

¹³ Por. Kryńska E. (1998); Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie, (w:) Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, red. E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, IPiSS, Warszawa, s. 48–49.

¹⁴ Gołata E. (2004); s. 22.

¹⁵ Kryńska E. (1998); s. 45.

ności, nie jest możliwe. W dłuższym okresie obserwowane jest zwiększanie mobilności. Widoczne są zmiany popytu, innowacje technologiczne, kreowanie nowych miejsc pracy i zanikanie starych jako efekt modernizacji struktury produkcyjnej. Prowadzone szkolenia są bodźcem zachęcającym ludzi do mobilności na rynku pracy. Funkcjonujący w ten sposób mechanizm określa teoria poszukiwań. Podkreśla ona związek czasu poszukiwania pracy z wysokością stopy bezrobocia. Istnienie jakiegokolwiek czynnika przyczyniającego się do wydłużenia okresu poszukiwania pracy przez bezrobotnego prowadzi do wzrostu stopy bezrobocia. Zachodzi także odwrotna prawidłowość, otóż czynniki przyspieszające znalezienie pracy przez bezrobotnych wpływają na obniżenie poziomu bezrobocia.

Istnienie pewnego bezrobocia frykcyjnego jest zjawiskiem naturalnym, związanym z dopasowaniem zasobów pracy do popytu w sposób zapewniający jak najwyższą efektywność. Do skrócenia czasu poszukiwania pracy dążą siły społeczne, z drugiej natomiast strony czynniki obniżające koszty poszukiwań pracy (jak liberalny zasiłek dla bezrobotnych) mogą wpływać na jego wydłużenie, a w dalszej kolejności „powodować zbędny wzrost stopy bezrobocia powyżej poziomu naturalnego”¹⁶.

Teoria ta opiera się na trzech zasadniczych założeniach. Po pierwsze na zróżnicowaniu miejsc pracy pod względem wysokości ofert płacowych, a pracobiorców pod względem aspiracji płacowych. Po drugie na tym iż, koszt zdobycia informacji jest większy, gdy poszukujący pracy jest zatrudniony, stąd też wielu pracobiorców, zwłaszcza mających wysokie aspiracje płacowe dobrowolnie decyduje się na bezrobocie, by większą ilość czasu poświęcić na poszukiwanie lepszych ofert płacowych. Po trzecie, w miarę przedłużania się procesu poszukiwań, wśród pracobiorców zanika iluzja pieniądza, a przewidywane wielkości płac nominalnych i cen dostosowują się do wielkości faktycznych¹⁷.

Do powstania kolejnej teorii bezrobocia przyczyniły się obserwacje, iż stosowane przez przedsiębiorstwa strategie płacowe lub (i) podziały zysku,

¹⁶ Gołata E. (2004); s. 23.

¹⁷ Por. Kryńska E. (1998); s. 46.

prowadzą do wzajemnych izolacji, a funkcjonujące tam przedsiębiorstwa oferują mniejszą liczbę miejsc pracy od tej, której oczekiwali pracownicy. Konsekwencją jest stworzenie kolejki oczekujących na miejsce pracy w sektorze pierwotnym, czyli tzw. **bezrobocie oczekujące**. Powstaje ono w następstwie oczekiwania na pracę w sektorze pierwotnym (wysokich płac), nie likwiduje się i nie ulega redukcji przez istnienie możliwości podjęcia zatrudnienia w sektorze wtórnym (niskich płac)¹⁸. Oczekiwanie na podjęcie lepiej płatnej pracy, pracownicy traktują jako inwestycję, której kosztem jest poświęcenie wynagrodzenia, jakie mogliby otrzymywać w sektorze wtórnym na rzecz wysoko płatnego miejsca pracy.

Teoria bezrobocia oczekującego różni się zasadniczo od wcześniej omówionej teorii poszukiwań na rynku pracy. W przypadku teorii poszukiwań zakłada się istnienie wystarczającej liczby akceptowanych miejsc pracy, problemem jest brak przejrzystości rynku i trudności zdobycia pełnej informacji niezbędnej do podjęcia decyzji o zatrudnieniu. W przeciwieństwie bezrobotni „oczekujący” mają informację o wolnych wakatach, jednakże nie akceptują znanych miejsc pracy, gdyż wolą oczekiwać na niedostępne w określonym momencie zatrudnienie w sektorze pierwotnym.

Analiza stosunków panujących między zatrudnionymi a bezrobotnymi przyczyniła się do powstania **teorii insider – outsider**. Podstawowym jej założeniem jest istnienie konfliktu interesów między grupami pracowników. A. Lindbeck i D. J. Snower zwracając uwagę na ich różną pozycję rynkową, w szczególności w kwestii kształtowania systemu płac wyodrębnili dwie grupy występujące na rynku pracy, tj. insiderów („swoich”) i outsiderów („obcych”)¹⁹. Przyjęli oni koncepcję silnej pozycji rynkowej grupy insiderów, pracowników przedsiębiorstw, wykorzystujących swoje położenie do ustalania płac na wysokim poziomie, wyższym niż tzw. płace oczyszczające, w następstwie czego pojawia się przymusowe bezrobocie²⁰.

¹⁸ Ibidem, s. 53.

¹⁹ Por. Garbicz M. (1999); Mechanizmy postępu technicznego a bezrobocie, SGH, Warszawa, s. 23.

²⁰ Por. Lindbeck A., Snower D. J. (1988); The Insider – Outsider Theory of Employment, The MIT, Press, Cambridge.

Silna pozycja rynkowa insiderów wynika z wysokich kosztów zastąpienia ich nowo przyjętymi pracownikami i związana jest z poszukiwaniem pracowników, ich selekcją, szkoleniem i kosztami wypłaconych wynagrodzeń pracownikom zwalnianym. Reasumując, suma kosztów przyjęć i zwolnień może być wyższa od różnicy między płacą zatrudnionego a potencjalnego pracownika. Stąd też wymiana pracowników staje się nieopłacalna.

B. Czarny dokonał rozszerzenia teorii zaprezentowanej przez A. Lindbecka i D. J. Snowera, wyróżniając następujące grupy pracobiorców:

- insider – pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie, posiadający kwalifikacje i wiedzę, których uzyskanie było elementem kosztów przedsiębiorstwa,
- outsider – przeciwieństwo insidera; osoba niezatrudniona, wobec której przedsiębiorstwo nie ponosi kosztów,
- entran – pracownik nowo zatrudniony, wobec którego przedsiębiorstwo poniosło niewielkie koszty²¹.

Insiderzy to pracownicy doświadczeni, posiadający staż pracy, umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Ich wydajność oceniana jest na wysokim poziomie. W odróżnieniu od nich, entransi nie posiadają tak silnej pozycji, mają krótszy staż pracy i mniejsze umiejętności. W najtrudniejszej sytuacji znajduje się grupa outsiderów, obejmująca osoby niepracujące, pracujące dorywczo lub zatrudniane w szarej strefie. Podział ten sprawia, że pracownicy znajdujący się w grupie o największej sile przetargowej poprzez odpowiednie zachowanie są w stanie sprawić, iż zatrudnianie nowych pracowników tzw. outsiderów jest nieopłacalne lub niemożliwe.

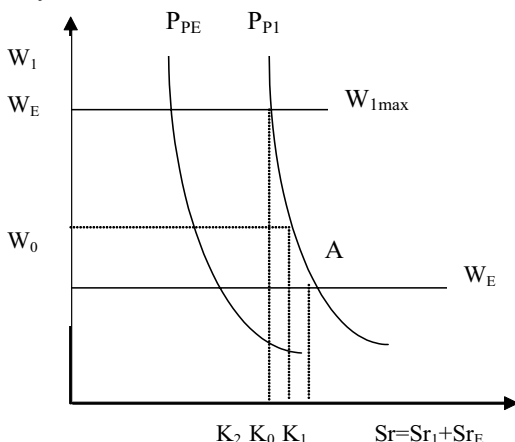
Teorię „insider – outsider” rozważał także E. Kwiatkowski, zwracając uwagę na jej znaczenie dla indywidualnego przedsiębiorstwa.

Krzywa popytu dla insiderów określa krańcowy produkt pracy pomniejszony o krańcowe koszty przyjęć do pracy. Jeżeli płace nowo zatrudnionych są na jednakowym poziomie i wynoszą W_E , to przy określonych

²¹ Por. Czarny B. (1997); Podstawy ekonomii – czynniki produkcji, Nowe życie gospodarcze, nr 4, s. 53.

kosztach krańcowych rotacji wyznaczyć można płacę maksymalną dla insiderów, biorąc pod uwagę sumę (W_E) i koszty krańcowe rotacji (W_{lmax}). W sytuacji nadwyżki płac insiderów nad płacami nowo przyjętych powyżej krańcowych kosztów rotacji pracowników dla przedsiębiorstwa korzystna jest zmiana kadry.

Rys. 1. Płace i bezrobocie w modelu insider – outsider



Źródło: Kwiatkowski E. (2002); Bezrobocie. Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa, s. 198.

- W_l – płace insiderów,
- W_E – płace nowo zatrudnionych,
- S_r^l – liczba insiderów,
- S_r^E – liczba nowo zatrudnionych.

Zakładając, że liczba pracujących wynosi V_0 i mają oni silną pozycję rynkową, wystarczającą dla przejścia łącznej renty ekonomicznej, wynikającej z kosztów rotacji, mogą wynegocjować płace z pracodawcami do poziomu W_0 (pkt A). Wówczas nie zachodzi potrzeba przyjęć. Jeżeli liczba pracujących byłaby mniejsza niż K_2 , wówczas korzystne byłoby pozyskanie nowych pracowników, gdyż płace zatrudnionych (W_{lmax}) byłyby niższe od krańcowej produktywności pracy (P_{PE}). Jeśli liczba pracowników byłaby

większa od K_2 , strategia racjonalnego funkcjonowania przedsiębiorstwa wiązałaby się ze zwolnieniem ich nadwyżkowej liczby, nawet gdyby płace określone były na poziomie W_E , gdyż byłaby ona wyższa od poziomu krańcowej produktywności pracy. Zatem utrzymanie liczby zatrudnionych określa przedział między K_2 a K_v , płace utrzymują się na poziomie W_E i W_{1max} , a outsiderzy nie zostają przyjęci.

Z powyżej przedstawionej analizy można wywnioskować, że bezrobocie związane jest z pozycją insiderów na rynku pracy. Jeżeli mają silną pozycję, wówczas outsiderzy nie mogą wpłynąć na obniżkę płac i wzrost zatrudnienia. Na wzrost kosztów rotacji i zmniejszanie wydajności pracy entransów mają natomiast wpływ insiderzy. Outsiderzy, a więc osoby znajdujące się poza firmą nie mają na tyle silnej pozycji, która pozwoliłaby na obniżkę płac.

Warto zwrócić uwagę na nasuwające się wnioski, związane z czynnikami determinującymi rozmiary bezrobocia i sposobami jego zwalczania, a mianowicie:

- bezrobocie wynika ze skłonności firm do elastycznego zatrudnienia,
- bezrobocie generowane jest przez koszty rotacji w przedsiębiorstwach,
- elementem wzrostu bezrobocia jest wysokość płac entransów,
- istnienie bezrobocia uzależnione jest od wydajności pracowników.

E. Kwiatkowski zauważył, iż defektem teorii jest pominięcie znaczenia nowych firm dla kształtowania systemu płac²². Zbyt dużą rolę przypisuje ona pozycji insiderów. W tych firmach kształtowanie płac i zatrudnienia podlega mechanizmom rynkowym, odmiennym od tejże teorii. Zatem istniejące dynamiczne procesy tworzenia nowych firm w gospodarce nie mają odzwierciedlenia w omawianej teorii.

Teoria histerezy bezrobocia, nazewnictwo swe zawdzięcza E. Phlepsowi, który dowiódł, iż równowaga przy naturalnej stopie bezrobocia pozostaje częściowo pod wpływem ścieżki prowadzącej do równowagi.

²² Por. Kwiatkowski E. (2002); Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa, s. 203.

Pojęcie to zapożyczył z fizyki, gdzie posługiwano się nim dla oznaczenia zjawisk polegających na tym, że zmiany parametrów charakteryzujących stan pewnego układu wywołane zmianami czynników zewnętrznych zależą od poprzednich stanów układu²³. Hipotezę histerezy przeniósł do ekonomii, próbując w ten sposób wyjaśnić kształtowanie się stopy bezrobocia związanej z występowaniem tendencji podążania naturalnej stopy bezrobocia za stopą rzeczywistą w sytuacji, w której wysokość bezrobocia nie ma wpływu na stopień inflacji. Samo pojęcie „hysteresis” oznacza pozostawanie w tyle, stosowane jest do określenia charakterystycznych cech dynamicznych procesów gospodarczych, równowagi systemu w oparciu o przedział czasowy oznaczający termin jej osiągnięcia. Histereza oznacza w tym przypadku „stan długiego utrzymywania się bezrobocia mimo poprawy koniunktury”²⁴. Głęboka recesja pozostawia widoczne następstwa na rynku pracy, takie iż pojawiające się krótkotrwale ożywienie gospodarcze nie jest w stanie ich usunąć. Powoduje to dualizację siły roboczej tych osób, które utraciły pracę i przez długi okres nie mogą jej znaleźć. Przyczyną tego rozpadu jest obniżanie się przeciętnej produktywności pracowników wraz z wydłużaniem się okresu poszukiwania pracy oraz spadek nacisku na płace, towarzyszący wydłużaniu się okresu recesji gospodarczej.

Phelps początkowo uważał, że wahania globalnego popytu na towary nie znajdują odzwierciedlenia w poziomie naturalnej stopy bezrobocia. Później jednak zaobserwował, iż mogą one wpływać na poziom bezrobocia w stanie równowagi. Owa równowaga kształtowana jest przez ścieżkę prowadzącą do stabilizacji²⁵. Występującą zależność określił mianem histerezy. Dotyczy ona przede wszystkim poziomu naturalnej stopy bezrobocia, wynikającej także ze ścieżki rozwoju ekonomicznego.

Pojawiające się kryzysy gospodarcze powodują długookresowe skutki widoczne we wzroście stopy bezrobocia. Wpływ naturalnej stopy bezrobocia w stosunku do wcześniejszego jego poziomu, pokazuje słabość me-

²³ Por. Winiarski B. (2000); s. 481.

²⁴ Gołata E. (2004), s. 24.

²⁵ Por. Phelps E. (1972); *Inflation Policy and Unemployment Theory*, Macmillan, London, s. 172.

chanizmów odpowiedzialnych za ich równowagę. Wzrost naturalnej stopy bezrobocia w porównaniu do wcześniejszego okresu może być wynikiem zmian w zachowaniach jego uczestników. Wysokie i długotrwałe bezrobocie powoduje marazm, zanik mobilności i chęci poszukiwania pracy, sprawia, że mało przydatni nie są brani pod uwagę przy zatrudnianiu²⁶.

W myśl teorii histerezy poziom bezrobocia równowagi zależny jest zarówno od aktualnego kształtu czynników odpowiadających za tworzenie bezrobocia, jak i wcześniejszej sytuacji na rynku pracy. Poziom faktycznie istniejącego bezrobocia uzależniony jest od przejściowych wstrząsów popytowo – podażowych. W przypadku gdy są one negatywne następuje niekorzystna sytuacja wzrostu bezrobocia powyżej bezrobocia równowagi. Gdy wstrząsy zostają zahamowane, wzrost bezrobocia zatrzymuje się. Poziom bezrobocia równowagi zwiększa się więc za wzrostem rzeczywistej stopy bezrobocia, którą ukształtowały pojawiające się wcześniej negatywne wstrząsy.

Koncepcja histerezy próbuje wyjaśnić utrzymywanie się bezrobocia w okresie wzrostu gospodarczego, za którego główną przyczynę uznaje długotrwały skutek dotkliwej recesji. Zakłada, że dualizacja rynku pracy następuje w efekcie obniżania się potencjału u pracowników długo pozostających bez pracy. Wydłużanie tego okresu sprawia, że ich szanse na znalezienie pracy maleją, bowiem pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby długookresowo bezrobotne, twierdząc iż cechuje je niska wydajność pracy, co z kolei wpływać może na zwiększenie kosztów zatrudnienia.

Przedstawione teorie bezrobocia pokazują, iż zmiany zachodzące na rynku pracy do końca nie pozostają rozpoznane. Ich autorzy w różny sposób definiują determinanty bezrobocia, co zależne jest nie tylko od charakteru prowadzonych analiz, lecz też subiektywnych ocen własnych. Niemniej jednak każda z tychże koncepcji pozwala na zidentyfikowanie nowych spostrzeżeń, które mogą zostać wykorzystane do badania polskiego rynku pracy.

²⁶ Por. Dolny E., Meller J. (1990); Zarys polityki zatrudnienia, PWE, Warszawa, s. 20–22.

Bibliografia

1. Becker G. (1975); *Human capital, National Bureau of Economic Research*, New York.
2. Czarny B.(1997); *Podstawy ekonomii – czynniki produkcji*, Nowe życie gospodarcze, nr 4.
3. Dolny E., Meller J. (1990); *Zarys polityki zatrudnienia*, PWE, Warszawa.
4. Dorenbos R. (1999); *Labour Market Adjustments in Hungary and Poland*, Labyrint Publications Rijksuniversiteit Groningen.
5. Elliot R. (1991); *Labour Economic, A Comparative text*, McGraw-Hill International.
6. Garbicz M.(1999); *Mechanizmy postępu technicznego a bezrobocie*, SGH, Warszawa.
7. Gołata E. (2004); *Estymacja pośrednia bezrobocia na lokalnym rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
8. Kornai J. (1985); *Niedobór w gospodarce*, Warszawa.
9. Kryńska E. (1998); *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie*, (w:) Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, red. E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, IPiSS, Warszawa.
10. Kwiatkowski E.(2002); *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
11. Kwiatkowski E., Gajewski P., Tokarski T., *Determinanty popytu na pracę w teorii ekonomii*, (w:) System prognozowania popytu na pracę w Polsce, Podstawowa metodologia, Cz. I, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Międzyresortowy Zespół ds. Prognozowania Popytu na Pracę, Warszawa 2003 r.
12. Lindbeck A., Snower D. J. (1988); *The Insider – outsider Theory of Employment*, The MIT, Press, Cambridge.
13. Phelps E. (1972); *Inflation Policy and Unemployment Theory*, Macmillan, London.
14. Socha J., Wojciechowski W., *Koncepcja NAIRU, dezinflacja a druga fala bezrobocia w Polsce*, Bank i Kredyt, marzec 2004 r., www.nbp.pl/publikacje/bank_i_kredyt/2004_03/socha.pdf.
15. Winiarski B. (2000); *Polityka gospodarcza*, PWN, Warszawa.

Jerzy Ciechański

Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
Ministerstwo Polityki Społecznej

Jak się żyje w rozszerzonej Unii Europejskiej?*

Rozszerzająca się Unia Europejska coraz bardziej różnicuje się ekonomicznie. Nigdy wcześniej podziały na państwa bogatsze i biedniejsze nie były w UE tak głębokie, jak po wejściu do niej w 2004 r. dziesięciu nowych państw. Wkrótce, kiedy członkostwo uzyskają także Rumunia i Bułgaria, zróżnicowania te jeszcze się pogłębią. Jednocześnie, 10 nowych państw członkowskich (UE-10) to grupa bardzo zróżnicowana. Na jednym biegunie plasują się bogate Cypr, Słowenia i Malta, na drugim zaś – biedne Łotwa i Litwa i niewiele od nich bogatsza ale za to najludniejsza wśród nowych członków Polska. Poziom satysfakcji z życia jest w nowych państwach członkowskich wyraźnie niższy niż w „starej” Unii 15 państw (UE-15). Osiągnięcie spójności społeczno-gospodarczej będzie więc na długie lata osią polityki strukturalnej Unii Europejskiej. Ostatnie rozszerzenie przesunęło też Unię Europejską w kierunku konserwatywnych wartości. W społeczeństwach UE-10, bardziej niż w UE-15, ceni się pracę, zdobywanie dochodu, rodzinę oraz posiadanie dzieci. Zresztą, w całej rozszerzonej

* Tekst ten jest skrótem opracowania opublikowanego w *Ubezpieczeniach Społecznych* nr 11, 12/2004.

Unii Europejskiej rodzina postrzegana jest jako najważniejsza instytucja socjalizacyjna. W rodzinie zapewnia się też najczęściej opiekę ludziom starszym. Rodzina powinna się zatem znaleźć w centrum polityki społecznej każdego państwa UE. Europejczycy nie uświadamiają sobie, jak dotąd, negatywnych konsekwencji starzenia się społeczeństw UE, które przecież podważa finansową stabilność rozbudowanego europejskiego „państwa opiekuńczego”. Jednak społeczeństwa wszystkich państw członkowskich nadal optują za małymi rodzinami. Nie wiadomo jak ten niekorzystny fenomen kulturowy zmienić. Być może właśnie dzięki tej nieświadomości, solidarność międzypokoleniowa nadal jest w całej UE-25 silna. Młodzi obywatele deklarują gotowość ponoszenia rosnących ciężarów opieki na osobami starszymi w ramach rodzin. Również osoby starsze godzą się na wyższe koszty opieki.

Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie, wydała ostatnio raport pt. „Percepcje warunków życia w rozszerzonej Europie”.¹ Opiera się on na przeprowadzonym na wiosnę 2002 r. przez Eurobarometr badaniu ankietowym różnych aspektów jakości życia w obecnej EU-10 oraz w trzech krajach kandydujących: Bułgarii, Rumunii i Turcji. Dane dla EU-15 pochodziły z badań ankietowych Eurobarometru przeprowadzanych okresowo w latach 1998–2001. Powstała w ten sposób baza danych porównawczych obejmująca 28 krajów, które albo już są członkami UE, albo do członkostwa aspirują. Ponadto, wiosną 2003 r. Fundacja Dublińska przeprowadziła badanie ankietowe 21 tys. respondentów w wyżej wymienionych 28 krajach europejskich nt. nie objętych badaniami Eurobarometru aspektów jakości życia (np. dostępu do usług społecznych, mieszkań, dojazdów do pracy, czasu pracy w ciągu życia oraz tzw. „kapitału społecznego”). Raport Fundacji Dublińskiej prezentuje wyniki wszystkich tych badań.

„Jakość życia” jest pojęciem wieloznacznym. Wiele wymiarów tego pojęcia wykracza poza wąsko-ekonomiczną kwestię dochodu i materialnych

¹ *Perceptions of living conditions in an enlarged Europe* (Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004).

warunków życia. Pojęciem tym obejmować można np. *posiadanie* (dochód i warunki materialne), *odczuwanie* (stosunki międzyludzkie i poczucie przynależności) oraz *bycie* (edukacja, komfort psychiczny). Mierzyć jakość życia można wskaźnikami obiektywnymi oraz subiektywnymi.

Dochody i dobra materialne

Dochody nie są wprawdzie jedynym wyznacznikiem warunków życia, ale są wyznacznikiem bardzo ważnym. Rozszerzenie UE zwiększyło rozwarstwienie PKB per capita pomiędzy jej członkami z 2,8 razy do 6,5 razy.² Już przed rozszerzeniem rozwarstwienie było wyższe niż między stanami USA, gdzie jest ono mniej niż dwukrotne. Ale nowe państwa członkowskie nie tworzą wcale w UE grupy gdzie dochody ludności są wyraźnie niższe niż w starych państwach członkowskich. Średnie miesięczne dochody gospodarstw domowych na Cyprze (€826,39) i na Malcie (€621,19) są wyższe niż w Hiszpanii (€593,77), Portugalii (€441,39) i Grecji (€255,94). Dochody gospodarstw w Słowenii (€562,03) są wyraźnie wyższe niż w Portugalii i Grecji. Dochody gospodarstw domowych w Polsce (€241,06) są wprawdzie nieco niższe niż w Grecji, ale wyższe niż np. na Węgrzech (€200,75), Słowacji (€187,34) czy na Litwie (€145,65).

Zróżnicowanie dochodowe mierzone porównaniem udziałów w ogóle dochodów 25% osób o najwyższych dochodach do 25% osób o najniższych dochodach wskazuje, że w UE-10 dochody są generalnie mniej zróżnicowane (3,5-krotnie) niż w UE-15 (4-krotnie). W Polsce wynosi ono 3,8, co jest wynikiem średnim w UE-25. Takie samo zróżnicowanie ma uważana za „egalitarną” – Szwecja oraz uważana za „liberalną” – Holandia. Wyższe niż w Polsce zróżnicowanie mają „liberalne” Wielka Brytania i Irlandia (po 6,4) oraz uważane za kraje „prosocjalne” – Portugalia (4,7), Finlandia (4,4) i Grecja (4,0). Wśród UE-10, niższe niż Polska zróżnicowanie mają Czechy (2,9), Słowacja (2,2), Węgry (3,4) i Słowenia (3,2). Wskaźnik ten

² Porównanie PKB per capita najbogatszego państwa UE – Luksemburga z najbiedniejszym w UE-15 – Grecją oraz w UE-25 – Łotwą.

dla Niemiec wynosi 2,7 a dla Francji – 3,2. Dane te potwierdza wskaźnik relatywnego ubóstwa w UE-10 (13%), który jest nieco niższy niż dla EU-25 (15%).³

Ponieważ dane o dochodach bieżących dają tylko częściowy wgląd w rzeczywistą sytuację materialną gospodarstw domowych, dlatego stosuje się też wskaźnik poziomu deprivacji, który pokazuje ilu z koszyka siedmiu dóbr (w tym samochód, telewizor, lodówka, pralka, kuchnia mikrofalowa, komputer) przeciętne gospodarstwo domowe w danym kraju nie posiada. Im wskaźnik ten jest niższy, tym lepiej. Dla UE-15 wynosi on 0.64, natomiast dla UE-10 – 1,4, tj. ponad 2 razy gorzej. Najlepiej w UE-25 wypada Malta (0,22), Cypr zaś z 0,45 plasuje się powyżej aż 9 państw UE-15 (np. lepiej niż Włochy – 0.53, Niemcy – 0.76 i Irlandia – 0.89). Polska ma wskaźnik 1,52, który jest lepszy niż Estonia (1,54), Litwa (1,79), Portugalia (1,99) oraz Łotwa (2,07). Bezpośrednio przed Polską znalazły się Węgry (1,37), Słowacja (1,29) oraz Grecja (1,22). Jeśli przyrzeć się posiadaniu poszczególnych dóbr z tego koszyka, to okaże się, że w UE-10 posiadanie np. telewizorów i lodówek jest niemal powszechne. Gorzej jest natomiast z posiadaniem samochodów oraz dóbr mniej niezbędnych, np. kuchenek mikrofalowych czy komputerów. **Ogólnie, kraje UE-10 są mniej zamożne w porównaniu z UE-15, ale w żadnym wypadku nie można powiedzieć, że ich ludność cierpi deprivację w sensie absolutnym.** Gospodarstwa domowe średnio w UE-10 mają bowiem 5,6 dóbr z koszyka 7.

Kiedy zbadano jakie kategorie osób w EU-10 najczęściej znajdują się w niedostatku, okazało się, że są to głównie osoby nisko wykształcone, utrzymujące się z pracy niskokwalifikowanej oraz narażone na bezrobocie. Ani wiek, ani struktura gospodarstwa domowego czy rodziny nie okazały się czynnikami systematycznie decydującymi o niskich dochodach czy dostępie do dóbr. Ludność krajów EU-10 ma stosunkowo wysoki średni poziom wykształcenia w EU-25. Ponadto, w krajach EU-10 niskim docho-

³ W relatywnym ubóstwie pozostają te osoby, których dochód jest niższy niż 60% mediany dochodów w ich kraju. Wskaźnik ten przyjęła Rada Europejska w Laeken (grudzień 2001) dla celów Europejskiej Strategii Zwalczania Ubóstwa i Wykluczenia Społecznego.

dom gospodarstw domowych zwykle nie towarzyszy brak dóbr składających się na wyposażenie gospodarstwa domowego.⁴ Np. w Polsce 39% gospodarstw domowych miało dochody wyższe niż najniższe 25% populacji oraz posiadało wszystkie siedem dóbr, 43% gospodarstw domowych albo było wśród 25% populacji o najniższych dochodach albo nie miało przynajmniej jednego z koszyka 7 dóbr, natomiast 20%, tj. dwa razy mniej niż w każdej z poprzednich kategorii, było zarówno wśród 25% populacji o najniższych dochodach jak i nie miało przynajmniej jednego z koszyka 7 dóbr. Ten ostatni wskaźnik nakładania się obu czynników niedostatku (niskiego dochodu oraz niskiego dostępu do dóbr) dla Estonii wyniósł 18%, dla Węgier i Słowacji – 17%, dla Czech i Słowenii – 12%, natomiast dla Litwy – 21% a dla Łotwy – 22%.

Czy te obiektywne dane o sytuacji materialnej zbiegają się z ludzkimi odczuciami w krajach UE-25? Okazuje się, że największe zadowolenie z jakości życia przejawiają w całej UE te osoby, które są w najlepszej sytuacji materialnej. Na pytanie o czynniki decydujące o jakości życia, większość w całej UE wskazuje na wysokie dochody (obok zdrowia i rodziny), przy czym w 24 na 28 krajów UE oraz kandydujących, dochód stawiano na pierwszym miejscu. Wynika stąd m.in. wniosek, że **PKB *per capita* jest wskaźnikiem dobrze „przewidującym” poziom subiektywnego zadowolenia z jakości życia**. Pomoc socjalna oraz wsparcie ze strony rodziny mają istotne znaczenie, kiedy pyta się o czynniki zapobiegające poczuciu braku społecznej integracji czy też poczuciu wykluczenia ze społeczeństwa.

Spółeczna integracja oraz wykluczenie

Według przyjętej definicji, ta część populacji czuje się społecznie wykluczona, która zgłasza, że dotyczą ją przynajmniej dwa z czterech „deficytów integracji”: uznania (brak uznania dla wykonywanej pracy),

⁴ Studium nie wyjaśnia wprost przyczyn tego fenomenu. Jeden z powodów może być taki, że szczególnie w byłych krajach komunistycznych UE-10, wiele gospodarstw domowych, które w wyniku transformacji znalazły się wśród 25% populacji o najniższych dochodach, nadal korzysta z wcześniej nabytego wyposażenia.

przynależności (brak więzi społecznych), partycypacji (brak szansy na bycie pożytecznym), własnej wartości (brak dochodów oraz pozycji zawodowej). W 24 państwach UE-25 (oprócz Słowacji) więcej niż połowa obywateli nie zgłasza żadnego z 4 deficytów. W UE-15, 69% obywateli uważa się za w pełni zintegrowanych, a w UE-10 – 64% (w Polsce – 68%). Gdy dodać tych, którzy zgłosili tylko jeden deficyt integracji, wówczas odnośne wskaźniki wyniosą: UE-15 – 87%, UE-10 – 86%, Polska – 89%. Natomiast za wykluczonych, wedle powyższej definicji, uważa się 12% obywateli UE-15 oraz 14% – UE-10. Z 11% poczuciem wykluczenia Polacy są w tej samej kategorii co Austriacy (11%), Irlandczycy (10%), Niemcy (12%) i Belgowie (12%). Wyższe niż Polacy poczucie wykluczenia mają np. Słowacy (27%), Łotysze (20%), Czesi i Estończycy (po 18%), Litwini (16%), Francuzi i Portugalczycy (po 15%) oraz Brytyjczycy, Finowie i Włosi (po 14%). Niezwykle rzadko odczuwane są wszystkie cztery deficyty: 1% dla UE-25, w tym dla Polski.

Wbrew częstym obiegowym opiniom, badanie nie potwierdziło izby kobiety lub osoby starsze albo młode czuły się szczególnie społecznie wykluczone. W UE-10 to mężczyźni czują się bardziej wykluczeni niż kobiety. Główne osie polaryzacji społecznej przebiegają pomiędzy osobami nisko i wysoko wykształconymi, wykonującymi pracę nie wymagającą kwalifikacji oraz wymagającą wysokich kwalifikacji, bezrobotnymi i pracującymi oraz o najniższych i najwyższych dochodach. Co ciekawe, we wszystkich tych kategoriach, społeczeństwa relatywnie biedniejszej UE-10 są mniej spolaryzowane niż relatywnie bogatszej UE-15. Tłumaczyć to można tym, że poczucie polaryzacji jest relatywnie mniejsze tam, gdzie ubóstwo jest relatywnie powszechniejsze. Polskie wskaźniki polaryzacji są nieco wyższe niż przeciętne w UE-10. Natomiast **poczucie** polaryzacji dochodowej jest w Polsce (2,9) znacznie niższe niż w takich „socjalnych” państwach jak Finlandia (10), Niemcy (6), Belgia (5,3), Francja (5), Austria (4,8) czy Dania (4,7) oraz w „liberalnej” Irlandii (4,4), natomiast jest ono w Polsce o wiele wyższe niż w „liberalnej” Wielkiej Brytanii (1,8) oraz „socjalnej” Szwecji (1,8) czy „socjalnych” Włoszech (1,4).

Obiektywne doświadczenie trudności nie przekłada się automatycznie na subiektywne poczucie wykluczenia. W każdym kraju UE-25 grupa osób

doświadczających trudności życiowych lecz nie uważających się za wykluczonych społecznie jest większa od grupy osób nie doświadczających trudności życiowych lecz uważających się za wykluczonych społecznie. Mimo iż w UE-10 ekonomiczne trudności życia są powszechniejsze niż w UE-15, to w UE-10 poczucie wykluczenia społecznego z tego powodu jest niższe niż w UE-15. Ciekawy jest rozkład „poziomów ochrony” w państwach UE, tj. procentu osób bezrobotnych lub przeżywających trudności finansowe, które jednocześnie czują się wykluczone społecznie. Im jest on niższy, tym poziom ochrony jest wyższy. W UE-15 poziom ten jest średnio niższy (24%) niż w UE-10 – (19%). W UE-25 poziom ochrony jest w wielu bogatych państwach niższy niż w wielu państwach biedniejszych, np. Finlandia – 35%, Irlandia – 32%, Austria – 29%, Wielka Brytania – 28%, Niemcy – 27%, Francja – 26%, Grecja – 19%, Portugalia – 18%, Węgry – 18%, Polska – 17%. Wynika z tego, po pierwsze, że we wszystkich państwach UE-25 tylko mniejszość osób bezrobotnych lub przeżywających trudności finansowe, ma poczucie wykluczenia społecznego, Po drugie, duże zróżnicowanie między państwami częstotliwości występowania tego poczucia wynika z większych lub mniejszych w danym kraju społecznych sieci wsparcia. Badanie wykazało, że brak społecznego wsparcia potęguje subiektywne poczucie wykluczenia w takim samym stopniu jak czynniki ekonomiczne, tj. trudności finansowe i bezrobocie. Jednocześnie, problemy te mają mniejszy wpływ na poczucie wykluczenia w EU-10, w których szczególnie silne są społeczne sieci wsparcia oraz integracja w ramach rodzin.

Pytani o specyficzne przyczyny ubóstwa i wykluczenia społecznego, obywatele UE-25 zdecydowanie najczęściej wskazywali długotrwałe bezrobocie (52%) a następnie alkoholizm (36%), chorobę (31%), rozpad rodziny (28%), narkomanię (24%) i brak wykształcenia (22%). Wyraźnie rzadziej, ale dość często, wymieniano „cięcia” w wydatkach na ochronę socjalną (14%) oraz lenistwo (14%) i upadek ducha wspólnoty w społeczeństwie (13%). Kiedy zaś poproszono o wybranie jednego z czterech ogólnych powodów dlaczego ludzie żyją w niedostatku (niesprawiedliwość społeczna, nieunikniony efekt postępu, brak szczęścia, lenistwo i brak silnej woli), odpowiedzi obywateli UE-10 okazały się zdecydowanie

odmienne od UE-15. Wprawdzie w obu przypadkach za główny powód uznano niesprawiedliwość społeczną, ale w UE-15 tylko 35% respondentów było tego zdania, natomiast w UE-10 – absolutna większość. W Polsce, niesprawiedliwość społeczną uważało za główny powód niedostatku 53%, nieunikniony efekt postępu – 22%, lenistwo i brak silnej woli – 13% a brak szczęścia – 7%. Również absolutna większość Węgrów, Łotyszy, Słowaków i Litwinów wskazywała na niesprawiedliwość społeczną. Jest to o tyle ciekawe, że zarówno Polska, jak i Węgry, Łotwa, Słowacja i Litwa są krajami UE o stosunkowo niskim bądź umiarkowanym zróżnicowaniu dochodowym ludności. Na lenistwo i brak silnej woli częściej niż inni wskazywali Portugalczycy (31%), Czesi (27%), Cypryjczycy (26%), Brytyjczycy (25%), Luksemburczycy (25%), Maltańczycy (24%) oraz Austriacy (23%). Tak więc **w UE-10 obywatele za niedostatek winią raczej niesprawiedliwy porządek społeczny niż siebie.** (Tylko Czesi, Cypryjczycy i Maltańczycy bliżsi są zachodnioeuropejskiemu wahaniu w tym względzie.) Przypuszczalnie wyraźnie wyższy w UE-10 poziom bezrobocia, jak gdyby rozgrzesza za braki indywidualnego wysiłku. Ale najbardziej zaskakujących odpowiedzi udzielili Duńczycy, którzy upatrują przyczyn niedostatku w lenistwie i braku silnej woli obywateli (20%) raczej niż w niesprawiedliwości społecznej (13%). Zwykle uważa się bowiem, że poglądy społeczne są uwarunkowane przez struktury instytucjonalne, a Dania jest jak wiadomo jednym ze sztandarowych „państw opiekuńczych”. Czyżby oznaczało to, że Duńczycy zaczynali ideowo kwestionować „państwo opiekuńcze”?

Badanie odczuć społecznego wykluczenia wykazało zatem, że obywatele wszystkich państw uznają się w większości za społecznie zintegrowanych, że za główną przyczynę ubóstwa i wykluczenia społecznego uznano długotrwałe bezrobocie a najważniejszymi czynnikami mitygującymi to poczucie – rodzinę oraz świadomość możliwości odgrywania pozytywnej roli w społeczeństwie, oraz że rozrośnięte państwo socjalne wcale nie chroni przed poczuciem wykluczenia. Zupełnie nie zaskakującym wynikiem jest natomiast niskie wśród obywateli UE-25 poczucie indywidualnej odpowiedzialności za swój los. Duża część z nich,

a w 17 krajach nawet większość, za biedę i wykluczenie społeczne obwinia społeczeństwo oraz nieuniknione skutki postępu, czyli modernizację i globalizację. Czy będą oni w stanie z optymizmem patrzeć w przyszłość?

Zatrudnienie i stosunki społeczne

Zatrudnienie ma pozytywne skutki ekonomiczne i społeczne. Będąc źródłem dochodu i siły nabywczej, daje ludziom kontrolę nad ich losem i tym samym przeciwdziała wykluczeniu społecznemu. Zapewniając dochód, status oraz kontakty społeczne – jest podstawą społecznego uznania oraz poczucia własnej wartości. Jest ważnym mechanizmem integracji społecznej. Porządkując codzienne życie ludzi oraz poddając ich ciągłej obserwacji grupowej, jest ono także ważnym mechanizmem organizującym społeczeństwo.

Dlatego większość obywateli UE-25 uważa bezrobocie za główną przyczynę biedy i niedostatku. Bezrobotni w UE-25 częściej niż pracujący wykazywali przynajmniej dwa (na cztery) „deficyty” integracji społecznej. Dobra praca jest jednym z głównych czynników składowych dobrego życia. Osoby zatrudnione częściej niż bezrobotni odczuwają ogólne zadowolenie z życia oraz są mniej podatne na depresję lub poczucie braku szczęścia.

Jednakże, mimo iż praca zarobkowa służy integracji społecznej, to przepracowanie może utrudniać ludziom pełnienie ich funkcji rodzinnych, utrzymywanie kontaktów z przyjaciółmi i sąsiadami oraz angażowanie się w sprawy wspólnoty lokalnej. Wynikający z globalnej konkurencji nacisk na zwiększenie produktywności czyni pracę nierzadko nazbyt intensywną, wymagającą i stresującą. Poza tym, dążenie do pełnego zatrudnienia m.in. w celu utrzymania finansowej stabilności systemów emerytalnych, prowadzi do zwiększenia zatrudnienia kobiet, a to z kolei do spadku rozrodczości oraz potęgowania przeciążenia związanego z koniecznością zapewnienia opieki nad dziećmi oraz osobami starszymi.

Badanie wykazało, że dla obywateli UE-25 z wyjątkiem Cypryjczyków i Maltańczyków praca jest stresująca. Średnio w UE-25 wśród osób

pracujących zestresowanych jest o 15% więcej niż wśród niepracujących. Szczególnie zestresowani są ci, którzy pracują za niskie wynagrodzenie. Pracujący w UE-10 są nieco mniej zestresowani (43,3%) od pracujących w UE-15 (46,9%), natomiast z osobami niepracującymi zawodowo jest odwrotnie. Najbardziej w UE-25 zestresowani są Grecy (77,2% pracujących i 66,4% niepracujących) a najmniej Słoweńcy (24% pracujących, 15,9% niepracujących). W Polsce: 47,8% pracujących i 36,5% niepracujących.

Główną przyczyną stresu są warunki pracy. Odczucia pracowników wskazują, że warunki te są w UE-10 najczęściej gorsze niż w UE-15. W złych **fizycznych warunkach pracy** pracowało, według ich oceny, w UE-10 średnio 21% pracowników a w UE-15 – 12%. W złych **psychologicznych warunkach pracy** pracowało, według ich oceny, w UE-10 średnio 23% pracowników a w UE-15 – 16%. Na **mało autonomii** w pracy skarżyło się średnio 14% pracowników w UE-15 oraz 23% w UE-10. Aż dwa razy więcej pracowników w UE-10 (30%) niż w UE-15 (15%) **pracowało dłużej niż 48 godzin tygodniowo**. Na **wysoką intensywność** pracy skarżyło się 18% pracowników UE-15 i 13% – UE-10. Doświadczenie bezrobocia w ciągu ostatnich 5 lat pracownicy zgłaszali 2-3 razy więcej niż to wykazują oficjalne statystyki: 29% pracowników UE-10 i 19% – UE-15.

Jeśli chodzi o wpływ na więzi społeczne oraz jakość życia, długotrwale bezrobotni przeciętnie mniej od osób zatrudnionych odczuwają satysfakcji z życia w ogóle, a z życia rodzinnego, kontaktów towarzyskich, oraz poziomu zdrowia w szczególności. Ale i zatrudnieni mają swoje problemy. Na ich poziom satysfakcji z życia negatywnie oddziałują złe warunki pracy. Praca ma negatywny wpływ na jakość relacji międzyludzkich u 19% pracujących w UE-15 i 24% – w UE-10. Bardziej szczegółowo: 61,3% pracowników pracujących w złych warunkach psychologicznych, 54,1% – w złych warunkach fizycznych oraz 48,5% – pracujących intensywnie zgłaszało trudności w relacjach z rodziną i przyjaciółmi. Ponadto, jedna trzecia pracowników pracujących dłużej niż 48 godzin tygodniowo, wobec jednej piątej pracujących normalną ilość godzin, miała zaburzone stosunki międzyludzkie.

W opinii badanych, **złe doświadczenia w pracy mają najmniejszy wpływ na poziom** odczuwanej przez nich **satysfakcji z życia rodzinnego**.

Potwierdza to wcześniej opisywane badanie, że rodzina jest najlepszym zabezpieczeniem przed społecznym wykluczeniem. Długotrwałe bezrobocie powoduje gwałtowne obniżenie satysfakcji ze stosunków towarzyskich poza rodziną. Z drugiej strony, zatrudnienie zwiększa to poczucie tylko u tych, którzy nie pracują w złych warunkach.

Osoby pracujące w złych warunkach fizycznych i psychologicznych czują się także mniej zdrowsze od osób pracujących w normalnych warunkach. To negatywne poczucie stanu zdrowia jeszcze narasta, gdy wykonywana praca jest nisko płatna oraz nie wymagająca kwalifikacji.

Badanie uwidocznilo interesujące różnice w odczuciach obywateli UE-15 i UE-10. Długotrwałe bezrobocie bardziej obniża poczucie satysfakcji z życia u obywateli UE-15 niż UE-10. Być może jest tak gdyż w UE-10 bycie bezrobotnym mniej społecznie stygmatyzuje z powodu jego większej niż w UE-15 powszechności oraz poczucia, że często wynika ono z przyczyn niezależnych od bezrobotnego. Zakres indywidualnej autonomii w pracy jest ważniejszy dla obywateli UE-15 niż UE-10. Wiąże się to prawdopodobnie z tym, że dla obywateli UE-10 większe znaczenie niż satysfakcja ma dochód z pracy. W swej ocenie, obywatele UE-15 pracują bardziej intensywnie niż obywatele UE-10. Intensywność pracy odbija się negatywnie na ich satysfakcji z życia bardziej niż w UE-10.

Zróznicowanie to może mieć wpływ na strategie rokowań zbiorowych w UE. Wydaje się, że obywatele UE-10 łatwiej zaakceptują gorsze warunki pracy w zamian za wyższe płace. Natomiast obywatele UE-15 mogą być bardziej powściągliwi w żądaniach płacowych w zamian za poprawę warunków pracy.

Zadowolenie z życia

Generalnie poziom ogólnej satysfakcji⁵ z życia rośnie wraz ze wzrostem PKB *per capita*. Dlatego w UE-15 (88%) jest on o 23% wyższy niż w UE-10 (65%). Sześć z 10 państw UE-10 ma poziom satysfakcji wyraź-

⁵ Procent populacji, która określa się jako „bardzo zadowolona” lub „raczej zadowolona”.

nie niższy (np. Polska – 61%⁶) od Portugalii (73%) i Grecji (71%), które w tej kategorii pozostają w tyle za innymi państwami EU-15. Społeczeństwa krajów EU-10 wykazują też większe zróżnicowanie poziomów satysfakcji niż EU-15. Najwyraźniej życie w relatywnym ubóstwie ale w kraju ogólnie zamożnym ma mniejszy negatywny wpływ na subiektywne poczucie dobrobytu niż życie w relatywnym ubóstwie w kraju biedniejszym.

Nierówności „horyzontalne” (miedzy płciami, miedzy wsią a miastem, miedzy starszymi a młodszymi) mają mniejszy wpływ na poczucie satysfakcji z życia niż nierówności „wertikalne” (dochodowe, wykształcenia oraz zatrudnienia/bezrobocia). Jednak w krajach UE-10 mieszkańcy dużych miast wykazują znacznie wyższy od mieszkańców wsi lub małych miasteczek poziom satysfakcji niż jest w UE-15. Podobnie, jest jeśli chodzi o ludzi starszych, których poziom satysfakcji jest w UE-25 ogólnie niższy niż ludzi młodych ale w UE-10 różnica ta jest bardziej widoczna niż w UE-15. Tylko zróżnicowanie klasowe ma większy wpływ na poziom satysfakcji w UE-15 niż w UE-10, które są w tym zakresie bardziej egalitarystyczne.⁷ W krajach UE-10 poziom satysfakcji rośnie wraz z osiąganym dochodem bardziej niż w UE-15. Bezrobocie jest głównym czynnikiem poczucia niskiej satysfakcji, gdyż wiąże się ono nie tylko z utratą dochodu z pracy ale także poczucia własnej wartości oraz ważnej podstawy społecznej integracji. Wydaje się, że **niedawne rozszerzenie UE pogłębi tendencję do rosnącego zróżnicowania między państwami członkowskimi, z tym, że dotychczasowy podział na sytą i zadowoloną Północ i mniej syte i zadowolone Południe, zastąpiony zostaje głębszym podziałem między Zachodem a Wschodem.**

Odpowiedzi na pytanie o specyficzne czynniki satysfakcji ujawniły, że obywatele UE-10 czują się wyraźnie mniej niż obywatele UE-15 zadowoleni ze swej sytuacji finansowej oraz zatrudnienia a także z systemu opieki

⁶ Niższy niż Polacy poziom ogólnej satysfakcji z życia mają w UE-25 jedynie Estończycy (57%) i Łotysze (49%).

⁷ Szczególnie manifestuje się to w Niemczech, gdzie zróżnicowanie poziomów satysfakcji pomiędzy robotnikami a mieszczaństwem jest niższe w b. NRD niż w landach zachodnich.

zdrowotnej i poziomu bezpieczeństwa osobistego. Natomiast obywatele UE-25 są najbardziej zadowoleni ze swego życia rodzinnego, domu oraz sąsiedztwa. Wskazuje to, że **obywatele całej UE koncentrują się głównie na tworzeniu swoich własnych „małych światów”, które dają im poczucie autonomii i kontroli nad sytuacją.** Niezależnie od różnic w średnim poziomie zadowolenia między UE-15 a UE-10, obywatele UE-25 przejawiają najniższe poziomy zadowolenia w tych obszarach, które nie zależą od nich lecz od działania rynku lub państwa, tj., z sytuacji finansowej, zatrudnienia oraz systemu opieki zdrowotnej. Wyraźnie najgorzej w całej UE wygląda poziom „zadowolenia” z systemów opieki zdrowotnej. Przy czym, okazuje się, że są w UE kraje, w których ten poziom jest nawet niższy niż w Polsce (32%): Litwa – 28%, Włochy – 27%, Portugalia – 25%, Łotwa – 22%, Grecja – 19%, Słowacja – 17%.

Poproszono też obywateli UE by zidentyfikowali na liście 14 „składników”, te, które ich zdaniem są „absolutnie konieczne” dla dobrego życia w ogóle. Lista ta objęła trzy kategorie tych składników: związane z dobrobytem materialnym (‘posiadanie’), więzami społecznymi (‘odczuwanie’) oraz szansami na rozwój i uznanie (‘bycie’). Odpowiedzi wskazują na znaczną zbieżność poglądów w całej UE na to, co stanowi o dobrym życiu. Po pierwsze, przynajmniej trzy czwarte respondentów zarówno w UE-15 jak i UE-10 wskazało na co najmniej 10 z 14 wskaźników, co świadczy o tym, że uważają oni wszystkie trzy główne aspekty dobrego życia za równie ważne. Po drugie, wystąpiła duża zbieżność między UE-10 i UE-15 odnośnie tych składników, które są najbardziej potrzebne do dobrego życia. W UE-10 są to: „mieć dobrą pracę”, „żyć z partnerem w dobrym związku” oraz „mieć odpowiednie miejsce do mieszkania”. Natomiast w UE-15 – „mieć dobrą pracę”, „mieć odpowiednie miejsce do mieszkania” oraz „być dobrze wykształconym”.⁸ Największe różnice wystąpiły w odniesieniu do

⁸ Jeśli chodzi o poszczególne kraje, Polacy na pierwszym miejscu wymienili „dobrą pracę”, na drugim – „odpowiednie mieszkanie”, na trzecim – „wykształcenie”. Takie same preferencje mieli też Austriacy, Luksemburczycy i Włosi. Duńczycy, Cypryjczycy i Grecy na pierwszym miejscu wymienili „bycie użytecznym dla innych”. Natomiast Finowie, Holendrzy, Portugalczycy i Szwedzi na pierwszym miejscu stawiają przyjemności: „wolny czas”, „wakacje”, „wyjścia z przyjaciółmi lub rodziną”.

„regularnych kontaktów z przyjaciółmi” i „wspólnych wyjść z przyjaciółmi bądź rodziną”, które są odpowiednio o 18% i 17% ważniejsze dla obywateli UE-15 niż UE-10, oraz „posiadania dzieci”, które z kolei jest o 16% ważniejsze dla obywateli UE-10 niż UE-15. Ponadto, posiadanie dzieci oraz dobre stosunki z sąsiadami były ważniejsze dla osób najstarszych (65+ lat), natomiast najmłodsi (do 25 lat) podkreślali głównie „kontakty z przyjaciółmi” oraz „wolny czas”. Mniejsze znaczenie przywiązywane w UE-15 do „życia z partnerem” a zapewne i do „posiadania dzieci”, odzwierciedla w UE-15 „tendencję u osób młodszych do większego indywidualizmu i hedonizmu...”.

Gdy zapytano o wymienienie trzech z 16 możliwych czynników, które mają największy wpływ na bieżącą jakość życia, również i tu obywatele UE-15 i UE-10 mają niezwykle podobne preferencje. Przytłaczająca większość uznała, że najbardziej do jakości życia przyczyniają się dobre zdrowie, wystarczający dochód oraz posiadanie rodziny. Wynika z tego, po pierwsze, że oprócz czysto materialnej strony życia ludzie cenią sobie jego jakość w sensie indywidualnym (zdrowie) ale także społecznym. Po drugie zaś, że ludzie przywiązują znacznie większe znaczenie do otaczającego ich świata (zarobić na życie, mieć dobrą rodzinę i być zdrowym) niż do kwestii mniej bezpośrednio ich dotyczących, np. „dobre środowisko”, „mieszkanie w bezpiecznej dzielnicy”, „dobra służba zdrowia”, „dobra infrastruktura komunikacyjna” czy „dostęp do kultury”. **„Innymi słowy mówiąc, faktu że poczucie satysfakcji maleje wraz z oddalaniem się od sfery życia prywatnego, nie należy interpretować jako zagrożenia dla politycznej stabilności, gdyż obywatele nie przywiązują dużego znaczenia do tych źródeł braku satysfakcji”.**

Odpowiedzi na pytanie o to jakie czynniki poprawiłyby najbardziej aktualną jakość życia, odzwierciedlają najsilniej odczuwane braki. Jeżeli osiągnąć dochód jest tym czynnikiem, w odniesieniu do którego luka pomiędzy aspiracjami a rzeczywistością jest relatywnie większa niż przy innych czynnikach satysfakcji, to wskazują właśnie dochód. Czynniki satysfakcji z życia można obserwować również badając wpływ każdego z nich na ogólną satysfakcję z życia. W UE-10 najbardziej zależy ona od

sytuacji finansowej, a następnie od dobrego zdrowia, życia rodzinnego i towarzyskiego. Zadowolenie z osiąganego dochodu nie jest natomiast najważniejszym czynnikiem determinującym ogólne zadowolenie z życia w żadnym kraju UE-15. Tu ogólna satysfakcja z życia najbardziej zależy od zadowolenia z życia rodzinnego, towarzyskiego i zdrowia. Zgodnie zatem z teorią, że hierarchię potrzeb determinują najsilniej odczuwane braki, w EU-10, gdzie poziom zaspokojenia potrzeb materialnych jest nadal średnio niższy, 'posiadanie' ma największe znaczenie dla poczucia dobrobytu, natomiast w UE-15 główne źródła satysfakcji wiążą się z 'odczuwaniem' oraz 'byciem'.

Ważne dylematy

Badanie objęło także trzy kwestie nie związane bezpośrednio z jakością życia w UE-25 obecnie, ale mające duże znaczenie na przyszłość. Są to ważne wyzwania, którym państwa UE będą musiały stawić czoła: spadek urodzin w UE, trendy migracyjne oraz opieka nad osobami starszymi.

Płodność i polityka wobec rodziny

Starzenie się społeczeństw jest poważnym wyzwaniem dla państw UE. W cywilizacyjnie w dalszym ciągu podobnych Stanach Zjednoczonych, wskaźnik urodzin jest obecnie 40% wyższy niż w UE.

W UE-10 wskaźnik urodzin (*fertility rates*) jest nieco niższy niż w UE-15. Coraz większy procent kobiet jest bezdzietnych, rośnie średni wiek kobiet rodzących po raz pierwszy oraz skłonność kobiet do samotnego życia.

W krajach rozwiniętych kobiety mają zwykle mniej dzieci niżby chciały. W UE-25 ideałem jest posiadanie średnio 2,34 dziecka, podczas gdy w rzeczywistości średnia dzietność wynosiła w tej grupie 2,05 (tj. 0,29 dziecka za mało). Przy czym, w UE-25 56% kobiet w wieku 40–64 lata miało tyle dzieci ile chciało, 12% – więcej niż chciało, a 32% – mniej niż chciało.

Nie ma tu różnic pomiędzy UE-15 a UE-10. Dla Polski procenty te rozkładają się również podobnie: 57%–14%–29%. Najczęściej podawanymi powodami niezrealizowania aspiracji w zakresie dzieciństwa były problemy finansowe, wysoki koszt posiadania dzieci oraz problemy mieszkaniowe, a także powody zdrowotne oraz dotyczące związku z partnerem.

Jeśli chodzi o politykę promowania dzieciństwa w państwach UE, to po pierwsze, **w Europie dokonana się zmiana wartości polegająca na odwróceniu od ideału licznej rodziny na rzecz rodziny mniejszej.** Modyfikacja przyjętych wartości taką czy inną polityką rządu nie jest łatwa. Po drugie, choć ideałem są obecnie rodziny mniej liczne, to jednak ok. jedna trzecia kobiet urodziła mniej dzieci niżby chciała. To właśnie wobec tej grupy kobiet pronatalistyczna polityka władz publicznych mogłaby być szczególnie efektywna. Po trzecie, działania pronatalistyczne powinny być nakierowane na kobiety wysoko wykształcone, które mają duży potencjał zarobkowy, ponieważ jest to jednocześnie ta grupa, w której niedobór dzieci odczuwany jest najsilniej. Powinny być to zatem działania transferujące środki od osób nie posiadających dzieci do osób z dziećmi raczej niż tradycyjne transfery socjalne od bogatszych do biedniejszych.

Badanie nie dostarczyło jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o to w jaki sposób państwo powinno najbardziej wspierać życie rodzinne. Tylko **respondenci z EU-10 oraz z trzech krajów kandydujących (Bułgaria, Rumunia, Turcja), wskazywali przede wszystkim na walkę z bezrobociem, jako na najskuteczniejszą, ich zdaniem, politykę prorodzinną państwa.**

Trendy migracyjne

Migracje przyczyniają się do większej efektywności gospodarowania. Jednak liczne migracje mogą odbijać się niekorzystnie zarówno na państwach „wysyłających”, zubażając ich zasoby wykwalifikowanych pracowników, jak i w państwach „przyjmujących”, jeśli powstają w nich zmarginalizowane społecznie getta imigranckie. Zwłaszcza to ostatnie zjawisko jest udziałem szeregu najbogatszych państw UE-15. Migracje budzą więc polityczne emocje.

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych wskazują, że tegoroczne rozszerzenie UE nie spowoduje istotniejszego wzrostu migracji między państwami członkowskimi. „Zdecydowany zamiar migracji” przejawia jedynie 0,9% obywateli państw członkowskich i kandydujących z Europy Środkowej i Wschodniej (tj. włączywszy Bułgarię i Rumunię a wyłączwszy Cypr, Maltę oraz Turcję). Gdyby w 2004 r. wprowadzono pełną swobodę migracji między państwami UE-15, UE-10 oraz Rumunią i Bułgarią, w ciągu 5 lat wyjechałoby z tego regionu do innych krajów UE jedynie 1,1 miliona ludzi. A przecież pełna swoboda migracji wprowadzona zostanie stopniowo od 2006 r. do, najdalej, 2011 r., a i to tylko w odniesieniu do UE-10, tj. bez Bułgarii i Rumunii.

Najprawdopodobniej, migracje te nie rozejdą się po wszystkich państwach UE-15 równomiernie, tylko częściej skierują się do pewnych krajów np. do Austrii i Niemiec. Bardziej niepokoić może natomiast zagrożenie państw Europy Środkowej i Wschodniej tzw. „drenażem mózgów”, ponieważ emigrować chcą przede wszystkim osoby młode (2%–5% w większości UE-10) i lepiej wykształcone. Z drugiej strony, tylko 2%–3% osób obecnie bezrobotnych w tych krajach przejawia chęć migracji.

Opieka nad osobami starszymi

Starzenie się społeczeństw UE zwiększa popyt na usługi opiekuńcze. W Europie rozwinęła się nieformalna sieć takich usług. W UE-10 ok. 25% ankietowanych uczestniczyło w jakiejś formie regularnej pomocy na rzecz innych, w UE-15 – 21%. W UE-10 pomoc oferowana jest głównie w rodzinach, natomiast w UE-15 częściej poza nimi. **Stwierdzono, iż pomoc świadczą głównie osoby w środkowej, tj. najbardziej produktywnej fazie życia oraz, że intensywność pomocy jest taka sama wśród osób pracujących jak i nie pracujących.** Ulżenie osobom pracującym w tych obowiązkach byłoby w interesie pracodawców.

W UE-10 aż 80% respondentów uważa, że opieka nad starymi rodzicami powinna być świadczona w ramach rodziny, natomiast w UE-15 – 59%. Kobiety oraz osoby młode częściej od innych optują za rozwiązywaniem

tej kwestii w ramach rodzin. Szczególnie niepopularne w całej UE okazały się domy opieki. Około 80% respondentów wolałoby usługi opiekuńcze zorganizować w taki sposób aby osoby starsze mogły pozostać we własnych domach. Za najlepsze rozwiązanie dla własnych rodziców większość respondentów z krajów UE-10 uznała wspólne z nimi zamieszkanie, natomiast respondenci z UE-15 byli w tej sprawie podzieleni.

Kto powinien płacić za opiekę nad starymi rodzicami? W UE-10 najmniej popularna okazała się opcja, że sami rodzice. Obywatele UE-15 częściej uważali, że koszt ten powinni ponosić wszyscy podatnicy. Natomiast zarówno w UE-10 i UE-15 osoby starsze częściej niż młodsze były za tym aby koszt ten ponosiły same osoby starsze. Wynika z tego, że **osoby starsze gotowe są same ponosić koszty zwiększonej opieki nad nimi** i nie opowiadają się za przerzuceniem tego kosztu na młodszą generację częściej niż opowiadają się za tym sami przedstawiciele młodszej generacji. Natomiast **młodsza generacja wydaje się być gotowa do poniesienia ciężaru opieki w ramach rodziny**, mimo iż ją samą szczególnie by to obciążało. Postawy takie z jednej strony dają nadzieję na nie powiększanie funkcji „państwa opiekuńczego” albo nawet na ich ograniczanie, lecz z drugiej – oznaczają, szczególnie w UE-10, że osoby ekonomicznie aktywne będą coraz bardziej obciążone, musząc godzić obowiązki zawodowe z rosnącymi obowiązkami opiekuńczymi w rodzinie.

Wnioski

- (1) Wzrost gospodarczy ma podstawowe znaczenie dla dobrobytu oraz poczucia satysfakcji z życia. PKB *per capita* okazuje się najlepszym syntetycznym wskaźnikiem indywidualnego poczucia zadowolenia z życia w UE-25. Dlatego nacisk UE na wyrównywanie różnic regionalnych jest uzasadnionym sposobem zwiększania poczucia zadowolenia z życia w biedniejszych krajach UE.
- (2) Zatrudnienie ma kapitalne znaczenie dla jakości życia, gdyż jest ono głównym źródłem dochodu, mechanizmem integracji społecznej, oraz

sposobem zorganizowania życia. Szczególnie w UE-10, praca jest postrzegana jako najważniejszy „składnik” dobrego życia. Jednocześnie, przepracowanie może mieć negatywny wpływ na jakość życia dotkniętych nim ludzi. Stąd polityka zatrudnienia, oprócz dbałości o zwiększenie ogólnego poziomu zatrudnienia, powinna też zwracać uwagę na jakość pracy oraz ułatwiać dzielenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, np. poprzez mobilizowanie samopomocy w rodzinach oraz w ramach społeczeństwa obywatelskiego.

- (3) Tradycyjne nierówności mają najbardziej negatywny wpływ na jakość życia. W najgorszej sytuacji są osoby o niskim wykształceniu, wykonujące prace nie wymagające kwalifikacji oraz długotrwale bezrobotne. Jednocześnie osoby o niskich dochodach, wykształceniu oraz niskiej pozycji zawodowej mają najniższą samoocenę.
- (4) Ubóstwo i wykluczenie społeczne pozostają obszarami szczególnej troski. Kraje UE-10 mają średnio większy niż UE-15 odsetek osób żyjących w ubóstwie, które czują się wykluczone, a które jednocześnie winią za swą sytuację bardziej „niesprawiedliwy” porządek społeczny niż siebie samych. To czyni ich potencjalnie podatnymi na polityczną demagogię. Z drugiej strony jednak, obywatele UE-10 mają lepiej niż w UE-15 rozwinięte zdolności radzenia sobie z trudnościami jakie niesie życie. Ponadto, fakt, że to co w UE określa się ubóstwem i wykluczeniem społecznym dotyka dużych segmentów społeczeństw w krajach UE-10 każe przemyśleć dotychczasowe pojęcia. W UE-15 ubóstwo i wykluczenie społeczne widziano dotąd jako problem, zmarginalizowanych brakiem dostępu do dóbr, mniejszości.
- (5) Przede wszystkim rodzina, choć także społeczeństwo obywatelskie służą społecznej integracji. Małżeństwo oraz posiadanie dzieci dają najwięcej pewności siebie oraz poczucia przynależności do społeczeństwa. Dlatego rodzina jest najważniejszą instytucją łączącą jednostkę ze społeczeństwem. Dodatkową ochronę przed doświadczeniem wykluczenia społecznego mogą dać organizacje społeczne i indywidualne zaangażowanie społeczne. Respondenci z UE-10 uznali walkę z bezrobociem za najlepszą „politykę” wsparcia rodziny.

- (6) Solidarność między generacjami trzyma się nadal mocno. Zarówno w UE-15 jak i UE-10 obywatele angażują się w nieformalne świadczenie pomocy osobom starszym, choć obywatele UE-10 robią to częściej w rodzinach a obywatele UE-15 – poza nimi. Również jeśli chodzi o ponoszenie kosztów zwiększonej opieki, generacje wykazują dużo wzajemnej empatii: starsi nie uchylają się od ponoszenia ciężarów finansowych, młodszy natomiast gotowi są sami świadczyć więcej pomocy. „Oznacza to, że w Europie możliwa jest rozsądna polityczna debata o międzygeneracyjnej sprawiedliwości” (s. 52).
- (7) Spadek płodności jest poważnym problemem państw UE. W UE obserwuje się zmianę kulturową polegającą na odejściu od ideału dużej rodziny na rzecz rodziny mniejszej. Jednak nadal około jedna trzecia kobiet rodzi mniej dzieci niżby chciała. Najczęściej w tej sytuacji są kobiety dobrze wykształcone, które najwięcej „tracą” na posiadaniu dzieci, w sensie utraty zarobków, kariery zawodowej czy ustalonego stylu życia. Wydaje się, że polityka zwiększania dzietności byłaby najbardziej efektywna gdyby niwelowała lub choć łagodziła koszty dzietności tej właśnie grupy kobiet. Poza tym, przyczyny spadku urodzin w Europie są jeszcze zbyt słabo rozpoznane, żeby można było formułować zalecenia bardziej kompleksowej polityki odwrócenia tego, niewątpliwie niekorzystnego trendu. Rozwiązaniem problemów związanych z małą dzietnością nie stanie się też migracja. Ze względu na niedostateczną skalę, migracje wewnątrz UE nie dają szans na skompensowanie ubytków ludności spowodowanych niską płodnością. Mogą one natomiast spowodować problemy po stronie będących „na dorobku” państw „wysyłających” z UE-10, gdyż emigrować z nich chcą głównie osoby młode i najwyżej wykształcone a nie bezrobotne.
- (8) Potwierdzają się wcześniejsze przewidywania, że obecne rozszerzenie UE zastąpi dotychczasową linię podziału z bogatszej Północy i biedniejszego Południa na bogatszy Zachód i o wiele bardziej biedniejszy – niż wcześniej było Południe-Wschód. Średni PKB per capita UE-10 wynosi 45% UE-15. PKB per capita Grecji, Portugalii i Hiszpanii wynosił 60% średniej EWG, kiedy do niej przystępowały. Powiększona UE

będzie zatem mniej ekonomicznie spójna niż kiedykolwiek dotychczas. Dlatego, choć względne różnice dochodowe nie są w UE-10 mniejsze niż w UE-15, to średni poziom zadowolenia z życia jest w nich wyraźnie niższy niż w UE-15. W poszerzonej UE silniejsze są różnice społeczno-kulturalne. Obywatele UE-10 są bardziej tradycyjni niż UE-15, tj. bardziej zorientowani na rodzinę, pracę, objawiający więcej szacunku dla osób starszych oraz mniej indywidualistyczni. Przywiązują oni też większą niż obywatele UE-15 wagę do posiadania dzieci, dochodu oraz pracy. Mimo tych różnic, wszystkich łączą podstawowe priorytety i wartości: zarobić na życie, cieszyć się dobrym zdrowiem, mieć rodzinę. Łączy ich też poczucie solidarności między generacjami oraz poleganie na rodzinie jako na najlepszej ochronie przed społecznym wykluczeniem. Również powszechny w całej UE stał się ideał mniejszej rodziny a jednocześnie rodziny bardziej partnerskiej, w której obowiązki rodzinne, w tym związane z wychowaniem dzieci, są bardziej równomiernie dzielone.

Elżbieta Wesołowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Zakład Psychologii

Psychologiczne uwarunkowania skutecznej przedsiębiorczości

Rozpoczęcie działalności gospodarczej na własny rachunek jest jedną z możliwych pozytywnych strategii zaradczych, jakie jednostka może podjąć w sytuacji radykalnych przemian ekonomiczno-społecznych, zachodzących w Polsce w ciągu ostatniego piętnastolecia. Jednakże nie wszyscy, którzy taką strategię obierają, odnoszą sukces na miarę swoich oczekiwań. W krajach, które przeszły transformacje ustrojowe zaobserwowano lawinowy wzrost liczby małych i średnich prywatnych firm. Niestety, większość z nich nie wytrzymuje próby czasu. W związku z tym, że bardzo dużo spośród nowo otwartych firm bankrutuje w ciągu pierwszego roku swojej działalności, problemem wydaje się nie tyle założenie firmy, co jej utrzymanie. Fakt ten zainspirował autorkę do podjęcia badań empirycznych, wyniki których miały dostarczyć odpowiedzi na pytanie o to, jakie czynniki sprzyjają odnoszeniu sukcesów w działalności przedsiębiorczej? Uwarunkowań skutecznej przedsiębiorczości poszukiwano wśród indywidualnych właściwości psychicznych osób prowadzących własne firmy.

Na podstawie przeglądu prac teoretycznych i wyników wcześniejszych badań prowadzonych w krajach o ugruntowanych gospodarkach ryn-

kowych, można było się spodziewać, że istotne znaczenie dla odnoszenia sukcesów w przedsiębiorczości mogą mieć następujące cechy i przekonania jednostki: temperament, poczucie umiejscowienia kontroli, poziom lęku oraz system wartości uznawanych przez daną osobę.

Temperament stanowi materiał wyjściowy o podłożu biologicznym, na podstawie którego kształtuje się osobowość. W myśl teorii regulacyjnej Strelaua (1998) jedną z właściwości opisujących temperament jest reaktywność. Osoby wysokoreaktywne (o tzw. „słabym typie” układu nerwowego) charakteryzują się dużą wrażliwością zmysłową i emocjonalną, a przy tym małą wytrzymałością na działanie stymulacji. Osoby niskoreaktywne (o tzw. „silnym” układzie nerwowym) cechuje mała wrażliwość i duża wytrzymałość. Rola cech temperamentalnych ujawnia się najsilniej wtedy, gdy człowiek funkcjonuje w warunkach stresu lub ma do wykonania zadania wymagające mobilizacji organizmu. Zadaniem takim może być prowadzenie własnej firmy w nieustabilizowanych i trudnych warunkach makroekonomicznych. Można przypuszczać, że z takim zadaniem lepiej będą radziły sobie osoby niskoreaktywne.

Poczucie umiejscowienia kontroli odnosi się do głęboko zakorzenionych przekonań jednostki na temat czynników wpływających na jej los (a w tym na odnoszone sukcesy i porażki). Jednostki o wewnętrznym poczuciu umiejscowienia kontroli (wewnętrzsterowne) są przekonane, że one osobiście mogą wpływać na otaczającą je rzeczywistość, kontrolować swoje życie i sobie samym przypisują odpowiedzialność za to, co je spotyka. Jednostki zewnętrzsterowne przyczyny doświadczanych zdarzeń upatrują w oddziaływaniu czynników zewnętrznych (takich jak zbieg okoliczności, działania innych ludzi, warunki sytuacyjne). Istnieją dane (por. Rauch i Frese, 2000) wskazujące, że przedsiębiorcami częściej stają się osoby wewnętrzsterowne. Wydaje się prawdopodobne, że sukcesy zawodowe będą udziałem bardziej wewnętrzsterowych przedsiębiorców, dzięki temu, że oni sami wyznaczają sobie cele i dążą do ich osiągnięcia poprzez zwiększanie własnych wysiłków.

Poziom lęku opisuje ogólną skłonność jednostki do reagowania niepokojem i odczuwania przykrego, silnego napięcia w sytuacjach nowych,

zaskakujących, w przypadku utrudnień w dążeniu do obranego celu oraz wtedy, gdy konieczne jest elastyczne dopasowanie własnego zachowania do aktualnie zaistniałych wymagań.

Oprócz posiadania unikalnych charakterystyk indywidualnych (jak na przykład te opisane powyżej), każda jednostka jest „produktem kultury”, w której została wychowana. Oznacza to, że jej sposób postrzegania rzeczywistości i zachowania są w dużym stopniu wyznaczone przez normy i wartości, które ona przyswoiła w procesie socjalizacji. Uznawane przez jednostkę **wartości** odzwierciedlają zjawiska, obiekty i stany rzeczy, które są dla niej ważne i do osiągnięcia których dąży. Dla wielu osób wartość stanowi udane życie rodzinne, dla innych – własny harmonijny rozwój lub zdobycie wysokiej pozycji społecznej i materialnej. Akceptowane przez jednostkę **normy** opisują właściwe sposoby zachowania się w różnych sytuacjach interpersonalnych i społecznych. Przykładowo, w sytuacji konfliktu interesów lub sprzeczności dążeń, niektóre osoby mogą uważać za właściwy sposób zachowania rywalizację i współzawodnictwo, inne zaś – poszukiwanie kompromisu i pójście na ustępstwa. Nie jest oczywiste, które z powyżej opisanych norm mogą sprzyjać odnoszeniu sukcesów w pracy przedsiębiorcy, gdyż jest to zajęcie wymagające zarówno nieustępliwego dążenia do założonego celu, ale i jednocześnie utrzymywania dobrych relacji z klientami i kontrahentami.

Ponadto, wydaje się, że skuteczne prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek może być łatwiejsze dla osób, które mają **pozytywne wzorce** tego typu działania w swoim najbliższym otoczeniu (wśród rodziny i znajomych).

Po wyborze zestawu zmiennych, które mogą sprzyjać odnoszeniu sukcesów w działaniu przedsiębiorczym pozostaje problem jak rozumieć i mierzyć takie sukcesy. Sukces nowo założonych firm utożsamiany bywa z ich przetrwaniem i utrzymaniem się na rynku. W przypadku firm ustabilizowanych za wskaźniki sukcesu przyjmuje się wysokość obrotu firmy, zyski netto lub też wzrost tych wielkości w wyznaczonym odcinku czasu. Wskaźniki ekonomiczne, jeśli przedsiębiorca poda je zgodnie z prawdą,

są zobiektywizowane i precyzyjnie mierzalne. Jednak przy ich zastosowaniu trudno jest porównywać ze sobą różne firmy, by móc określić które z nich odniosły sukces w mniejszym, a które w większym stopniu. Ten sam zysk dla właściciela sklepu rodzinnego może oznaczać godziwe utrzymanie, zaś dla właściciela kilkunastoosobowej firmy budowlanej katastrofę finansową. Rozsądnym rozwiązaniem tego problemu wydaje się przyjęcie, że wskaźniki sukcesu w działalności przedsiębiorczej, podobnie jak w innych rodzajach pracy zawodowej mogą mieć wymiar subiektywnie odczuwanego zadowolenia oraz wymiar osiąganych korzyści materialnych.

Metoda badań własnych

Badania, których wyniki posłużyły za podstawę do wnioskowania na temat psychologicznych uwarunkowań skutecznej przedsiębiorczości, zostały zrealizowane w I-szym kwartale 2002 roku w województwie warmińsko-mazurskim. Objęto nimi grupę 176 osób, dla których jedyne źródło utrzymania stanowiła prowadzona działalność gospodarcza. Według standardów europejskich prowadzone przez respondentów przedsięwzięcia można określić mianem mikrofirm (Gazeta Bankowa, 23.08.2004). Przy zbieraniu danych posłużono się indywidualnym wywiadem kwestionariuszowym. Do pomiaru zmiennych, których związek z odnoszeniem sukcesów w prowadzeniu własnej firmy przewidywano, wykorzystano standaryzowane narzędzia o dobrych właściwościach psychometrycznych: Kwestionariusz Delta do pomiaru Poczucia Kontroli autorstwa Drwala (1981), Skalę Siła Procesów Pobudzenia z Kwestionariusza Temperamentu Strelaua (1985) do pomiaru reaktywności oraz Skalę Lęku Spielbergera, Gorsucha i Lushena w adaptacji Strelaua, Tysarczyka i Wrześniewskiego (STAI-X2). Na potrzeby omawianych tutaj badań skonstruowano pytania, odpowiedzi na które miały stanowić wskaźniki sukcesu w prowadzeniu firmy. Dotyczyły one, zarówno obiektywnie mierzalnych osiągnięć ma-

terialnych, jak też subiektywnego zadowolenia ze swej pracy zawodowej i sytuacji życiowej.

Wśród badanych przedsiębiorców 62,5% stanowili mężczyźni. Najczęściej były to osoby w wieku pomiędzy 36 a 45 rokiem życia (36%) i powyżej 45 roku życia (28,6%).

Wyniki

Uzyskane dane empiryczne poddano analizie statystycznej. Powiązań pomiędzy indywidualnymi cechami przedsiębiorców a ich powodzeniem w działalności zawodowej poszukiwano posługując się jednoczynnikową analizą wariancji (ANOVA) oraz testami t-Studenta i χ^2 . Poniżej omówione zostaną wybrane zależności, które spełniły kryterium istotności statystycznej przy przyjętym poziomie istotności „p” wynoszącym nie więcej niż 0,05. W uzasadnionych przypadkach przytoczone będą zależności istotne na poziomie tendencji.

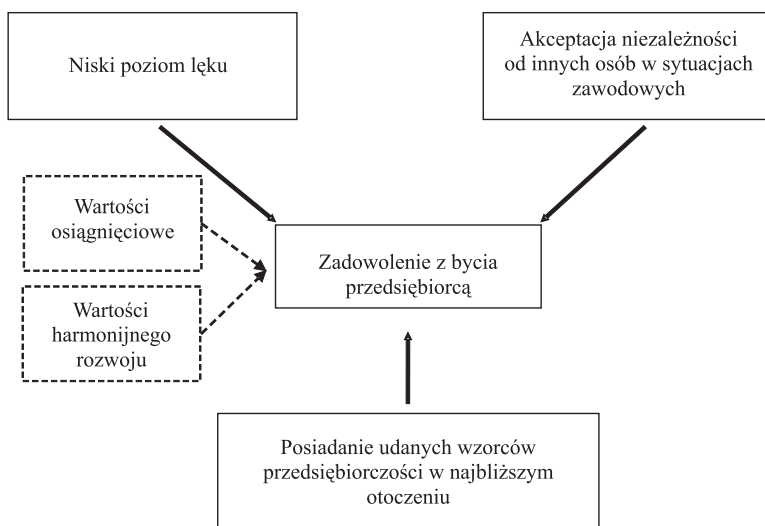
Uwarunkowania zadowolenia z bycia przedsiębiorcą

Pierwszym nasuwającym się wyjaśnieniem zadowolenia przedsiębiorców z ich roli zawodowej wydawałyby się osiągnane dochody. W celu zminimalizowania wpływu aspektu materialnego i uchwycenia „czystej satysfakcji” z wykonywanej pracy, respondentów pytano o to czy, przy założeniu jednakowych dochodów, woleliby prowadzić własną firmę czy raczej wybraliby zatrudnienie na etacie w przedsiębiorstwie państwowym. Czynniki psychologiczne sprzyjające zadowoleniu z wyboru ścieżki przedsiębiorczej obrazuje schemat 1.

Czynniki, które istotnie wyróżniały przedsiębiorców zadowolonych ze swej roli były niższy poziom lęku, pozytywne oceny „niezależności od innych” jaką stwarza praca przedsiębiorcy oraz posiadanie udanych wzorców przedsiębiorczości w najbliższym otoczeniu. Z nieco mniejszym stopniem pewności można wnioskować o występowaniu różnic pomię-

dzy zadowolonymi i niezadowolonymi przedsiębiorcami pod względem cenionych wartości, gdyż nie w pełni spełniły one kryterium istotności statystycznej. Przedsiębiorcy, którzy nie zamieniliby swojej pracy na zatrudnienie na etacie, wyższe rangi przypisywali wartościom harmonijnego rozwoju oraz wartościom osiągnięciowym.

Schemat 1. Uwarunkowania zadowolenia z bycia przedsiębiorcą



Objaśnienia:

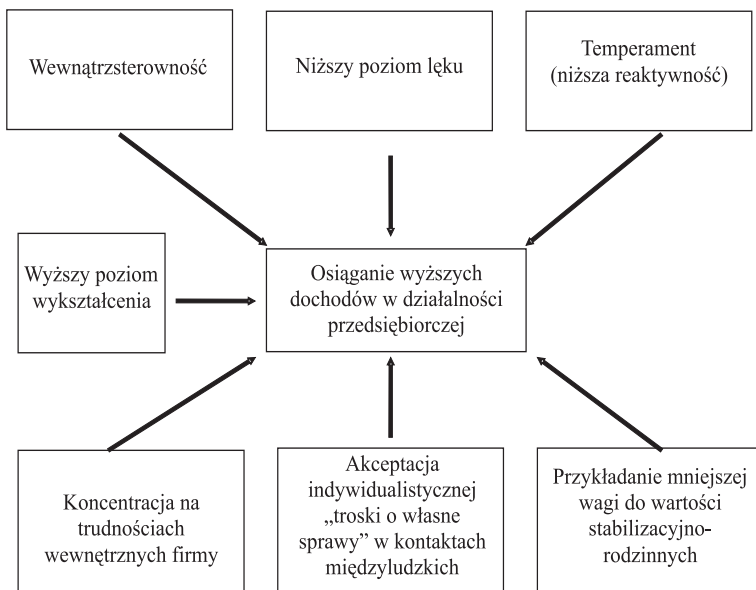
-----> - linia przerywana oznacza, że zależność nie w pełni spełnia kryterium istotności statystycznej

Źródło: opracowanie autorki na podstawie badań własnych.

Uwarunkowania sukcesów materialnych

Schemat 2 przedstawia czynniki psychologiczne sprzyjające sukcesom materialnym przedsiębiorców mierzonym miesięcznym dochodem netto na jedną osobę w rodzinie.

Schemat 2. Uwarunkowania osiągania wyższych dochodów w działalności przedsiębiorczej.



Źródło: opracowanie autorki na podstawie badań własnych.

Przedsiębiorcy osiągający wyższe dochody uzyskiwali średnio niższe wskaźniki reaktywności i lęku jako cechy oraz niżej cenili sobie wartości stabilizacyjno-rodzinne. Ta ostatnia zależność, co prawda, nie osiągnęła w pełni kryterium istotności statystycznej, ale wydaje się, że warto ją wziąć pod uwagę ze względu na to, że w całej przebadanej zbiorowości wartości stabilizacyjno-rodzinne ceniono najwyżej, a przy tym opinie respondentów w tej kwestii były mało zróżnicowane. Z badań prowadzonych na próbach ogólnopolskich wynika, że dla Polaków udane życie rodzinne jest najważniejsze (Skarżyńska i Chmielewski 1998). Jakikolwiek więc odchylenie od tej ogólnopolskiej tendencji zasługuje na uwagę jako cecha charakterystyczna skutecznych przedsiębiorców.

Przedsiębiorcy osiągający wyższe dochody okazali się bardziej wewnętrzsterowni i przykładali większą wagę do trudności wewnętrznych

związanych z prowadzeniem firmy oraz częściej akceptowali indywidualistyczne przekonanie o tym, że społeczeństwo działałoby lepiej gdyby każdy troszczył się o własne sprawy, a nie o dobro innych.

Podsumowanie

Uwarunkowania skutecznej przedsiębiorczości w świetle badań własnych

Wśród uwarunkowań zadowolenia z pracy przedsiębiorcy trudno jest umniejszać znaczenie wysokości osiąganych dochodów. Jednak nie wydaje się, że jest to czynnik najistotniejszy. Podstawy do wysunięcia takiego przekonania daje „dwuczynnikowa koncepcja satysfakcji z pracy” Herzberga. W myśl tej koncepcji dochody z pracy określane są mianem „czynnika higieny”. Oznacza to, niskie dochody prowadzą do niezadowolenia, ale ich wysokość sama w sobie nie prowadzi do satysfakcji z pracy. Zgodnie z koncepcją Herzberga lepsze zarobki mogą jedynie usunąć przeszkody stojące na drodze do satysfakcji (Opsahl i Dunette, 1983). Autentyczne zadowolenie przynoszą natomiast inne czynniki takie, jak: dobre kontakty interpersonalne w pracy, możliwości rozwoju osobistego na miarę własnych oczekiwań, poczucie bycia szanowanym i docenianym.

Wyraźny związek zadowolenia przedsiębiorców z wykonywanej przez siebie pracy z posiadaniem udanych wzorców przedsiębiorczości w najbliższym otoczeniu, można interpretować następująco. Ci spośród przedsiębiorców czują się dobrze w swoje roli, którzy zajmują się tym samym co osoby znaczące z ich otoczenia. Tak jak mówi się o „obszarach biedy”, gdzie syndrom wyuczonej bezradności przekazywany jest z pokolenia na pokolenie, to analogicznie można mówić o modelowaniu zachowań przedsiębiorczych. Prawdopodobnie przedsiębiorcy działają w pewnych „enklawach przedsiębiorczości”. Zjawisko rozpowszechniania się nowych postaw Nowak opisał obrazowo jako powstawanie „gron nowego w morzu starego”. Polega ono na tym, że kiedy mniejszościowa postawa

przedsiębiorcza zacznie być preferowana przez kilka osób (np. ze względu na osiągnięcie zysków z działalności, to z czasem zaczyna zdobywać coraz większą popularność na skutek wpływów społecznych zachodzących pomiędzy osobami mającymi ze sobą bezpośredni kontakt. Potwierdzenia tej koncepcji dostarcza obserwacja ewolucji parametrów rozwoju ekonomicznego polskich gmin na początku zmian systemowych. W roku 1989 liczba prywatnych firm była mniej więcej jednorodnie rozłożona w różnych regionach kraju. W przeciągu następnych lat można było zauważyć, że w niektórych regionach (zwłaszcza w Centralnej i Zachodniej Polsce) takich firm wyraźnie przybywało, a w innych ubywało (tak jak na Wschodzie i Południu kraju) (Wojciszke, 2002).

Ostatnią spośród właściwości mających związek z zadowoleniem z roli przedsiębiorcy, była pozytywna ocena niezależności od innych jaką ta praca umożliwia. Można tu mówić o dopasowaniu z jednej strony przekonań, wartości, preferencji jednostki a z drugiej charakterystyk wykonywanej przez nią pracy. W badaniach organizacji wielokrotnie wskazywano, że takie dopasowanie jest czynnikiem sprzyjającym satysfakcji i dobremu funkcjonowaniu jednostki w organizacji. Przykładowo, osobie, która lubi samodzielnie organizować własną pracę i wysoko ceni możliwość decydowania o sobie samym, będzie odpowiadało prowadzenie własnej firmy lub wykonywanie tzw. „wolnego zawodu”. Natomiast tego typu zajęcie nie przyniesie satysfakcji jednostce, która dobrze się czuje jako członek zespołu lub która oczekuje, że ktoś inny będzie przydzielał jej zadania do wykonania.

Właściwości indywidualne przedsiębiorców sprzyjające odnoszeniu sukcesów materialnych, można pogrupować na dwie kategorie. Do pierwszej zalicza się charakterystyki stałe (takie jak temperament) oraz trudno poddające się modyfikacjom cechy osobowości (takie jak poziom lęku i wewnątrzsterowność). Kategorię tę określa się umownym mianem „zestawu podstawowego”. Do kategorii drugiej zaliczymy właściwości nabywane w toku socjalizacji jednostki, czyli w procesie wychowania zachodzącym w ciągu całego życia w grupach społecznych poczynając

od rodziny, poprzez szkołę i miejsce pracy a kończąc na oddziaływaniu kultury i społeczeństwa, w którym jednostka funkcjonuje. W tej kategorii znajdują się uznawane wartości, orientację społeczną oraz wykształcenie. Poczynione obserwacje badawcze można wówczas podsumować stwierdzeniem, że wspomniany podstawowy zestaw właściwości w połączeniu z odpowiednim nastawieniem przedsiębiorcy (obejmującym koncentrację na trudnościach wewnętrznych firmy, orientację na pracę a nie na cele stabilizacyjno-rodzinne oraz egoistyczną troskę o własne sprawy) przekładają się na dochód mierzony w złotych.

Prezentację wyników badań własnych można podsumować następującym stwierdzeniem. Nie umniejszając istotnej dla rozwoju przedsiębiorczości roli celowych oddziaływań ze strony władz szczebla centralnego i samorządowego oraz sytuacji ekonomicznej, pamiętać należy o znaczeniu „czynnika ludzkiego”. Przedstawione bowiem dane dają podstawy by sądzić, że w istniejących warunkach ekonomiczno-prawnych większe szanse skutecznego działania przedsiębiorczego mają jednostki charakteryzujące się predyspozycjami natury psychicznej takimi jak wewnątrzsterowność, uwarunkowana temperamentalnie odporność organizmu na działanie silnej stymulacji oraz system przekonań obejmujący akceptację dążenia do osiągnięć i współzawodnictwa między jednostkami oraz koncentrację na pracy zawodowej.

Literatura

- Drwal, R.Ł. (1981). Opracowanie Kwestionariusza Delta do pomiaru poczucia kontroli. W: *Studia Psychologiczne*, t. XVIII (nr 1), 67–84.
- Opsahl, R.L. i Dunnette, M.D. (1983). Rola wynagrodzenia pieniężnego w motywacji do pracy. W: W.E. Scott i L.L. Cummings (red.) *Zachowanie człowieka w organizacji*, tom 1, Warszawa: PWN, 472–500.
- O'Reilly Ch.A., Chatman J. i Caldwell D.F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487–516.
- Rauch, A., Frese M. (2000). Psychological approaches to entrepreneurial success: a general model and an overview of findings. W: *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol 15, 101–141.

Strelau, J. (1985). *Temperament, osobowość, działanie*. Warszawa: PWN.

Skarżyńska, K. i Chmielewski, K. (1998). Motywacja osiągnięciowa i uwarunkowania sukcesu w Polsce. *Studia Psychologiczne*, tom 36, z.2, 95–116.

Wojciszke, B. (2002). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Beata Basiura

Akademia Górniczo-Hutnicza

Wydział Zarządzania

Klasyfikacja województw Polski pod względem wybranych wskaźników bezrobocia z wykorzystaniem empirycznego testu jednorodności

Z powodu różnego stopnia uprzemysłowienia poszczególnych województw i pozostałości po przekształceniach politycznych kraju bezrobocie w Polsce charakteryzuje się zróżnicowaniem regionalnym. W okresie transformacji gospodarczych upadło wiele przedsiębiorstw, powstawały i ciągle powstają nowe przedsiębiorstwa, zmienia się ich struktura własności. Widoczne są przekształcenia w rolnictwie. Ciągła restrukturyzacja państwowych zakładów i zmienne układy sił polityczno-ekonomicznych powodują, że rynek pracy jest niestabilny. W przeciągu ostatnich lat widać kolejne zmiany w strukturze bezrobocia. Wszystkie badania oparte są na stopie bezrobocia. Jest to jednakże zmienna niekompletna ze względu na bezrobocie ukryte – nie rejestrowane, osiągające w niektórych regionach kraju wysoki poziom. Pozostaje problemem otwartym w jaki sposób mierzyć wysokość tego bezrobocia.

W artykule przedstawiono próbę klasyfikacji województw ze względu na pewne wybrane wskaźniki bezrobocia dotyczące roku 2002.

Dobór zmiennych diagnostycznych

Uwzględniono następujące zmienne diagnostyczne:

- X1 – stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w % na dzień 31.12.2002.
- X2 – liczba bezrobotnych w wieku do 24 lat przypadająca na liczbę ludności w wieku 15–24 lata w % na dzień 31.12.2002.
- X3 – liczba bezrobotnych w wieku 25–34 lat przypadająca na liczbę ludności w wieku 25–34 lata w % na dzień 31.12.2002.
- X4 – liczba bezrobotnych w wieku 35–44 lat przypadająca na liczbę ludności w wieku 35–44 lata w % na dzień 31.12.2002.
- X5 – liczba bezrobotnych w wieku 45–54 lat przypadająca na liczbę ludności w wieku 45–54 lata w % na dzień 31.12.2002.
- X6 – liczba bezrobotnych w wieku powyżej 55 lat przypadająca na liczbę ludności w wieku powyżej 55 lat w % na dzień 31.12.2002.
- X7 – liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym przypadająca na liczbę osób z wykształceniem wyższym w % w roku 2002.
- X8 – liczba bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim przypadająca na liczbę osób z wykształceniem policealnym i średnim w % w roku 2002.
- X9 – liczba bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym przypadająca na liczbę osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym w % w roku 2002.
- X10 – liczba bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym przypadająca na liczbę osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym w % w roku 2002.
- X11 – liczba bezrobotnych pozostających bez pracy do 6-ciu miesięcy przypadająca na liczbę bezrobotnych w danym województwie w % w roku 2002.
- X12 – liczba bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy przypadająca na liczbę bezrobotnych w danym województwie w % w roku 2002.

- X13 – liczba bezrobotnych zarejestrowanych pozostających bez prawa do zasiłku przypadająca na liczbę bezrobotnych w danym województwie w % w roku 2002.
- X14 – stopa bezrobocia dotycząca mężczyzn zamieszkałych w mieście w % w roku 2002.
- X15 – stopa bezrobocia dotycząca kobiet zamieszkałych w mieście w % w roku 2002.
- X16 – stopa bezrobocia dotycząca mężczyzn zamieszkałych na wsi w % w roku 2002.
- X17 – stopa bezrobocia dotycząca kobiet zamieszkałych na wsi w % w roku 2002.

Dane pochodzą z Rocznika Statystycznego Pracy, oraz z Rocznika Demograficznego z roku 2003.

Na początku wyznaczono współczynniki zmienności (V) poszczególnych zmiennych. Wartości tych współczynników, uszeregowane rosnąco, zawiera Tabela 1.

Tabela 1. Wartości współczynników zmienności w kolejności rosnącej

Zmienna	X13	X11	X12	X15	X2	X8	X14	X9	X3
V	3,31%	5,75%	10,69%	12,80%	14,61%	17,69%	19,29%	20,22%	21,00%
Zmienna	X5	X1	X7	X10	X6	X4	X16	X17	
V	23,65%	24,13%	26,91%	28,16%	30,95%	31,28%	38,39%	39,65%	

Źródło: obliczenia własne

Z powodu niskiej wartości współczynnika zmienności z analizy należy wykluczyć zmienne: X13 oraz X11.

Analiza skupień województw

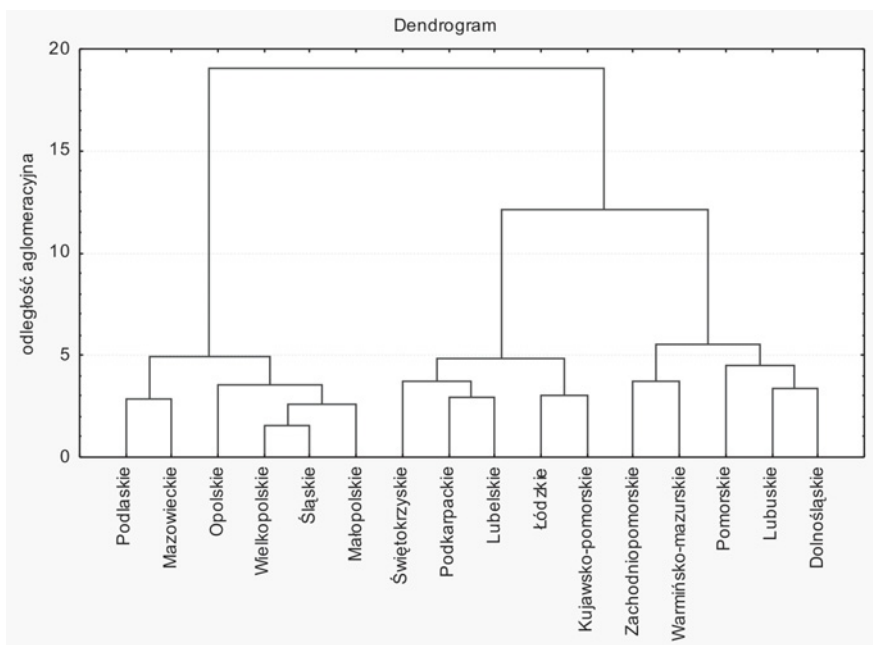
Zbiór województw charakteryzowanych powyższymi cechami poddano analizie skupień wykorzystując aglomeracyjną metodę Warda ([2], [3], [4], [5]) z uwzględnieniem wnioskowania statystycznego o liczbie podgrup.

Zgodnie z regułami stosowania metod taksonomicznych zmienne diagnostyczne poddano standaryzacji według klasycznej formuły:

$$((wartość - \text{średnia arytmetyczna}) / \text{odchylenie standardowe}).$$

Województwa rozważane są jako obiekty w 15-wymiarowej przestrzeni klasyfikacji zdefiniowanej przez cechy statystyczne przyjęte w analizie. Poszukujemy podzbiorów tych obiektów, które są wewnętrznie względnie jednorodne, a jednocześnie jak najbardziej niepodobne do obiektów przyporządkowanych do innych podgrup. Podstawą procesu aglomeracji jest macierz odległości, którą w tych rozważaniach wyznaczono według formuły odległości euklidesowej. W wyniku kolejnego łączenia obiektów w coraz mniejszą liczbę podgrup otrzymano dendrogram ilustrujący strukturę podobieństwa obiektów.

Wykres 1. Dendrogram łączenia województw w grupy



Wybór liczby grup

Do wyboru liczby grup zastosowano empiryczny test istotności przedstawiony w pracy pt. „*Empiryczny test jednorodności dla metody Warda stosowanej do analizy zbioru województw Polski*” [1].

Tabela 2. Wartości krytyczne i obliczone odległości aglomeracyjne

w	d_{obl}	$d_{0,1}$	$d_{0,05}$
16	1,552	3,652	3,718
15	2,603	3,781	3,853
14	2,833	3,924	4,003
13	2,964	4,083	4,171
12	3,015	4,262	4,360
11	3,373	4,466	4,575
10	3,579	4,701	4,823
9	3,707	4,974	5,112
8	3,738	5,299	5,456
7	4,467	5,693	5,875
6	4,821	6,184	6,398
5	4,958	6,820	7,077
4	5,574	7,689	8,007
3	12,103	8,973	9,388
2	19,012	11,156	11,749

Źródło: obliczenia własne i [1]

Prawdziwość powyższej hipotezy o jednorodności (czyli o braku struktury grupowej) weryfikowano porównując odległości z próby (d_{obl}) z wyrównanymi wartościami krytycznymi ($d_{0,1}$; $d_{0,05}$). Proponowany test jest prawostronny. Obliczona odległość aglomeracyjna po raz pierwszy przekracza wartość krytyczną dla liczby podgrup równej 3. Zatem hipotezę o jednorodności wskaźników bezrobocia w poszczególnych województwach Polski należy odrzucić i jako wynikowy uznać podział zbioru wszystkich województw na trzy następujące podgrupy (skład grup wynika z „cięcia” dendrogramu na trzy grupy):

- ◆ Grupa 1: małopolskie, mazowieckie, opolskie, podlaskie, śląskie, wielkopolskie,

- ◆ Grupa 2: kujawsko-pomorskie, lubelskie, łódzkie, podkarpackie, świętokrzyskie,
- ◆ Grupa 3: dolnośląskie, lubuskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie.

W tabeli 3 wyznaczono średnie grupowe i odchylenia standardowe dla wszystkich określonych na początku wskaźników bezrobocia. Cechy wybrane do analizy skupień wytłuszczono. Największe wartości średnich grupowych wytłuszczono, a najmniejsze zaznaczono kursywą na ciemniejszym tle.

Tabela 3. Średnie wskaźniki bezrobocia w grupach

Opis cech	Grupa 1		Grupa 2		Grupa 3	
	Średnia	Odch. std.	Średnia	Odch. std.	Średnia	Odch. std.
Stopa bezrobocia	15,75	2,09	18,40	2,57	25,04	3,13
Liczba bezrob. do 24 lat	12,23	0,78	15,97	1,30	15,42	1,63
Liczba bezrob. od 25 do 34 roku życia	13,41	0,75	19,51	1,67	19,80	3,07
Liczba bezrob. od 35 do 44 roku życia	11,48	0,70	15,17	1,69	21,48	4,34
Liczba bezrob. od 45 do 54 roku życia	9,27	1,40	10,87	1,75	14,31	1,94
Liczba bezrob. powyżej 55 roku życia	0,83	0,28	0,90	0,27	1,27	0,19
Liczba bezrob. z wykształceniem wyższym	3,53	0,61	5,54	1,25	4,19	0,58
Liczba bezrob. z wykształceniem średnim	6,01	0,43	7,96	1,08	7,63	1,22
Liczba bezrob. z wykształceniem zawodowym	13,42	2,03	17,56	1,66	19,25	2,99
Liczba bezrob. z wykształ. podstawowym	8,24	1,24	9,82	2,31	13,94	1,61
Liczba bezrob. bez pracy do 6-ciu mies.	32,38	2,20	30,29	0,88	32,26	1,45
Liczba bezrob. bez pracy powyżej 24 mies.	29,80	2,80	34,19	1,68	29,22	3,10
Liczba bezrob. bez prawa do zasiłku	84,40	1,71	84,24	2,83	80,48	2,01
Stopa bezrobocia mężczyzn w mieście	18,58	3,32	22,90	1,39	24,14	5,10
Stopa bezrobocia mężczyzn na wsi	13,32	3,43	14,42	2,52	26,00	4,72
Stopa bezrobocia kobiet w mieście	19,97	2,24	22,58	2,79	23,54	2,43
Stopa bezrobocia kobiet na wsi	16,50	5,08	15,10	4,32	30,38	3,47

Źródło: Obliczenia własne

Wnioski

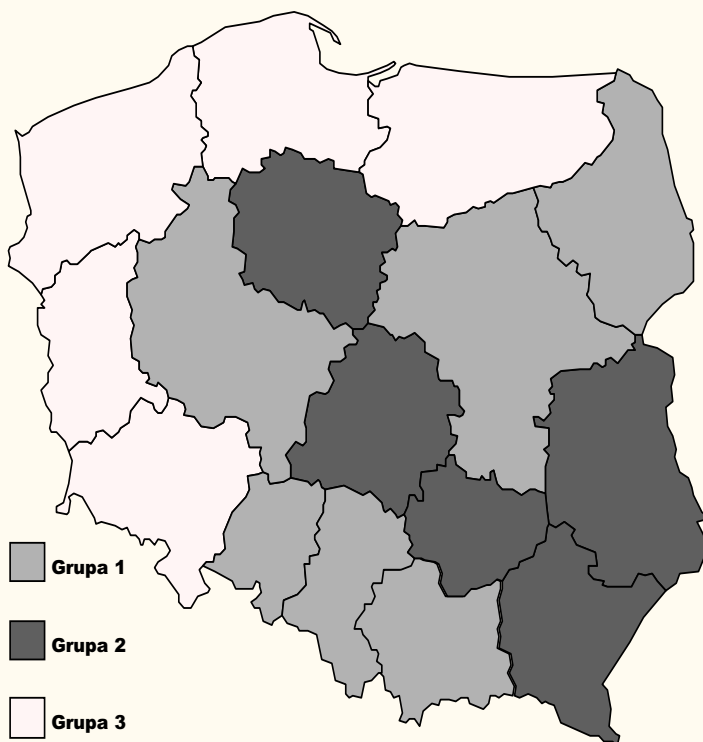
Grupa 1 zawiera województwa, które charakteryzują się ogólnie najmniejszymi średnimi wartościami prawie wszystkich wymienionych na początku cech. Oznacza to, że jest to grupa o najmniejszych wskaźnikach bezrobocia – wydaje się zatem być najlepsza. Wyjątkiem są cechy o średnich mało różniących się od innych grup, np. liczba bezrobotnych w wieku powyżej 55 lat przypadająca na liczbę ludności w wieku powyżej 55 lat (X6) czy liczba bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy przypadająca na liczbę bezrobotnych w danym województwie (X12). Ta pierwsza (X6) ma wartość średnią grupową najmniejszą, ale bliską średniej w grupie drugiej. Ta druga (X12) ma średnią wartość grupową bliską najmniejszej średniej grupowej osiąganej w grupie trzeciej. Wartości średnie wskaźników wyłączonych z analizy skupień (dla X11 czy X13) są tu największe, ale dla X13 bardzo bliska wartości średniej w grupie drugiej, dla X11 bardzo bliska wartości średniej w grupie trzeciej.

Grupa 2 to województwa o ogólnie pośrednich wartościach wymienionych cech. Wyróżnia się tu największa wartość średnia liczby bezrobotnych z wykształceniem wyższym przypadająca na liczbę osób z wykształceniem wyższym (X7) czy liczby bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy przypadająca na liczbę bezrobotnych w danym województwie (X12). Podobnie największe są tu średnie grupowe liczby bezrobotnych w wieku do 24 lat przypadająca na liczbę ludności w wieku 15–24 lata (X2) i liczby bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim przypadająca na liczbę osób z wykształceniem policealnym i średnim (X8). Jednak obie są bliskie wartościom średnim w grupie trzeciej. Zauważalna jest w tej grupie najmniejsza wartość średnia stopy bezrobocia dotyczącej kobiet zamieszkałych na wsi (X17).

Grupa 3 ma ogólnie największe średnie wartości wyszczególnianych tu wskaźników. Oznacza to grupę najgorszą pod względem wskaźników bezrobocia w Polsce. Jednakże zauważyć tu można najmniejszą średnią liczbę bezrobotnych zarejestrowanych pozostających bez prawa do zasiłku przypadającą na liczbę bezrobotnych (X13). Może to sugerować pewnego

rodzaju „odnawianie się” bezrobocia. Na miejsce bezrobotnych tracących prawo do zasiłku pojawiają się nowi. Województwa tej grupy tworzą pas leżący wzdłuż zachodniej i północnej granicy Polski.

Podział województw Polski względem wybranych wskaźników bezrobocia



Przeprowadzona analiza wskazuje na istnienie wyraźnych trzech grup województw różniących się poziomem i strukturą bezrobocia. Grupy te charakteryzują się ciągłością przestrzenną, co pozwala wnioskować o istnieniu regionów o różnym charakterze bezrobocia, scharakteryzowanych średnimi wartościami cech uwzględnionych w badaniu.

Literatura

- [1] Basiura B., *Empiryczny test jednorodności dla metody Warda stosowanej do analizy zbioru województw Polski*. Referat na konferencji SKAD w Białowieży, wrzesień 2004.
- [2] Grabiński T., *Metody taksonometrii*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1992.
- [3] Grabiński T., Wydymus S., Zeliaś A. *Metody taksonomii numerycznej w modelowaniu zjawisk społeczno-gospodarczych*, PWN, Warszawa 1989.
- [4] Pociecha J., Podolec B., Sokołowski A., Zając K. *Metody taksonomiczne w badaniach społeczno-ekonomicznych*. PWN, Warszawa 1988.
- [5] Sokołowski A. *Empiryczne testy jednorodności w taksonomii*. Zeszyty naukowe nr 108 Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1992.
- [6] Zeliaś A. (red.), *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000.

Dobre przykłady

Andrzej Trzeciecki

Ministerstwo Polityki Społecznej

Idea projektu rządowego programu „Świetlica, praca i staż – socjoterapia w środowisku wiejskim”

W październiku 2004 roku zakończono opracowanie kompletu dokumentów, składających się na projekt rządowego programu „Świetlica, praca i staż – socjoterapia w środowisku wiejskim”, którego współautorami są Ministerstwo Polityki Społecznej oraz Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych. Dokumentacja projektu została przekazana do końcowych uzgodnień międzyresortowych przed wniesieniem pod obrady Rady Ministrów. Stanowią ją:

1. Projekt nowelizacji ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi;
2. Projekt porozumienia Promotorów Programu w sprawie uruchomienia pilotażu;
3. Projekt rządowego programu „Świetlica, praca i staż – socjoterapia w środowisku wiejskim”;
4. Projekt uchwały Rady Ministrów o ustanowieniu programu i pilotażu.

Autorzy projektu w trakcie prac związanych z przygotowywaniem koncepcji skorzystali z możliwości prowadzenia na bieżąco w trybie roboczym konsultacji. Pomogły one wzmocnić treść końcowego opracowania. Cenne uwagi oraz wskazówki zostały przekazane między innymi przez ministerstwa: finansów, zdrowia oraz edukacji narodowej i sportu, a także niektóre organizacje pozarządowe, na przykład Caritas Diecezji Kieleckiej. W sierpniu br. zaprezentowano zarys koncepcji projektu pełnomocnikom ds. uzależnień działającym przy marszałkach takich województw jak: wielkopolskie, małopolskie, warmińsko-mazurskie oraz dolnośląskie. Uzyskano ich aprobatę dla idei projektu a także akces do uczestnictwa w pilotażu, poparty deklaracjami przeznaczenia pewnych sum ze środków finansowych z wojewódzkich programów profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych.

Inspiracja i cele programu

Inspiracją dla opracowania projektu programu „Świetlica, praca i staż – socjoterapia w środowisku wiejskim” były tezy zawarte w dokumencie, który stanowi podsumowanie prac Zespołu Zadaniowego do Spraw Reintegracji Społecznej, powołanego przez Prezesa Rady Ministrów w dniu 14 kwietnia 2003 roku. Dokument ten nosi nazwę ***Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski*** i stanowi pomoc przy osiągnięciu drugiego celu Strategii Lizbońskiej UE przez Polskę – *modernizacja europejskiej polityki społecznej na drodze inwestycji w kapitał ludzki i walka z wykluczeniem społecznym*. Obecnie, na obszarach wiejskich i wiejsko-miejskich ryzyko wykluczenia jednostki lub grup jest znacznie większe niż w dużych miastach. Poziom bezrobocie, ubóstwa i biedy na obszarach wiejskich jest realnym zagrożeniem dla dzieci i młodzieży nie tylko w kontekście życia w rodzinach dysfunkcyjnych, ale również oznacza barierę w dostępie do nowych technik i technologii, edukacji i innych zdobyczy świata nauki i kultury. Koncepcja projektu programu zakłada, że dominującym zadaniem jest tworzenie świetlic socjoterapeutycznych

dla dzieci, a przy pewnych modyfikacjach może zostać wykorzystana również do procesu tworzenia klubów młodzieżowych, których zadania i funkcja powinny być nieco odmienne.

Koncepcja projektu programu łączy kierunkowe działania ***Narodowego Programu Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych na lata 2000–2005*** (program zatwierdzony przez Radę Ministrów w dniu 26 września 2000 r.) z dążeniem Promotorów Programu do udzielania pomocy dzieciom i młodzieży z rodzin dysfunkcyjnych oraz tworzenia nowych miejsc pracy, głównie na obszarach wiejskich. Połączenie obu tych kwestii jest wyrazem uwzględnienia wytycznej nr 3 Rady Europejskiej dla polityk społecznych krajów UE (Nicea 2000) – *zwalczanie ubóstwa oraz wszelkich form wykluczenia i dyskryminacji w celu promowania integracji społecznej* oraz najważniejszego priorytetu Narodowej Strategii Zatrudnienia na lata 2000–2006 – *wzrost liczby pracujących w ogóle oraz obsadzenie wszystkich dostępnych miejsc pracy, co dotyczy takich grup ryzyka na rynku pracy jak ludzie młodzi oraz osoby z doświadczeniem zawodowym w wieku powyżej 50 lat*.

Podstawami koncepcji programu, bez których prezentowana inicjatywa jest trudna do przeprowadzenia są:

- ❑ Proponowana nowelizacja ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (DzU z 2002 r. Nr 147, poz. 123, Nr 167, poz. 1372, z 2003 r., Nr 80, poz. 719, Nr 122, poz. 1143, z 2004 r. Nr 29, poz. 257, Nr 99, poz. 1001, Nr 152, poz. 1597);
- ❑ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU Nr 99, poz. 1001) oraz wydane w celu jej wykonania akty normatywne;
- ❑ Proponowane porozumienie Promotorów Programu na rzecz współpracy przy wdrażaniu zasad organizacyjno-ekonomicznych pilotażu inicjatywy, zwanej „Świetlice, praca i staż – socjoterapia w środowisku wiejskim”.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jako akt prawny obowiązuje już od 1 czerwca 2004 roku. Dwa pozostałe rozwią-

zania posiadają formę projektów, które przygotowane zostały wspólnie z przedstawicielami Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych (PARPA).

Ważny, z punktu widzenia przyszłych źródeł finansowych programu jest projekt nowelizacji ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi. Główny cel nowelizacji sprowadza się do wprowadzenia elementu solidaryzmu pomiędzy dużymi miastami a gminami wiejskimi przy tworzeniu źródła finansowego dla inicjatywy programowej. Projekt nowelizacji przewiduje wprowadzenie:

- a) wyodrębnionego rachunku marszałka województwa, na który gminy przekazywałyby 7,5% od kwoty powyżej 500 tys. złotych w przypadku przekroczenia w poprzednim roku kalendarzowym poziomu 500 tys. złotych z tytułu opłat za korzystanie z zezwoleń na sprzedaż napojów alkoholowych. Na podstawie symulacji wykonanych przez PARPA-ę w oparciu o informacje przekazane przez regionalne izby obrachunkowe obliczono, że w skali kraju to rozwiązanie ustawowe dałoby rokrocznie kwotę ponad 11 mln zł;
- b) obligatoryjnego obowiązku przeznaczania przez samorządy województw corocznie co najmniej 15% ze środków uzyskiwanych z tytułu opłat za wydawane zezwolenia na obrót hurtowy napojami zawierającymi do 18% alkoholu, na konkretne zadania realizowane przez gminy lub organizacje pozarządowe z obszaru danego województwa. Te, dodatkowe środki w skali całego kraju to dalsze 6 mln zł.

Proponowane rozwiązania prawno-ekonomiczne pozwolą w skali roku uzyskać kwotę około 17 mln złotych. W dalszym horyzoncie czasowym inicjatywa programowa mogłaby być wspierana środkami finansowymi pochodzącymi ze środków samorządu gminnego oraz ze środków pozyskanych z Unii Europejskiej.

Przewidywane minimalne efekty realizacji programu w skali roku przy założeniu tylko środków finansowych uzyskanych ze wskazanych wyżej źródeł oraz przeciętnym, rocznym koszcie jednostkowym funkcjonowania świetlicy ok. 65,0 tys złotych, to:

**Minimalna liczba 230 nowych, gminnych
światlic socjoterapeutycznych / klubów
w skali roku**

a także utworzenie:

**Minimum 460 nowych miejsc
pracy i staży na obszarach wiejskich
w skali roku**

Przy uwzględnieniu faktu, że gminy tworzące światlice zaangażują również własne środki finansowe z programów profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych spodziewane efekty mogą być wyższe. Ponadto, koszty funkcjonowania w skali roku światlicy mogą być mniejsze od podanych, bowiem zależęć będzie to nie tylko od liczby dzieci biorących udział w zajęciach, ale także aspektów organizacyjnych (np. sponsoring lokalny partnerów przedsięwzięcia – np. dożywianie, wyposażenie itd.).

W programie określono 3 strategiczne cele:

- mobilizacja samorządów gminnych do tworzenia nowych światlic socjoterapeutycznych lub klubów dla dzieci i młodzieży z rodzin z problemami alkoholowymi;
- popularyzacja idei funkcjonowania światlic i klubów w środowisku wiejskim w celu zmniejszania różnic w dostępności do różnych form pomocy i usług w zakresie profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych;
- rozwój partnerstwa na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy przy współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz samorządu gminnego.

Uruchomienie pilotażu w 2004 roku powinno pozwolić na zweryfikowanie założenia w zakresie rzeczywistego poziomu kosztów uruchamiania światlic, zakresu usług świadczonych przez światlice w odniesieniu do lokalnych potrzeb, a także założeń dotyczących narzędzi i instrumentów rynku pracy.

Świetlica – socjoterapia – praca

Inicjatorem gminnej świetlicy socjoterapeutycznej powinien być wójt lub burmistrz, bowiem taka inicjatywa musi łączyć w sobie dwa cele lokalne, a mianowicie: (a) udzielenie pomocy w wyrównywaniu szans dzieciom z rodzin dysfunkcyjnych, zamieszkającym na terenie gminy, (b) rozwiązywanie problemów na lokalnym rynku pracy.

W przypadku klubu młodzieżowego rola wójta lub burmistrza powinna być sprowadzona do etapu tylko inicjacji, promocji formy lokalnego organizowania się środowiska młodzieży oraz pomocy finansowo-administracyjnej. Natomiast zakres merytoryczny działalności klubu powinien zostać oddany samej młodzieży.

Działalność świetlic socjoterapeutycznych powinna koncentrować się na tworzeniu w środowisku dzieci w wieku szkolnym warunków oraz możliwości wyrównywania szans w dalszym procesie edukacji i startu życiowego oraz na udzielaniu pomocy w kryzysach szkolnych, rodzinnych, rówieśniczych, osobistych. W grupie tych zadań należy uwzględnić przede wszystkim takie, jak:

1. Organizowanie wolnego czasu po zajęciach lekcyjnych z możliwością uzyskania pomocy w nauce, uczestniczenia w zajęciach reedukacyjnych i socjoterapeutycznych;
2. Zaspokajanie potrzeb akceptacji, bezpieczeństwa, dobrego kontaktu z osobami dorosłymi;
3. Organizowanie:
 - a) dodatkowych zajęć (w miarę możliwości finansowych gminy) z do kształcania informatycznego,
 - b) zabaw i gier, zajęć sportowych, a także edukacyjnych rozwijających zainteresowania, inicjowanie wycieczek i nauki planowania wolnego czasu,
 - c) wycieczek, świąt i uroczystości, nauki spędzania czasu wolnego;
4. Wypracowanie umiejętności współżycia społecznego, nauka zasad odpowiedzialności społecznej oraz radzenia sobie w trudnych sytuacjach, rozbudzanie aspiracji;

5. Zagwarantowanie dzieciom uczęszczającym do świetlicy jednego posiłku dziennie;
6. Rozwijanie w miarę możliwości współpracy z rodziną i włączanie rodziców w zajęcia organizowane przez świetlicę.

System zajęć w świetlicy powinien być dopasowany do lokalnych potrzeb, przy czym należałoby uwzględniać minimum godzinowe w funkcjonowaniu takiej placówki w tygodniu (np. dostępność w godzinach od 12-tej do 19-tej). Plan merytorycznych zajęć powinien uwzględniać prowadzenie pracy edukacyjnej. Zajęcia w świetlicy mogłyby być również prowadzone w okresie wolnym od zajęć szkolnych (np. ferie, wakacje).

Zasadą naczelną organizowania obsługi pracowniczej świetlicy powinno być zatrudnienie dwóch pracowników świetlicy:

PERSONEL ŚWIETLICY

KIEROWNIK ŚWIETLICY	WYCHOWAWCA – Stażysta
(doświadczenie zawodowe, kilkuletni staż pracy w placówkach + wychowawczych, szkołach itp.)	(zdobycie doświadczenia zawodowego, absolwent takich kierunków studiów jak: psychologia, socjologia, resocjalizacja itp.)

Obsługa i prowadzenie zajęć z dziećmi mogłoby być powierzone osobom bezrobotnym, w tym absolwentom szkół wyższych o specjalizacji pedagogika, psychologia, socjologia czy resocjalizacja. Analiza lokalnego rynku pracy w kontekście potrzeb przyszłej świetlicy powinna uwzględniać sytuację takich osób bezrobotnych, które wymienione są w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

PARPA zobowiązała się do opracowania kryteriów kwalifikacyjnych dla kandydatów do pracy w świetlicach, które przekazane zostaną do powiatowych urzędów pracy. W projekcie programu wybór form subsydiowanego zatrudnienia pozostawiono do autonomicznych decyzji służb zatrudnienia, znających lepiej realia lokalnych rynków pracy.

Ważną kwestią jest również system przygotowań i szkoleń kadry przyszłych świetlic. Projekt proponuje rozważenie dwóch wariantów realizacyjnych:

Dobre przykłady

Wariant I: szkolenie przed rozpoczęciem pracy	Szkolenie takie odbywa się przed skierowaniem kandydatów do pracy lub stażu. Wytypowani przez urząd pracy kandydaci z list osób bezrobotnych są zgłaszani do wskazanych jednostek szkolących przez PARPA.
Wariant II: szkolenie w trakcie pracy	Na szkolenie przygotowujące do pełnienia roli wychowawcy w świetlicy kandydaci będą kierowani po zakwalifikowaniu ich do programu. Dwuosobowy skład obsługi świetlicy może przez kilka dni w tygodniu pracować z dziećmi, a następnie wymiennie uczestniczyć w programie dodatkowego szkolenia (kursów).

PARPA proponuje na czas realizacji pilotażu wprowadzenie specjalnej funkcji – wojewódzkiego koordynatora, którego zadania sprowadzałyby się przede wszystkim do:

- a) uczestniczenia w rozmowach kwalifikacyjnych z kandydatami do pracy w świetlicy/klubie, szczególnie przy układaniu listy kryteriów na wychowawców-stażystów,
- b) uczestniczenia w spotkaniach promocyjnych z wójtami i burmistrzami miast na temat zasad organizacyjnych oraz procedur finansowych aplikowania gmin po środki,
- c) udzielania pomocy przy opracowywaniu projektów organizowania świetlic/klubów,
- d) współuczestniczenia w pracach wojewódzkich komisji oceniających wnioski gmin,
- e) współuczestniczenia w opracowywaniu dokumentacji działania placówki, regulaminów zajęć oraz udzielania pomocy merytorycznej personelowi świetlicy w opracowywaniu zasad i kryteriów rekrutacji dzieci i młodzieży do uczestnictwa w zajęciach świetlicy, wspólnie z ośrodkiem pomocy społecznej,
- f) współuczestniczenia i współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie oceny przebiegu programów staży (lub praktyk zawodowych),
- g) superwizji pracy socjoterapeutycznej prowadzonej przez nowo utworzone gminne świetlice.

PARPA zobowiązała się do merytorycznego nadzoru nad przygotowaniem wojewódzkich koordynatorów poprzez przeprowadzenie odpo-

wiednich szkoleń i ich sfinansowanie. Wykonanie tego zadania przewiduje się w ramach środków finansowych, jakimi dysponuje Dyrektor Agencji w roku bieżącym, jak i latach następnych. Zadanie nie powinno stanowić tytułu do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa na wyżej wymieniony cel.

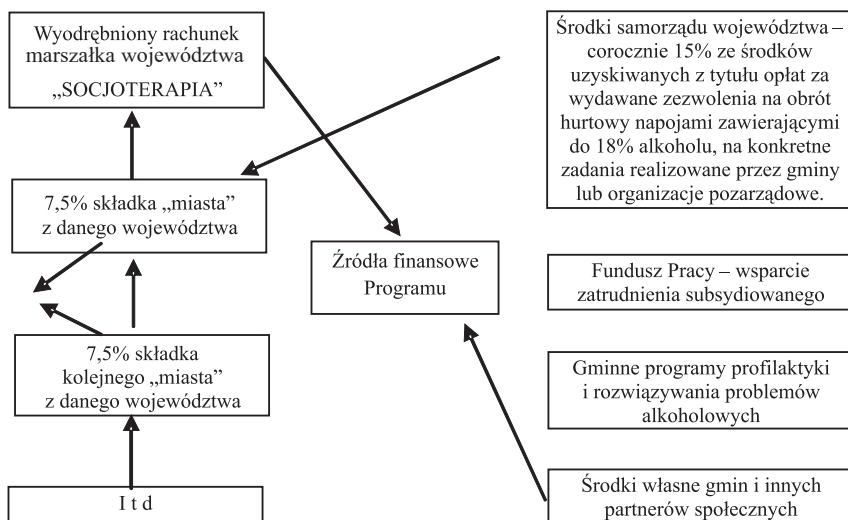
Promotorzy – Finanse – Konkurs gminnych projektów

Promotorami programu są: Minister Polityki Społecznej, Minister Gospodarki i Pracy, Dyrektor Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, marszałkowie województw, którzy zawierając porozumienie w sprawie pilotażu wskażą główne zasady współpracy, kierunki działań na przyszłość oraz sposób monitorowania przebiegu lokalnych przedsięwzięć. Na liście realizatorów i potencjalnych partnerów programu i jego pilotażu umieszczono:

- 1) przedstawicieli samorządów gmin i powiatów – wójtów, burmistrzów oraz starostów,
 - 2) powiatowe i wojewódzkie służby zatrudnienia, a także niektóre organizacje pozarządowe, posiadające doświadczenie w tworzeniu i prowadzeniu podobnych placówek dla dzieci i młodzieży,
 - 3) wojewódzkich koordynatorów projektów, reprezentujących Państwową Agencję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych oraz pełnomocników marszałków województw ds. uzależnień oraz przedstawicieli regionalnych ośrodków pomocy społecznej, odpowiedzialnych za problematykę przeciwdziałania alkoholizmowi,
- a także Ochotnicze Hufce Pracy, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery oraz gminne centra informacji, których potencjał informacyjny może zostać wykorzystany przy organizacji gminnych projektów tworzenia świetlic lub klubów młodzieżowych (w tym projektów rynku pracy).

Środki finansowe na zorganizowanie nowej świetlicy/klubu powinny pochodzić z następujących źródeł tj.:

1. Wydzielony rachunek bankowy marszałka województwa, tworzony ze składek „dużych miast” według propozycji nowelizacji ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi,
2. Fundusz Pracy na okres subsydiowanego zatrudnienia personelu świetlicy, w przypadku angażowania osób bezrobotnych, skierowanych przez powiatowe urzędy pracy,
3. Dochody gminy, w tym dochody przeznaczone na realizację gminnego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych,
4. Środki finansowe pozostałych partnerów.



Zasadą proponowaną w projekcie w zakresie dofinansowywania działalności świetlicy powinna być reguła 3-letniego okresu z sukcesywnym zmniejszaniem kwot dotacji marszałka województwa dla gminy realizującej projekt w powiązaniu z deklaracją szybszego odchodzenia od zatrudnienia subsydiowanego. Zmniejszenie okresu subsydiowanego zatrudnienia powinno być premiowane nieco większą (ponad 1/3) kwotą dotacji w kolejnym roku działania świetlicy.

Przykład:

- a) I rok funkcjonowania świetlicy w ramach gminnego projektu: dofinansowanie 100% przy pełnym okresie subsydiowanego zatrudnienia personelu,
- b) II rok funkcjonowania świetlicy w ramach gminnego projektu: dofinansowanie 67% (1/3 kwoty na 3 lata) w przypadku realizacji harmonogramu subsydiowanego zatrudnienia, a gdy deklaracja gminy będzie obejmowała skrócenie zatrudnienia subsydiowanego, wówczas dotacja od marszałka województwa powinna zostać podniesiona do 75%.

Na czas trwania pilotażu dofinansowanie tworzenia świetlic oparte będzie na uzgodnionych pomiędzy PARPA a marszałkami województw deklaracjach, co do kwestii wyasygnowania niezbędnych kwot z wojewódzkich programów profilaktyki i przeciwdziałania problemom alkoholowym (deklaracja ta w programie jest przykładem „dobrych praktyk współpracy”). Autorzy projektu programu proponują, aby sposobem pozyskiwania środków z wyodrębnionego rachunku marszałka województwa „SOCJOTERAPIA” na tworzenie nowych placówek, był konkurs dla gminnych projektów tworzenia placówek socjoterapeutycznych dla dzieci lub klubów młodzieżowych.

Konkurs na najbardziej efektywne projekty ogłaszany byłby corocznie przez marszałka województwa lub działających w jego imieniu pełnomocników ds. uzależnień w tych województwach, w których zostali oni powołani, a w przypadku pozostałych województw przez dyrektorów regionalnych ośrodków pomocy społecznej. W pracy komisji konkursowych powinni również uczestniczyć przedstawiciele wojewódzkich urzędów pracy, regionalnych ośrodków pomocy społecznej, kuratorów oświaty oraz organizacji pozarządowych działających na obszarze województwa (organizacji obywatelskich).

Koszt kalkulacyjny świetlicy – Partycypacja finansowa partnerów pilotażu

Koszty ogółem działania świetlicy/klubu obejmowałyby takie pozycje jak: (a) wynagrodzenia oraz ich pochodne 2 osobowej kadry, (b) organizacja zajęć merytorycznych (np. zakup materiałów do pomocy dydaktycznej, (c) posiłki dla dzieci oraz (d) inne koszty. W przyszłości można rozważać możliwość tworzenia dla dzieci, uczestniczących w zajęciach świetlicy „mini” pracowni komputerowych.

Przeciętny, jednostkowy, koszt funkcjonowania świetlicy w skali roku, przy założeniach: (a) kadra świetlicy – do 2 osób, (b) uczestnicy zajęć w świetlicy – 20 dzieci, (c) czas funkcjonowania świetlicy w miesiącu – 26 dni, powinien kształtować się w przedziale 60 000–70 000 złotych. Ilustruje to poniższe zestawienie:

Lp.	Pozycja kosztowa	Miesięczny koszt kalkulacyjny (złoty)	Zapotrzebowanie roczne na środki (złoty)
1.	Koszt zatrudnienia (wynagrodzenie brutto wraz z ubezpieczeniem społecznym): – kierownik placówki, – wychowawca-stażysta	2.000,00 1.200,00	24.000,00 14.400,00 Razem 38.400,00
2.	Koszt obsługi finansowo-księgowej związanej z funkcjonowaniem świetlicy (mogą to być dodatkowe koszty dla urzędu gminy)	300,00	3.600,00
3.	Koszt zakupu materiałów dydaktycznych (np. przybory szkolne, lektury, czasopisma itp.)	300,00	3.600,00
4.	Posiłek dla dzieci: □ stawka dzienna 2,00 zł / 1 dziecko; □ liczba dzieci uczestniczących w zajęciach dziennych – do 20 osób. (20 dzieci x 2 zł x 26 dni x 12 miesięcy)	1040,00	12.480,00
5.	Jednorazowe koszty wyposażenia świetlicy (podstawowy sprzęt meblowy oraz inny)	co najmniej 5.000,00	co najmniej 5.000,00
	RAZEM	x	63.080,00

Dobre przykłady

Uwzględniając programowe założenie dotyczące czasu trwania pilotażu (minimum 3 miesiące) dla zebrania doświadczeń i praktycznych korekt koszt realizacji zadań programowych na obszarze 4 województw wyniosłoby około 270,0 tys. złotych. Deklaracje pełnomocników marszałków województw ds. uzależnień, przystępujących do pilotażu, a także wstępnie przeprowadzone konsultacje pomiędzy Ministrem Polityki Społecznej oraz Ministrem Gospodarki i Pracy upoważniają do zaprezentowania poniższego układu partycypacji:

Wyszczególnienie	Partnerzy	w złotych
Koszt zatrudnienia	Samorząd Województwa Fundusz Pracy – rezerwa Ministra Gospodarki i Pracy	115.200,00
Szkolenie	Samorząd Województwa PARPA, ewentualnie Fundusz Pracy – starosta lub rezerwa Ministra Gospodarki i Pracy	24.000,00
Dożywianie	Samorząd Województwa Samorząd Gminy	37.440,00
Zaopatrzenie w materiały dydaktyczne	Samorząd Województwa Samorząd Gminy	10.800,00
Koszty obsługi finansowej	Samorząd Województwa Samorząd Gminy	10.800,00
Wypożyczenie świetlicy	Samorząd Województwa Minister Polityki Społecznej	60.000,00
Superwizor	PARPA	10.800,00
RAZEM		269.040,00

Podsumowanie

Rozpiętość środków finansowych, pozyskiwanych corocznie przez gminy z tytułu opłat za korzystanie z zezwoleń na sprzedaż napojów alkoholowych, z których samorządy finansują zadania realizowane w ramach

programów profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych jest powodem niemożności świadczenia najbardziej potrzebującym takiego samego poziomu usług pomocowych, zwłaszcza w odniesieniu do dzieci z dysfunkcyjnych rodzin. Miasta, na terenie których funkcjonują wielkie supermarkety, w których wartość sprzedaży napojów alkoholowych szacowana jest w dziesiątkach milionów złotych, dysponują znacznymi środkami finansowymi na wspomniane powyżej działania profilaktyczne i naprawcze. Zupełnie inna sytuacja występuje w gminach wiejskich i w małych miastach, w których na ogół nie funkcjonują wielkie punkty sprzedaży napojów alkoholowych, zaś środki pochodzące z opłat wnoszonych przez stosunkowo niewielką liczbę małych i średnich przedsiębiorców są niewystarczające na stworzenie i utrzymanie świetlic socjoterapeutycznych dla dzieci alkoholików, czy też klubów młodzieżowych z programem pomocy psychologicznej. Wprowadzenie nowelizacji ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wraz z rozwiązaniami prawno-ekonomicznymi ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU Nr 99, poz. 1001) przyczyniłoby się do inicjowania programów tworzenia nowych miejsc pracy w gminnych świetlicach i klubach. Przyjęcie założenia, że w świetlicy powinny pracować 2 osoby daje szansę na zatrudnienie absolwentów szkół wyższych o takich kierunkach jak pedagogika, psychologia, socjologia czy resocjalizacja. Ponadto, lokalne programy rynku inicjowane przez gminy i starostów dla osób bezrobotnych, posiadających kwalifikacje zawodowe w pracy z dziećmi, czy młodzieżą są propozycją łączenia dwóch kwestii, a mianowicie doświadczenia osób starszych (np. powyżej 50 lat) i poszukiwania pracy przez ludzi młodych, posiadających wykształcenie humanistyczne.

Rozpoczęcie realizacji rządowego programu to szansa na nowe świetlice lub kluby młodzieżowe w liczbie około 230–250 rocznie oraz nowe miejsca pracy dla personelu w liczbie około 460–500. Przy liczbach mówiących o ewentualnych efektach nie można zapominać o roli i funkcji świetlic w lokalnym środowisku. Proponowane rozwiązania

Dobre przykłady

będą oddziaływały bezpośrednio na samorządy województw i gmin, dając im możliwość rozwiązywania dwóch problemów wpisujących się w zagadnienia polityki społecznej oraz problematykę promocji zatrudnienia.

Janusz Bańkowski

Izba Rzemieślnicza Mazowsza, Kurpi
i Podlasia w Warszawie

Działalność izby rzemieślniczej w dziedzinie oświaty, szkolenia dorosłych i młodocianych pracowników

Izba Rzemieślnicza Mazowsza, Kurpi i Podlasia w Warszawie jest organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła i małej przedsiębiorczości.

Siedzibą Izby jest Warszawa, natomiast statutową działalność prowadzi na terenie znacznej części województwa mazowieckiego (w dawnych województwach: ciechanowskim, ostrołęckim, płockim, siedleckim) oraz części łódzkiego i lubelskiego.

Izba zrzesza w swych strukturach 24 cechy rzemiosł różnych oraz 10 spółdzielni rzemieślniczych wielobranżowych zlokalizowanych w miastach powiatowych i Ogólnopolskie Stowarzyszenie Parkieciarzy z siedzibą w Warszawie.

Za pośrednictwem tych organizacji Izba zrzesza właścicieli zakładów rzemieślniczych różnych branż, wśród których do najliczniejszych zaliczyć można: piekarstwo, cukiernictwo, wędliniarstwo, fryzjerstwo, mechanika, blacharstwo, lakiernictwo pojazdowe, stolarstwo, parkieciarstwo i rzemiosło materiałów budowlanych.

Biorąc pod uwagę rozległy teren działalności oraz w celu zapewnienia bieżących kontaktów i przepływu informacji do środowiska i zrzeszonych

organizacji, kontaktu z instytucjami współpracującymi i partnerskimi, w byłych miastach wojewódzkich: Ciechanowie, Płocku i Siedlcach funkcjonują biura pełnomocników Izby.

Przytoczone wyżej informacje wskazują na specyfikę działalności Izby – działa ona w terenie znacznie zróżnicowanym pod względem rozwoju gospodarczego przy dominującej wyraźnie, nad pozostałym obszarem województwa mazowieckiego, Warszawie.

Na mapie gospodarczej terenu objętego działaniem Izby dużą rolę odgrywają małe i średnie przedsiębiorstwa, w tym także zakłady rzemieślnicze. Są one w przeważającej części powiatów kołem zamachowym w rozwoju rynku lokalnego i regionalnego. Potwierdzeniem tego stanowiska jest rosnący udział małych i średnich firm, m.in. w strukturze zatrudniania, wytwarzania produktu narodowego, itp.

Tendencje te wymuszają potrzebę elastycznego dostosowywania się do szybko postępujących zmian w gospodarce. Aby sprostać temu zadaniu zachodzi potrzeba modernizacji zakładów, wprowadzania nowych technologii produkcji wyrobów i świadczenia usług, a także szkolenia i doskonalenia jako nieodłącznego elementu działalności firm.

Zarówno Izba jak również zrzeszone organizacje cechowe starają się podejmować działania mające na celu stwarzanie zrzeszonym członkom i nie tylko możliwość szkolenia i doskonalenia zawodowego.

Rzemiosło i jego organizacja uczestniczą w procesie edukacji zawodowej przygotowując przyszłych fachowców poszukiwanych przy produkcji i usługach.

Małe i średnie zakłady rzemieślnicze obok działalności gospodarczej zajmują się także szkoleniem młodocianych pracowników.

Polega to głównie na tworzeniu bazy szkolenia praktycznego – bardzo istotnego elementu szkolenia zawodowego. Można stwierdzić, iż rzemiosło jest dużą szkołą zawodu, bowiem w około 1300 zakładach rzemieślniczych objętych działalnością Izby zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego znajduje prawie 4000 młodocianych pracowników.

Dla wielu z nich, szczególnie z powiatów słabiej rozwiniętych gospodarczo, oddalonych od centrum jest to jedyna niekiedy możliwa forma nauki i zdobycia zawodu. Nauka w warunkach naturalnej pracy pozwala tym młodym ludziom stojącym u progu drogi zawodowej zdobyć zawód, poznać warunki prowadzenia zakładu, zdobyć doświadczenie tak wysoko cenione dziś na trudnym rynku pracy.

Od kilku lat obserwujemy jednak systematyczne obniżanie się liczby młodocianych pracowników podejmujących tę formę kształcenia, co wynika między innymi z:

- wzrostu formalnych obciążeń pracodawców zatrudniających młodocianych pracowników,
- ograniczania zachęt materialnych dla pracodawców prowadzących przygotowanie zawodowe,
- preferencji dla kształcenia ogólnego wobec szkolenia zawodowego,
- niżu demograficznego i zmiany systemu edukacji,
- malejącego znaczenia gospodarczego niektórych zawodów, zwłaszcza o charakterze usługowym.

Jeśli zjawisko to będzie wykazywać stałą tendencję to w niedalekiej przyszłości możemy się spodziewać, że na rynku pracy zaczną brakować wykształconych i dobrze przygotowanych fachowców w niektórych zawodach np.: krawiec miarowy, szewc, kowal, stolarz, tapicer.

Należy przyznać, że przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników odbywa się w coraz lepiej wyposażonych i wprowadzających nowe technologie w produkcji i usługach zakładach rzemieślniczych. Gwarantuje to prowadzenie szkolenia na coraz wyższym poziomie. Gwarantem dobrego poziomu szkolenia jest także, sprawowany przez Izbę i z jej upoważnienia cechy, nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego pracowników młodocianych w rzemiośle.

Istotnym elementem rzemieślniczego systemu edukacji jest potwierdzanie kwalifikacji zawodowych czeladniczych i mistrzowskich. Powołane przez Zarząd izbowe komisje egzaminacyjne przeprowadzają egzaminy

i nadają tytuły zawodowe czeladnika i mistrza w 31 zawodach. Średnio w każdym roku egzaminom tym w Izbie poddaje się około 2600 osób, z tego na tytuł czeladnika 2300 i mistrza 300 osób. Wielu osobom uzyskane tą drogą kwalifikacje zawodowe w decydujący sposób pomagają w poszukiwaniu i podjęciu pracy lub uruchomieniu i prowadzeniu działalności gospodarczej na własny rachunek.

Z oferty Izby w zakresie możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych korzystają osoby ze środowiska rzemieślniczego, a także właściciele i pracownicy innych zakładów i instytucji mających siedziby na terenie województwa mazowieckiego i ościennych. Korzystają z niej również osoby zagrożone bezrobociem i bezrobotne chcące uzupełnić, podnieść lub uzyskać nowe kwalifikacje zawodowe. W tym zakresie utrzymywana jest współpraca z powiatowymi urzędami pracy.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom środowiska i kandydatów do egzaminów za pośrednictwem funkcjonującego przy Izbie Mazowieckiego Centrum Edukacji, Promocji i Doradztwa Rzemiosła i Przedsiębiorczości oferowane i realizowane są różnego rodzaju szkolenia i kursy, między innymi :

- kursy zawodowe kwalifikacyjne,
- szkolenia przygotowujące do egzaminów czeladniczych i mistrzowskich,
- kursy BHP,
- kursy komputerowe, podatkowe i specjalistyczne według określonych programów,
- kursy pedagogiczne dla instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakładach pracy i mistrzów szkolących w zakładach rzemieślniczych,
- inne kursy i szkolenia w oparciu o występujące zapotrzebowanie rzemiosła i lokalnych społeczności z kręgów gospodarczych.

Mając na względzie doskonalenie zawodowe właścicieli i pracowników małych i średnich przedsiębiorstw Izba oferuje i organizuje szereg szkoleń i seminariów tematycznych. Dotyczą one między innymi pro-

wadzenia firm, korzystania z funduszy pomocowych Unii Europejskiej (łącznie z ofertą pomocy przy pisaniu wniosków o uzyskanie dotacji z tych źródeł) i innych, według własnego rozeznania i zgłaszanych propozycji. Z naszych obserwacji wynika, że zainteresowanie tego rodzaju ofertami stale rośnie. Izba ze swej strony dokłada wszelkich starań, aby ich tematyka oraz przygotowanie i przeprowadzenie spełniały oczekiwania uczestników.

Wysoki poziom świadczonych usług potwierdza wdrożony w Izbie System Zarządzania Jakością zgodnie z wymogami normy ISO 9001:2000. Z opinii uczestników, wyrażanych w anonimowych ankietach wynika, że szkolenia, kursy, seminaria są przygotowywane i prowadzone na dobrym poziomie.

W oparciu o rozeznanie i występujące zapotrzebowanie lokalnych środowisk rzemieślniczych i kupieckich przy Izbie powołana została Państwowa Komisja Egzaminacyjna do przeprowadzania egzaminów i nadawania tytułów kwalifikacyjnych w zawodach sprzedawca i kelner. Dzięki tej inicjatywie szereg osób uzyskało kwalifikacje zawodowe wykorzystywane przy wykonywaniu zawodu, prowadzeniu działalności gospodarczej oraz uprawnienia dotyczące kwalifikacji zawodowych niezbędnych przy zatrudnianiu młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego w tych zawodach.

W roku 2004 Izba we współpracy z partnerską Izbą Rzemieślniczą w Frankfurtzie n/ Odrą zrealizowała dwa projekty pt.:

- Porównanie i opracowanie dydaktyki i metodyki szkolenia mechaników samochodowych,
- Metody dydaktyczne w nowoczesnym fryzjerstwie.

Projekty te zostały zrealizowane przy wsparciu finansowym ze środków Programu Leonardo da Vinci. W obu tych programach uczestniczyli właściciele zakładów rzemieślniczych – mistrzowie zatrudniający młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego. Wybór tematów okazał się trafny w stosunku do mistrzów, bowiem odczuwali oni brak literatury

dydaktycznej odnoszącej się do nowoczesnych treści szkoleniowych oraz systemu podnoszenia własnych kwalifikacji dydaktycznych. Realizacja projektów miała na celu podniesienie poziomu umiejętności pedagogicznych, umiejętności kształcenia młodocianych pracowników w bardziej sprawny sposób oraz przekazywania nowoczesnej wiedzy i umiejętności. Opracowana podczas projektu procedura miała umożliwić w przyszłości dostosowywanie i przenoszenie na teren działalności promotora metod i programów szkoleniowych, a w odniesieniu do mistrzów szkolących intensywny rozwój umiejętności zawodowych i przyswojenie metod nauczania tych umiejętności. Najważniejszą i najtrwalszą częścią projektu są zdobyte przez uczestniczących w nich mistrzów – wiedza, doświadczenie, umiejętności zawodowe, które będą przekazywać szkolonym uczniom i zatrudnionym w zakładach fryzjerskich i mechaniki pojazdowej pracownikom. Trwałym elementem zrealizowanych projektów pozostają opracowane przez Izbę z udziałem beneficjentów i wydane w formie broszurowej materiały, które są udostępniane właścicielom zakładów, organizacjom rzemieślniczym oraz innym zainteresowanym tą tematyką podmiotom gospodarczym.

W oparciu o zgłaszane zapotrzebowanie środowiska rzemieślniczego i lokalnych przedsiębiorców Izba podjęła, wspólnie z wyspecjalizowaną firmą szkoleniową, sprawę organizacji szkoleń w zakresie wdrażania systemu HCCP w małych i średnich przedsiębiorstwach branży spożywczej. Podjęte działania pozwoliły przeszkolić i dostarczyć niezbędną wiedzę praktycznej oraz przygotować pracodawców i ich kadry pracownicze do samodzielnego opracowania, wdrożenia i realizowania w praktyce tego systemu.

Podkreślając dobre przygotowanie i profesjonalne przeprowadzenie szkoleń uczestnicy przyznawali, że zdobyta wiedza będzie miała wpływ na wypełnianie norm w produkcji i obrocie żywnością. W znacznym stopniu przyczyniać się także będzie do podnoszenia konkurencyjności prowadzonych przez nich zakładów na rynku lokalnym, krajowym i europejskim.

Rozwijająca się gospodarka, wejście Polski do Unii Europejskiej nakazuje bieżące śledzenie i analizowanie obszarów i zainteresowanie właścicieli małych i średnich firm w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego. Poznanie ich oczekiwań, ścisła współpraca przy określaniu tematyki i programów różnego rodzaju kursów i szkoleń może przynieść wymierne korzyści w dostosowywaniu się do norm i warunków obowiązujących w Unii Europejskiej.

Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

Magdalena Nojszewska-Dochev,

Magdalena Barańska

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Rozwój zasobów ludzkich i migracje pracownicze

Informacja z 92 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy

Międzynarodowa Organizacja Pracy, zrzeszająca 177 państw co roku odbywa sesje poświęcone zagadnieniom z obszaru pracy, tym najbardziej aktualnym, które wymagają podjęcia dyskusji na szerokim forum. Sam charakter i formy działalności MOP pozwalają na to, by prowadzone dyskusje i dokumenty tworzone i przyjmowane w ich rezultacie wpływały pozytywnie na rozwój całego złożonego obszaru pracy człowieka. Można wyodrębnić cztery cechy charakterystyczne nadające unikalny charakter działalności MOP – są to:

1. Funkcjonowanie na bazie struktury trójstronnej – rządy, pracodawcy, związki zawodowe;
2. Prowadzenie działalności doradczej odpowiadającej potrzebom indywidualnym każdego państwa zrzeszonego w MOP;
3. Posiadanie szerokiego wpływu na rozwój i przebieg debat politycznych oraz rozwój polityczno-społeczny państw zrzeszonych;
4. Tworzenie analiz, ekspertyz i bazy informacji o pracy w bardzo szerokim przekroju merytorycznym.

Podczas 92 Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy, która odbyła się w dniach 2–17 czerwca 2004 r. przyjęto nowe dokumenty dotyczące kluczowych zagadnień z zakresu rozwoju zasobów ludzkich oraz tendencji rozwojowych światowego rynku pracy. Poniżej przedstawione zostały wybrane aspekty zagadnień omawianych podczas posiedzeń 2 komitetów tj: Komitetu ds. szkolenia i rozwoju zasobów ludzkich oraz Komitetu ds. międzynarodowych migracji pracowniczych.

I. Komitet ds. szkolenia i rozwoju zasobów ludzkich

92 sesja Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjęła za jedno z głównych zadań do realizacji przeprowadzenie dyskusji i dokonanie aktualizacji Rekomendacji MOP Nr 150 z 1975 roku w sprawie Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Postęp cywilizacyjny, jaki nastąpił na świecie od czasu wydania wspomnianej wyżej Rekomendacji wpłynął znacząco na rozwój zasobów ludzkich. Nowe technologie, nowe formy zarządzania i organizacji pracy, a przede wszystkim procesy związane z globalizacją spowodowały konieczność przeglądu i dokonania zmian w szeregu dokumentach wypracowanych przez kraje członkowskie Międzynarodowej Organizacji Pracy. Jednym z takich dokumentów jest właśnie Rekomendacja w sprawie rozwoju zasobów ludzkich. W 2003 roku na 91 Sesji MOP podjęto pierwszą dyskusję nad aktualizacją tego dokumentu. Dyskusja zakończyła się przyjęciem nowych zapisów a następnie przesłaniem ich do rządów krajów zrzeszonych w Międzynarodowej Organizacji Pracy w celu uzyskania opinii i stanowisk dotyczących proponowanych zmian. Te z kolei posłużyły do sformułowania projektu nowego tekstu Rekomendacji, który stał się przedmiotem dyskusji prowadzonej przez przedstawicieli rządów podczas 92 Sesji.

Na pierwszym posiedzeniu powołano Komitet ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich 92 Sesji MOP. Jego przewodniczącym został J. Chetwin – przedstawiciel rządu Nowej Zelandii, natomiast wiceprzewodniczą-

cymi zostali: A.J.E.G Renique – przedstawiciel pracodawców oraz H. Yacob – przedstawicielka związków zawodowych. W skład Komitetu weszło 188 osób, w tym 78 przedstawicieli rządów państw uczestniczących w sesji, 53 przedstawicieli organizacji pracodawców oraz 57 przedstawicieli związków zawodowych. Do końca sesji Komitet odbył 15 posiedzeń, podczas których dyskutowano nad projektem nowego tekstu Rekomendacji nr 150. Przyjęto założenie, że nowa rekomendacja ma stać się instrumentem bardziej dynamicznym i odpowiadającym aktualnym potrzebom społecznym, instrumentem pozwalającym rządowi i partnerom społecznym wytyczać nowe kierunki rozwoju zasobów ludzkich i kreować nową politykę w tym zakresie. W ostatnich latach sprawy rozwoju zasobów ludzkich były centralnym punktem działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy. Znalazło to wyraz w podstawowych dokumentach MOP oraz w jej pracy bieżącej. Konstatacja faktu, że zatrudnienie jest kluczowym punktem polityki społeczno-gospodarczej w każdym jej wymiarze, z jednoczesnym uwzględnieniem tego, iż rosnąca wydajność pracy jest efektem lepszych kwalifikacji i umiejętności pracowników, pozwoliła na umiejscowienie zagadnień rozwoju zasobów ludzkich i kształcenia zawodowego wśród priorytetów działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Trwająca ponad dwa tygodnie dyskusja zakończyła się przyjęciem nowej Rekomendacji noszącej tytuł: **Rekomendacja w sprawie rozwoju zasobów ludzkich: edukacja, kształcenie i uczenie się przez całe życie**. Przyjęty tekst Rekomendacji składa się z 11 rozdziałów, zawierających postanowienia mające na celu wspieranie rządów, pracodawców i związków zawodowych w ich wysiłkach na rzecz rozwoju zasobów ludzkich. Poniżej przedstawiamy zakres problemowy poszczególnych rozdziałów.

1. Cel, zakres i definicje

W rozdziale tym określono, iż kraje członkowskie winny – opierając się na dialogu społecznym – formułować, wdrażać i dokonywać na poziomie krajowym przeglądu polityki rozwoju zasobów ludzkich, edukacji, szkolenia i uczenia się przez całe życie. Musi to odbywać się w powiązaniu z polityką gospodarczą, fiskalną i społeczną.

Dla potrzeb Rekomendacji przyjęto następujące definicje:

- „uczenie się przez całe życie” (ang. lifelong learning) – rozumiane jako wszystkie działania podejmowane w ciągu życia na rzecz rozwoju kompetencji i kwalifikacji,
- „kompetencje” (ang. competencies) – rozumiane jako wiedza, umiejętności i know-how stosowane i doskonalone w określonym kontekście,
- „kwalifikacje” (ang. qualifications) – rozumiane jako formalne potwierdzenie zawodowych lub profesjonalnych możliwości pracownika, uznawane na poziomie międzynarodowym, krajowym i regionalnym,
- „zatrudnialność” (ang. employability) – rozumiana jako zespół kompetencji i kwalifikacji zwiększający potencjał jednostki, jej możliwości edukacyjnych i szkoleniowych na rzecz zapewnienia sobie lub uzyskania właściwej pracy.

2. Rozwój i wdrażanie polityki edukacyjnej i szkoleniowej

W rozdziale tym wskazuje się na konieczność formułowania przez rządy państw członkowskich – przy jednoczesnym włączeniu partnerów społecznych – narodowych strategii w zakresie edukacji i szkolenia, jak również określania ramowych wytycznych polityki szkoleniowej na szczeblu krajowym, regionalnym, lokalnym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstwa. Należy także wspierać rozwój polityki na rzecz powstawania przyjaznych warunków rozwoju przedsiębiorczości, nowych inicjatyw i wzrostu inwestycji dokonywanych przez przedsiębiorstwa w edukację i szkolenia. Z drugiej strony należy także wspierać i motywować jednostki w rozwoju ich kariery zawodowej poprzez edukację i szkolenia.

Nie bez znaczenia dla rozwoju zasobów ludzkich poprzez wdrażanie odpowiedniej polityki edukacyjnej i szkoleniowej mają w szczególności:

- dostosowywanie tej polityki do realiów krajowych,
- inwestowanie w rozwój wykwalifikowanych nauczycieli i instruktorów,
- tworzenie krajowych systemów kwalifikacji,

- budowa i rozszerzanie dialogu społecznego,
- promowanie równych szans kobiet i mężczyzn w dostępie do edukacji, szkolenia i możliwości uczenia się przez całe życie,
- określanie grup szczególnego ryzyka i promowanie ich dostępu do edukacji, szkolenia i możliwości uczenia się przez całe życie.

3. Edukacja i kształcenie przed rozpoczęciem pracy zawodowej

Rozdział ten określa zadania państw członkowskich w zakresie edukacji i szkolenia przed podjęciem pracy zawodowej, co ma istotne znaczenie dla zwiększania szans jednostki na zatrudnienie oraz na integrację społeczną. Należy zatem podejmować wszelkie możliwe działania w zakresie edukacji i szkolenia osób młodych oraz tych dorosłych, którzy przedwcześnie opuścili system edukacji. Wśród tych działań powinny znaleźć się m.in.:

- zapewnianie informacji zawodowej, informacji o rynku pracy, usług doradztwa i pośrednictwa zawodowego,
- tworzenie możliwości korzystania z nowych technologii w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego,
- zapewnianie jakości programów szkolenia przed rozpoczęciem pracy zawodowej i tworzenie możliwości potwierdzania zdobywanych kwalifikacji.

4. Rozwój kompetencji

Rekomendacja uznaje, iż rządy państw sygnujących powinny – wraz z partnerami społecznymi – prowadzić na szeroką skalę identyfikację trendów rozwoju kompetencji przydatnych jednostce, poszczególnym przedsiębiorstwom i gospodarce jako całości. By zadanie to wykonywać rzetelnie i efektywnie należy m.in.:

- włączać wszystkich partnerów społecznych w proces rozwoju kompetencji,
- wspierać dialog społeczny w tym zakresie,
- stymulować inwestycje i uczestnictwo w szkoleniach,

- promować uznawanie doświadczenia nabytego w miejscu pracy, w tym: w procesie szkolenia formalnego i nieformalnego,
- rozwijać strategie i programy promowania równych szans w dostępie do różnych form podnoszenia kwalifikacji.

5. Szkolenia na rzecz godnej pracy i integracji społecznej

Uczestnicy dyskusji uznali, że odpowiedzialność za szkolenie bezrobotnych, poszukujących pracy oraz osób powtórnie wchodzących na rynek pracy i szczególnie zagrożonych utratą pracy ponoszą rządy poszczególnych państw. Niewątpliwie muszą one działać w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi a także z władzami lokalnymi i innymi zainteresowanymi stronami, wdrażającymi programy dla osób z grup szczególnego zagrożenia. Zapisy takie znalazły się w przyjętej Rekomendacji.

6. Ramowe zasady uznawania i poświadczania umiejętności

Rządy państw członkowskich winny – w konsultacji z partnerami społecznymi i przy zastosowaniu własnych systemów uznawania kwalifikacji – promować rozwój, wdrażanie oraz finansowanie mechanizmów przejrzystej oceny, certyfikacji i uznawania umiejętności, z uwzględnieniem krajów, w których zostały one nabyte – tak w trybie formalnym, jak i nieformalnym.

7. Dostawcy szkoleń

Państwa członkowskie powinny – wspólnie z partnerami społecznymi – promować różnorodność działających instytucji szkoleniowych i oferowanych usług, tak by odpowiadały one w pełni potrzebom odbiorców indywidualnych i przedsiębiorstw oraz by zapewniały wysokie standardy usług, szeroką uznawalność kwalifikacji i kompetencji w ramach krajowych systemów jakości.

W związku z tym państwa powinny:

- rozwijać system certyfikacji kwalifikacji instytucji szkoleniowych,
- określać rolę państwa i partnerów społecznych w promowaniu rozwoju i utrzymania różnorodności oferowanych szkoleń,

- zabezpieczać jakość szkoleń oferowanych w systemie publicznym, a także promować rozwój rynku prywatnych instytucji szkoleniowych oraz zapewniać ewaluację osiągnięć w dziedzinie kształcenia i szkolenia,
- Rozwijać standardy jakości pracy nauczycieli i trenerów oraz zapewniać utrzymywanie tych standardów.

8. Usługi wspomagające poradnictwo zawodowe i szkolenie

Ważne miejsce w nowym tekście rekomendacji zajmuje problematyka poradnictwa zawodowego i wspierania systemu usług szkoleniowych. Państwa członkowskie powinny w tym zakresie zwrócić szczególną uwagę na:

- zapewnianie jednostkom uczestnictwa – w ciągu całego życia – w systemie poradnictwa i informacji zawodowej zawodowej, pośrednictwa pracy, a także możliwość korzystania ze wszystkich technik poszukiwania pracy i wspieranie usług szkoleniowych,
- rozwój technologii informatycznych oraz tradycyjnych sposobów wymiany doświadczeń w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego oraz usług szkoleniowych,
- określenie – wspólnie z partnerami społecznymi – roli i zakresu odpowiedzialności służb zatrudnienia, instytucji szkoleniowych i innych zainteresowanych instytucji w odniesieniu do informacji i poradnictwa zawodowego,
- upowszechnianie informacji i doradztwa oraz promowanie umiejętności niezbędnych dla rozwoju przedsiębiorczości i rozszerzanie wśród trenerów i edukatorów świadomości o roli i znaczeniu przedsiębiorczości na rzecz m.in. tworzenia nowych miejsc pracy.

9. Badania w dziedzinie rozwoju zasobów ludzkich, edukacji, szkolenia i uczenia się przez całe życie

Niezwykle ważną rolę w rozwoju zasobów ludzkich odgrywają badania naukowe, rozwój systemów statystyki oraz regularne dokonywanie analiz procesów pracy, edukacji, szkolenia oraz uczenia się przez całe życie.

Dlatego też ten obszar działania został szczególnie rozwinięty w nowym tekście Rekomendacji.

Państwa członkowskie powinny w szczególności:

- zbierać i agregować informacje w podziale na: płeć, wiek i inne kryteria socjo-ekonomiczne; poziomy wykształcenia i kwalifikacje; zatrudnienie i osiągnięte z tego tytułu dochody,
- tworzyć bazy danych i systemy wskaźników jakościowych i ilościowych w oparciu o wyżej wymienione kryteria, a także zbierać informacje i dane o szkoleniach prowadzonych w sektorze prywatnym,
- zbierać – w oparciu o różnorodne źródła – informacje i dane dotyczące kompetencji i trendów rozwoju rynku pracy.

Zbierana i analizowana informacja winna służyć planowaniu, wdrażaniu i ewaluacji określonych programów na rzecz rozwoju zasobów ludzkich.

10. Współpraca międzynarodowa i techniczna

Forum uczestniczące w posiedzeniach Komitetu uznało, że istnieje potrzeba pogłębiania współpracy międzynarodowej w zakresie rozwoju i promowania edukacji, szkolenia i uczenia się przez całe życie, co znalazło wyraz w konkretnych zapisach tego rozdziału. Uznano, iż niezbędne jest rozszerzanie i promowanie współpracy pomiędzy rządami, partnerami społecznymi, sektorem prywatnym i organizacjami międzynarodowymi – na rzecz realizowania zapisów zawartych w przyjętej Rekomendacji.

11. Postanowienia końcowe

Jako postanowienie końcowe Rekomendacji przyjęto zapis, iż zastępuje ona Rekomendację Międzynarodowej Organizacji Pracy – Rozwój Zasobów Ludzkich – z 1975 r. Wszyscy uczestnicy dyskusji prowadzonych w ramach Komitetu uznali, że nowa rekomendacja przyczyni się do rozwoju nowych form współpracy wszystkich partnerów działających na rzecz rozwoju zasobów ludzkich.

II. Komitet ds. Międzynarodowych Migracji Pracowniczych

Celem prac Komitetu było przeprowadzenie dyskusji oraz zaproponowanie wniosków do przygotowywanego przez MOP Raportu pt. „*Towards a fair deal for Migrant Workers in the global economy*”(pol. „*Na rzecz lepszego traktowania pracowników migrujących w erze globalizacji*”). W ramach ogólnej dyskusji na temat międzynarodowych migracji podjęto także ustalenia dotyczące przygotowania planu działań Międzynarodowej Organizacji Pracy, mającego na celu zapewnienie lepszej ochrony pracowników migrujących.

Komitetowi ds. Migracji Pracowniczych przewodniczył J. Dé z Senegalu, przedstawiciel strony rządowej; zastępowało go dwóch wiceprzewodniczących Pan J. de Regil z Meksyku, przedstawiciel grupy pracodawców oraz Pani S. Burrow z Australii, reprezentująca grupę pracowników. Powołany został także 15 osobowy zespół, po pięciu przedstawicieli rządów, pracodawców i pracowników (stronę rządową reprezentował: przedstawiciel Filipin, Nigerii, Meksyku, Stanów Zjednoczonych i Irlandii), który zajął się opracowaniem zgłoszonych podczas posiedzeń Komitetu wniosków do przygotowanego przez MOP raportu i przygotowaniem poprawek, celem poddania ich głosowaniu na forum plenarnym.

Inauguracyjne posiedzenie Komitetu ds. Międzynarodowych Migracji Pracowniczych odbyło się 1 czerwca 2004 r. Początkowo Komitet składał się ze 174 przedstawicieli: rządów (75), pracodawców (39) i pracowników (60). Skład Komitetu jak również liczba przysługujących członkom głosów zmieniały się w zależności od czasu pobytu delegacji krajowych przedstawicieli na konferencji.

Zainicjowana w Komitecie dyskusja na temat międzynarodowych migracji zarobkowych skupiła się wokół trzech głównych zagadnień:

- międzynarodowych migracji zarobkowych w erze globalizacji,
- uporządkowania migracji pracowniczych poprzez kreowanie odpowiednich polityk migracyjnych i instytucji wspomagających,
- zwiększeniu ochrony pracowników migrujących.

W celu dokonania oceny istniejącej sytuacji oraz podjęcia ustaleń co do przyszłych działań w tym obszarze, za główne tematy dyskusji przyjęto:

1. Zarządzanie nielegalną migracją,
2. Związki pomiędzy rozwojem migracji a rozwojem ekonomicznym,
3. Zapewnienie równomiernego podziału korzyści wynikających z międzynarodowych migracji zarobkowych pomiędzy krajami przyjmującymi i wysyłającymi, mając na względzie zwłaszcza przepływ wysoko wykwalifikowanych pracowników,
4. Pomoc krajom imigracyjnym o średnich dochodach w dopasowaniu ich polityki migracyjnej do obecnych warunków panujących na rynku pracy,
5. Brak ochrony pracowników migrujących zarobkowo,
6. Dodatkowe trudności, z którymi muszą zmagać się migrujące zarobkowo kobiety.

Konwencje i rekomendacje MOP dotyczące międzynarodowych migracji zarobkowych – pomimo konieczności ich aktualizacji – są nadal najważniejszym środkiem ochrony pracowników migrujących na poziomie międzynarodowym. I właśnie 92 Sesja MOP była forum zapoczątkującym szeroką dyskusję mającą na celu przyjęcie planu działań w obszarze migracji zarobkowych, który obejmie następujące elementy:

- promowanie konwencji MOP dotyczących pracowników migrujących oraz zapewnienie pomocy technicznej,
- poszerzenie działalności MOP w zakresie polityk narodowych i zarządzania migracjami,
- monitorowanie rozwoju rynków pracy i fali migracji w długim okresie,
- promowanie porozumień dotyczących współpracy pomiędzy państwami, w celu odpowiedniego zarządzania migracjami,
- ustanowienie międzynarodowego forum ds. migracji zarobkowych.

Podczas dyskusji na temat migracji zarobkowych podjęto w szczególności następujące kwestie:

1. Grupa pracodawców zwróciła szczególną uwagę na potrzebę kształtowania odpowiednich polityk migracyjnych i wyeliminowania niele-

galnej migracji. MOP służy i dalej powinna służyć pomocą techniczną w rozwijaniu krajowych polityk i promowaniu dwustronnych porozumień. Zwrócono uwagę na potrzebę współpracy MOP z międzynarodowymi i lokalnymi agencjami w obszarze migracji zarobkowych, w celu ułatwienia wymiany informacji na temat najlepszych stosowanych w tej dziedzinie rozwiązań.

2. Grupa pracowników zaproponowała podjęcie ściślejszej współpracy przez MOP ze Światową Organizacją Handlu (WTO) w celu zapewnienia lepszej ochrony praw pracowników migrujących, zwłaszcza pracowników migrujących tymczasowo. Przewodnicząca grupy pracowników poprosiła grupę pracodawców do przyłączenia się do wspólnego działania przeciw wykorzystywaniu pracowników migrujących, przytaczając konkretne przypadki naruszeń praw człowieka w krajach przyjmujących. Jednocześnie zwróciła uwagę, iż konwencje MOP (nr 97 z 1949 r. oraz nr 143 z 1975 r.), chociaż nie zostały ratyfikowane przez wszystkie kraje, stanowią ważny instrument ochrony pracowników migrujących i są wyznacznikiem dla wewnętrznych polityk również tych krajów, które konwencji MOP nie ratyfikowały. Grupa pracowników zwróciła uwagę na społeczne rozmiary globalizacji, która nie przyniosła, wbrew oczekiwaniom, nowych miejsc pracy, ale wymusiła potrzebę lepszego zarządzania migracjami zarobkowymi. Rozwiązaniem tego problemu mogłoby być stworzenie wielostronnego forum ds. migracji pracowniczych w ramach MOP. Grupa pracodawców wezwała również do powołania Stałego Komitetu MOP, który odpowiadałby za kierowanie i monitorowanie wdrażania polityk i programów MOP dotyczących migracji zarobkowych.
3. Przedstawiciele rządów zwracali uwagę na wysokie koszty migracji (problem separacji rodzin, utraty wysoko wykwalifikowanej kadry przez kraje wysyłające) oraz problem pracowników o nieuregulowanym statusie zatrudnienia. Przedstawiciele rządów zgodzili się jednomyślnie co do potrzeby szerszego promowania praw pracowników migrujących: przypominania państwom przyjmującym o ich zobowiązaniach, promowaniu przez MOP zasad równego traktowania i zapobiegania wykorzy-

staniu pracowników migrujących. Podkreślono potrzebę harmonizacji polityki krajów wysyłających z krajami przyjmującymi, które powinny zapewnić pomoc ekonomiczną krajom, które tracą wysoko wykwalifikowaną kadrę. Poglądy przedstawicieli grupy rządowej na temat stosowanych instrumentów MOP w zakresie polityki migracji zarobkowych znacznie się różniły. Np. przedstawicielka Meksyku uznała, iż ratyfikacja istniejących konwencji MOP nr 97 z 1949 r. i 143 z 1975 r. jest bezzasadna, gdyż ich zapisy są przestarzałe. Przeciwnie, przedstawiciel Brazylii uznał, iż ratyfikacja ww. konwencji jest konieczna, aby efektywnie zarządzać migracjami. Wielu przedstawicieli grupy rządowej zwróciło uwagę na potrzebę rewizji konwencji i dostosowania ich do istniejących realiów. Wśród sugestii na temat roli MOP w zakresie ochrony pracowników migrujących wyróżniono:

- zapewnienie pomocy technicznej, w celu wspierania krajów we wdrażaniu istniejących międzynarodowych standardów pracy do ustawodawstwa wewnętrznego i stosowania w praktyce,
- inicjowanie współpracy pomiędzy państwami, aby lepiej zarządzać migracjami na poziomie krajowym i regionalnym,
- promowanie wkładu migracji do ogólnego rozwoju ekonomicznego,
- promowanie dialogu społecznego na poziomie krajowym i regionalnym,
- promowanie współpracy regionalnej i bilateralnej,
- rozpowszechnianie informacji i dobrych praktyk,
- stworzenie bazy danych dla prowadzenia wiarygodnych statystyk, zwłaszcza z krajów wysyłających, z rozróżnieniem na płeć, oraz dysponowanie danymi na temat rynków pracy,
- angażowanie regionalnych i subregionalnych organizacji w rozpowszechnianie informacji,
- konsekwentne działania MOP oraz innych instytucji ONZ i organizacji międzynarodowych w obszarze międzynarodowych migracji zarobkowych,
- wspieranie instytucji monitorujących przepływ pracowników.

W toku dyskusji uznano, iż do planu działań MOP w zakresie regulowania migracji pracowniczych należy ująć następujące kwestie:

- **Uznanie wzrostu znaczenia migracji dla rozwoju społeczno-gospodarczego.**

Przedstawiciele pracowników podkreślili potrzebę implementacji międzynarodowych standardów MOP przez parlamenty krajowe, w celu zapewnienia równych praw, zarówno pracownikom krajowym, jak i pracownikom migrującym. W związku z powyższym uznano za konieczne przeprowadzenie reform takich, jak: stworzenie bardziej przejrzystych i stabilnych procedur oraz programów regulujących statut pracowników nielegalnych. Podkreślono potrzebę uregulowania działalności prowadzonej przez prywatne agencje pośrednictwa pracy, promowanie konwencji nr 181 z 1997 r. i rekomendacji nr 188 oraz umów dwustronnych zawieranych pomiędzy krajami wysyłającymi i przyjmującymi.

Przedstawiciele pracodawców podkreślili potrzebę dyskusji wokół problemów krajów tranzytu w kontekście międzynarodowych migracji zarobkowych i jednocześnie wyrazili swój sprzeciw wobec zrównania w prawach pracowników nielegalnych z pracownikami o uregulowanym statusie zatrudnienia. Zwrócili uwagę, iż MOP w swoich działaniach powinna ściśle trzymać się wyznaczonych ram i szanować suwerenność poszczególnych państw.

Przedstawiciele rządów zwrócili uwagę na potrzebę dokonania rozróżnienia pomiędzy migracją tymczasową, sezonową i stałą ze względu na ich różną charakterystykę i oddziaływanie. Większość przyznała, iż należy szanować fundamentalne prawa wszystkich pracowników migrujących, ale zrównanie w prawach pracowniczych pracowników nielegalnych i legalnych mogłoby doprowadzić do zachwiania w niektórych krajach istniejących systemów zabezpieczenia społecznego.

- **Konieczność likwidacji luk w systemach ochrony emigrantów (w szczególności systemach zabezpieczenia społecznego).**

Przedstawiciele pracowników podkreślili potrzebę powołania międzynarodowego forum ds. migracji zarobkowych, którego celem byłoby

promowanie konwencji MOP nr 97 z 1949 r. i 143 z 1975 r. oraz ochrona praw pracowników migrujących.

Przedstawiciele pracodawców MOP zwrócili uwagę na istnienie wielu innych konwencji MOP, poza konwencjami 97 i 143, które również odnoszą się do pracowników migrujących i zostały ratyfikowane przez większą liczbę państw. Zdaniem przedstawicieli pracodawców zadaniem rządów jest implementowanie właściwych polityk i procedur regulujących zagadnienia migracji zarobkowej, natomiast MOP powinna gromadzić statystyki na temat rozmiarów migracji legalnej i nielegalnej.

Przedstawiciele rządów wyrazili uznanie i poparcie dla istniejących standardów międzynarodowych MOP, ale opowiedzieli się za wyraźnym rozróżnieniem zabezpieczenia społecznego dla pracowników legalnych i nielegalnych. Kilku przedstawicieli uznało, iż kampania promocyjna MOP nie powinna ograniczać się tylko do promocji międzynarodowych standardów pracy MOP, ale objąć także konwencję MOP dotyczącą ochrony praw pracowników migrujących oraz konwencję przeciwko transnarodowej zorganizowanej przestępczości i jej protokoły. Przedstawiciele rządów byli zgodni, iż MOP nie powinna powielać pracy innych organizacji w kwestii migracji zarobkowych i skupić się na wymianie dobrych praktyk w zakresie zarządzania migracjami zarobkowymi oraz promowaniu dialogu na temat porozumień, dwu i wielostronnych lub regionalnych.

- **Promocję przejrzystych narodowych polityk migracyjnych oraz najlepszych praktyk dla pełnego zarządzania zagranicznymi migracjami pracowniczymi przez MOP.**

Przedstawiciele pracowników opowiedzieli się za stworzeniem wielostronnego forum ds. międzynarodowych migracji zarobkowych, którego obszar działania objąłby m.in.: wymianę informacji na temat rynków pracy, promocję najlepszych praktyk, w celu rozwoju legalnej migracji, ochronę emigrantów poprzez umacnianie prawa krajowego, upowszechnianie praktyk antydyskryminacyjnych, kontrole legalności zatrudnienia i warunków pracy, wydawanie licencji i monitorowanie działalności prywatnych agencji pośrednictwa pracy, itp. Przedstawi-

ciele pracowników zaproponowali MOP zwołanie w ciągu 12 miesięcy trójstronnego spotkania ekspertów, w celu rozwoju koncepcji wielostronnego forum ds. międzynarodowych migracji zarobkowych z udziałem organizacji międzynarodowych oraz powołanie Stałego Komitetu MOP, który odpowiadałby za kierowanie i monitorowanie wdrażania polityk i programów MOP dotyczących migracji.

Przedstawiciele pracodawców podkreślili, iż powołanie wielostronnego forum powinno sprzyjać wspieraniu rozwoju polityk krajowych, umów dwu i wielostronnych oraz zapewniać, iż migracje są korzystne dla uczestniczących w nich stron. Przedstawiciele pracodawców zgodzili się z przedstawicielami rządów, iż polityka imigracyjna państw jest suwerennym prawem państwa. Przedstawiciele pracodawców zaproponowali włączenie następujących elementów do obszaru działania wielostronnego forum: dostęp do informacji na temat: ofert pracy, możliwości zatrudnienia w zależności od kwalifikacji zawodowych, wieku, wykształcenia; wdrożenia umów dwu i wielostronnych, a także informacji dotyczącej praw i zobowiązań pracowników oraz pracodawców w kraju przyjmującym. Przedstawiciele pracodawców podkreślili, iż działania techniczne MOP powinny uwzględniać fakt, iż systemy ochrony pracowników różnią się w poszczególnych krajach.

Przedstawiciele rządów poparli ideę zarządzania migracjami w oparciu o istniejące regulacje prawne. Przedstawicielka Republiki Czeskiej podała przykład realizowanego przez Czeskie Ministerstwo Pracy programu, którego uczestnicy mogą ubiegać się o status stałego rezydenta po przepracowaniu 2,5 roku.¹ Przedstawiciele rządów zaproponowali

¹ 26 września 2001 rząd czeski przyjął koncepcję nowego, aktywnego podejścia do zarządzania migracjami. W ramach ww. koncepcji Komisja ds. Obcokrajowców czeskiego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych przygotowała projekt dokumentu, w którym określono szczegółowo zasady selekcji wykwalifikowanych pracowników poszukiwanych na czeskim rynku pracy. W pierwszym roku implementacji program został skierowany do obywateli państw: Bułgarii, Chorwacji i Kazachstanu. Limit uczestników programu określono w pierwszym roku pilotażowym na 600 osób. W miarę ewaluacji programu przewiduje się rozszerzenie go na inne państwa oraz kategorie zawodowe.

zorganizowanie seminariów w celu wymiany poglądów na temat polityk migracyjnych, warsztaty i szkolenia na temat migracji i powołanie sieci ds. migracji międzynarodowych umiejscowionej w regionalnych biurach MOP. Większość przedstawicieli podkreśliła znaczenie umów dwustronnych oraz potrzebę ustanowienia stałego forum dyskusyjnego ds. migracji zarobkowych pomiędzy partnerami społecznymi krajów pochodzenia i przeznaczenia. Większość przedstawicieli uznało promowanie nowych standardów MOP w zakresie migracji międzynarodowych za przedwcześnie i zasugerowało poczekanie na rezultaty realizowanych już inicjatyw.

- **Konieczność wymiany informacji na temat migracji międzynarodowych w celu lepszego zarządzania tym procesem.**

Przedstawiciele pracodawców zgodzili się, iż państwa powinny wyrazić oddzielić pojęcie pracownika o uregulowanym statusie zatrudnienia od pracownika o nieuregulowanym statusie zatrudnienia w prawie krajowym i umowach wielostronnych, tak aby wyeliminować istniejące różnice pojęciowe. Przedstawiciele pracodawców podkreślili, iż działalność MOP na różnych forach międzynarodowych oraz spotkania eksperckie powinny mieć zawsze charakter trójstronny.

Przedstawiciele pracowników zwrócili uwagę, iż MOP powinna pomagać rządów w reformowaniu ich krajowego porządku prawnego w części dotyczącej migracji zarobkowych oraz zintensyfikować przeprowadzanie inspekcji pracy.

Przedstawiciele rządów – w większości – byli zgodni, iż powołanie wielostronnego forum ds. międzynarodowych migracji zarobkowych jest potrzebne dla lepszego zarządzania migracjami. Stany Zjednoczone Ameryki pozostały sceptyczne wobec powołania wielostronnego forum z uwagi na niepotrzebne koszty i dublowanie się zadań. Przedstawiciel Australii poddał pod wątpliwość, czy MOP posiada mandat do powołania podobnego forum. Przedstawiciel Szwecji uznał, iż alternatywnym forum dla debaty na temat migracji mogłaby być Globalna Komisja ds. Migracji Zarobkowej, natomiast przedstawiciel Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji zwrócił uwagę Komitetu na działania

podejmowane przez rząd szwajcarski w kontekście Inicjatywy Berneńskiej.²

W ogólnej dyskusji na temat migracji międzynarodowych członkowie UE podkreślili rolę MOP w zakresie ochrony praw pracowników migrujących oraz jej działania podejmowane na rzecz przestrzegania standardów międzynarodowych. Państwa należące do Unii Europejskiej przyznały, iż aby zapewnić skuteczną ochronę pracownikom migrującym niezbędne jest odpowiednie zarządzanie migracjami poprzez rozwój dialogu i współpracy pomiędzy krajami wysyłającymi i przyjmującymi, wzorem systemu funkcjonującego w UE. W tym celu MOP powinna przyczyniać się do promowania istniejących standardów, cedując zadania takie, jak długofalowe badania rozwoju rynków pracy, na istniejące organizacje na poziomie regionalnym lub krajowym, aby uniknąć dublowania działań. Jednocześnie członkowie UE sceptycznie odnieśli się do idei powołania międzynarodowego forum ds. migracji zarobkowych opowiadając się raczej za większym zaangażowaniem MOP w prace istniejących już form.

W kwestii nielegalnej imigracji UE zwróciła uwagę na potrzebę tworzenia strategii jej zwalczania z użyciem sankcji wobec osób odpowiedzialnych za przemyt pracowników oraz promocją współpracy w ramach umów dwu i wielostronnych pomiędzy krajami wysyłającymi i przyjmującymi.

² Inicjatywa Berneńska, zapoczątkowana w 2001 r. przez Szwajcarskie Biuro Federalne ds. Uchodźców, ma na celu wypracowanie ogólnych ram współpracy państw dla lepszego zarządzania migracjami na poziomie regionalnym i globalnym. Inicjatywa berneńska jest procesem, określanym jako: konsultatywny, wspólny, zrozumiały, zrównoważony i niewiążący. Podczas spotkania w lipcu 2003 r. w Bernie, w Szwajcarii, uczestniczący w nim eksperci rządowi oraz przedstawiciele organizacji międzynarodowych i regionalnych przyjęli koncepcję pt. „*International Agenda for Migration Management*”, która porusza najważniejsze aspekty migracji, takie jak: prawa człowieka, migracje zarobkowe, problem integracji pracowników migrujących, nielegalnej migracji, handlu ludźmi i przemytu emigrantów oraz wymienia najlepsze praktyki dla zaplanowanego i spójnego zarządzania migracjami zarobkowymi.

Obrady obydwu Komitetów po raz kolejny dowiodły, że Międzynarodowa Organizacja Pracy i odbywające się corocznie jej konferencje są ważnym forum dla podejmowania dyskusji nad zagadnieniami dotyczącymi pracy człowieka w wymiarze globalnym – zagadnieniami, które na obecnym etapie rozwoju cywilizacyjnego wymagają spojrzenia z nowej perspektywy i wypracowania wspólnych dokumentów programowych.

Na dzień 31 grudnia 2003 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy liczyła 177 członków. Poniżej załączamy aktualną listę państw-członków MOP w układzie alfabetycznym w (angielskiej wersji językowej):

Afghanistan, Albania, Algeria, Angola, Antigua and Barbuda, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaijan, Bahamas, Bahrain, Bangladesh, Barados, Belarus, Belgium, Belize, Benin, Bolivia, Bosnia and Herzegovina, Botswana, Brazil, Bulgaria, Burkoina Faso, Burundi, Cambodia, Cameroon, Canada, Cape Verde, Central African Republic, Chad, Chile, China, Colombia, Comoros, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatia, Cuba, Cyprus, Czech Republik, Democratic Republic of the Congo, Denmark, Djibouti, Dominica, Dominican Republic, Ecuador, Egypt, El Salvador, Equatorial Guinea, Eritrea, Estonia, Ethiopia, Fiji, Finland, France, Gabon, Gambia, Georgia, Germany, Ghana, Greece, Grenada, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Guyana, Haiti, Honduras, Hungary, Iceland, India, Indonesia, Islamic Republic of Iran, Iraq, Ireland, Israel, Italy, Jamaica, Japan, Jordan, Kazakhstan, Kenya, Kiribati, Reublic of Korea, Kuwait, Kyrgyzstan, Lao People's Democratic Republic, Latvia, Lebanon, Lesotho, Liberia, Libyan Arab Jamahriya, Lithuania, Luxembourg, Madagascar, Malawi, Malaysia, Mali, Malta, Mauritania, Mautritius, Mexico, Republic of Moldova, Mongolia, Morocco, Mozambique, Myanmar, Namibia, Nepal, Netherlands, New Zeland, Nicaragua, Niger, Nigeria, Norway, Oman, Pakistan, Panama, Papua New Guinea, Paraguay, Peru, Philippines, Poland, Portugal, Qatar, Romania, Russian Federation, Rwanda, Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent and the Grenadines, Sam Marino, Sao Tome and Principe, Saudi Arabia, Senegal, Serbia and Montenegro, Seychelles, Sierra Leone, Singapore, Slovakia, Slovenia, Solomon Islands, Somalia, South Africa, Spain, Sri Lanca, Sudan, Suriname,

Swaziland, Sweden, Switzerland, Syrian Arab Republic, Tajikistan, United Republic of Tanzania, Thailand, The former Yugoslav Republic of Macedonia, Democratic Republic of Timor – Leste, Togo, Trinidad and Tobago, Tunisia, Turkey, Turkmenistan, Uganda, Ukraine, United Arab Emirates, United Kingdom, United States, Uruguay, Uzbekistan, Vanuatu, Venezuela, Viet Nam, Yemen, Zambia, Zimbabwe.

Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz
Departament Zarządzania EFS
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Od terytorialnych paktów na rzecz zatrudnienia do EQUAL

Z inicjatywy Zakładu Badań Ekonomicznych i Społecznych Głównego Instytutu Górnicztwa w Katowicach oraz Konsulatu Generalnego Republiki Austrii w Krakowie w dniach 8–9 października 2004 r. odbyła się w Katowicach polsko – austriacka konferencja naukowa *„Współpraca regionalna Górna Austria – Górny Śląsk: wyzwania w kształtowaniu aktywnej polityki rynku pracy w ramach wykonania europejskiej strategii zatrudnienia”*. Konferencja zgromadziła uczestników zarówno strony polskiej jak i austriackiej, przedstawicieli strony rządowej, samorządowej i organizacji pozarządowych.

Podczas konferencji przedstawiony został lokalny wymiar europejskiej strategii zatrudnienia oraz scharakteryzowano regiony: Górna Austria i Górny Śląsk, szczególnie w kontekście problematyki zatrudnienia i rynku pracy.

Podczas konferencji oprócz standardowych metod oddziaływania na rynek pracy przedstawiono również innowacyjne działania na rzecz partnerstwa i współpracy, wśród których znalazły się Inicjatywa Współnotowa EQUAL oraz Terytorialne Pakty Zatrudnienia.

O EQUAL dużo już w rubryce o Europejskim Funduszu Społecznym było pisane wydaje się więc, że dobrze przy okazji tego wydarzenia jakim była konferencja wspomnieć o Terytorialnych Paktach Zatrudnienia, które były w pewnym sensie protoplastą EQUAL.

Europejski pakt zaufania w sprawie zatrudnienia, rozwoju i konkurencyjności

Podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Turynie w dniu 29 marca 1996 r. przewodniczący Komisji Europejskiej Jacques Santer przedstawił Radzie Europejskiej projekt zawarcia *Europejskiego paktu zaufania na rzecz zatrudnienia*. Celem paktu było opracowanie konsekwentnej strategii realizowanej przez wszystkie europejskie instytucje, rządy, pracodawców i pracowników. Rada Europejska, powołując się na zapisy *Białej Księgi na temat rozwoju, konkurencyjności i zatrudnienia* oraz konkluzje wynikające z przyjętych podczas turyńskiego szczytu wniosków podjęła inicjatywę i potwierdziła swoje zaangażowanie na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy, uznając je za priorytetowe. Należy przy tym pamiętać, że w tym okresie na europejskim rynku pracy bezrobocie zaczęło stanowić coraz poważniejszy problem.

Częścią integralną *Europejskiego paktu zaufania na rzecz zatrudnienia* były Terytorialne Pakty Zatrudnienia (TEP – Territorial Employment Pacts). Idea TEP była zbudowana wokół koncepcji rozszerzenia współpracy pomiędzy władzami lokalnymi i regionalnymi, biznesem, partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi oraz wszystkimi tymi instytucjami i organizacjami, które wyrażały wolę i chęć współpracy tym obszarze.

Nawiązywanie partnerstwa i koordynacja współpracy

TEP spotkały się z dużym zainteresowaniem wśród uczestniczących w projekcie tworzenia oddolnych inicjatyw lokalnych. U źródeł TEP leżało przekonanie, że nie wszystkie problemy można rozwiązać instytucjonalnie

i istnieje potrzeba stworzenia modelu współpracy przekraczającego granice tradycyjnie pojmowanych sektorów: publicznego i prywatnego. Zadaniem państw członkowskich było wyselekcjonowanie, na określonym obszarze potencjalnych projektów, a następnie nominowanie lokalnych koordynatorów dla każdego z nich. Rolą każdego z koordynatorów było określenie, w trakcie trwania TEP (nie dłużej niż cztery miesiące) planu działań paktu, który mógł również uwzględniać wsparcie Europejskiego Banku Inwestycyjnego (EIB – European Investment Bank) oraz Europejskiego Funduszu Inwestycyjnego (European Investment Fund). Komisja Europejska zapewniała wsparcie w postaci organizacji elektronicznego forum na stronach europejskich oraz wsparcie techniczne w postaci środków finansowych przeznaczonych na pomoc techniczną dla każdego z paktów w wysokości około 200 000 ECU na każdy z utworzonych paktów. Pozostałe środki powinny zapewnić władze lokalne oraz przedsiębiorcy prywatni.

Poniższe zestawienie przedstawia liczbę TEP utworzonych w państwach członkowskich uczestniczących w pakcie do 1998 roku:

Kraj	Liczba TEP
Włochy	10
Niemcy	9
Wielka Brytania	10
Hiszpania	6
Finlandia	7
Belgia	5
Francja	10
Grecja	7
Szwecja	5
Dania	5
Portugalia	3
Austria	4
Irlandia	4
Holandia	3
Luksemburg	1
Razem	89

W okresie od powstania koncepcji TEP do szczytu w Amsterdamie (16–17 czerwiec 1997 r.) powstało 89 TEP, w finansowaniu których Komii-

sja uczestniczyła w około 60% (1,6 mld euro). Statystyki unijne pokazują, że w realizację paktów zaangażowanych było około 32 miliony osób, co stanowiło około 8,7% całej populacji Unii Europejskiej. Średnia stopa bezrobocia w regionach, na których realizowane były TEP wynosiła 14,5%.

Innowacyjność i różnorodność

Partnerstwo zastosowane w TEP miało być narzędziem wykorzystywanym przez społeczność lokalną w drodze do sukcesu. Instrumentem, który pozwoli na wykorzystanie zindywidualizowanego podejścia do zróżnicowanych problemów każdego z regionów. Każdy z TEP stosował własną koncepcję partnerstwa z uwzględnieniem unijnej perspektywy, która, bez ingerowania w treści paktów, określała ramy partnerstwa. TEP tworzone były w celu:

- Wzmocnienia polityki współpracy,
- Efektywniejszego użycia i uprofilowania podejmowanych działań,
- Integracji społeczeństwa obywatelskiego,
- Stymulacji zaangażowania biznesu,
- Promowania podejmowanych działań.

W każdym z krajów członkowskich TEP miały różnorodny zasięg i skalę oddziaływania. Wśród przykładów TEP można wymienić działania podejmowane na rzecz podtrzymywania lokalnego dziedzictwa kulturowego jak na przykład w hiszpańskim regionie Ceuta w Północnej Afryce. W projekcie tym młodzież rozwijała turystykę z jednoczesną ochroną lokalnego rzemiosła. Głównym celem paktu utworzonego w Niemczech, w Dolnej Saksonii (Peine), było stworzenie punktu kontaktowego dla różnorodnych uczestników lokalnego rynku pracy używających nowoczesnych technologii i stworzenie regionalnego centrum szkoleniowo-zatrudnieniowego. Projekt austriacki, realizowany w Wiedniu we współpracy ze związkami zawodowymi i lokalnym przemysłem miał na celu podniesienie znaczenia regionu, promocję równych szans oraz poprawienie wizerunku regionu jako obszaru inwestycyjnego.

Zmiana polityki

W kolejnym okresie budżetowym, który rozpoczął się w 2000 roku Unia Europejska wycofała się z finansowania paktów na rzecz zatrudnienia przekazując zarządzanie TEP do państw członkowskich. Nie oznaczało to jednak wycofania się Unii z finansowania działań na rzecz partnerstwa w obszarze zatrudnienia. Idea partnerstwa została zaszczerpiona i przekazywana na kolejne szczeble. Począwszy od 2000 roku państwa członkowskie rozpoczęły proces włączania wyników TEP do polityk krajowych wykorzystując fundusze strukturalne, między innymi Europejski Fundusz Społeczny. W Austrii TEP wdrażane były w ramach priorytetu 6, celu 3. We Włoszech przyjęły formę Multiregionalnego Programu Operacyjnego, a w Irlandii Programu Lokalnego Rozwoju Integracji Społecznej.

TEP wspierane były również przez doświadczenia z Inicjatyw Współnotowych takich jak LEADER i URBAN oraz programu Miejsko-Wiejski Rozwój Lokalny realizowanego w Irlandii (Local Urban and Rural Development Programme). Sukces paktów uzależniony był od dwóch czynników: pełnego zaangażowania partnerów i ich reprezentacyjności oraz zawartości planu działań – w szczególności ich dostosowania do potrzeb danego regionu.

Fundusze strukturalne wspierają działania podejmowane w ramach TEP w trzech obszarach, zgodnie z wytycznymi na lata 2000–2006:

- spójność z krajowymi planami działań i wytycznymi zatrudnienia,
- tworzenie terytorialnych podstaw dla procesu programowania,
- potrzeba podjęcia działań wsparcia technicznego.

TEP w Austrii

W katowickiej konferencji wzięła udział Pani Anette Scoppeta, kierownik austriackiej placówki koordynacyjnej TEP, która przedstawiła historię TEP w Austrii.

W początkowym etapie tworzenia się TEP w procesie tym brały udział 4 prowincje austriackie. Po kilku edycjach tworzenia TEP w latach 1996–

–1998, kiedy zauważalne stały się pozytywne doświadczenia wynikające z tworzenia TEP, do udziału w projekcie weszły wszystkie austriackie prowincje. W 2003 roku w Austrii powstało 9 TEP.

Biuro koordynacyjne dla wszystkich TEP ma swoją siedzibę w Wiedniu. Główne cele koordynacji to:

- skontaktowanie przedstawicieli instytucji reprezentujących różne interesy,
- zapewnienie przepływu informacji pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w TEP na poziomie krajowym i międzynarodowym,
- doradztwo i techniczne wsparcie TEP,
- świadczenie usług public relations.

Do podstawowych działań biura koordynacji zalicza się:

1. Działania sieciowe:
 - Regularny transfer informacji, koordynacja spotkań,
 - Materialne wsparcie TEP, nadzór prowadzonych badań i analiz,
 - Wymiana doświadczeń na poziomie międzynarodowym,
2. Wkład informacyjny:
 - informowanie o zakresie tematycznym oraz przykładach dobrych praktyk,
 - publikowanie broszur informacyjnych kierowanych do grup docelowych,
3. Public relations:
 - stworzenie i utrzymanie strony internetowej,
 - opracowywanie informacji, raportów rocznych, utrzymywanie kontaktów z mediami,
4. Monitoring i ewaluacja:
 - transfer wiedzy i wsparcie we wdrożeniu systemu monitoringu i oceny systemu na miejscu.

Wyzwania jakie stawiają przed sobą austriackie TEP to:

- Budowanie partnerstwa i współpracy na różnych płaszczyznach,
- Połączenie różnych polityk na lokalnym i regionalnym rynku,

- Wykorzystywanie efektu synergii pomiędzy istniejącymi programami,
- Budowanie współpracy na różnych poziomach władzy,
- Dokumentowanie pracy.

Budżet austriackich TEP w 2003 roku wynosił 500 mln euro i przeznaczony był na zwiększenie efektywności i skuteczności istniejących zasobów, wsparcie grup docelowych wdrażanie zasady równości płci (gender mainstreaming), wymianę doświadczeń na poziomie europejskim oraz rozszerzenie realizowanych działań o założenia Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Dla uczestników TEP przejście do działań Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL wydaje się naturalnym procesem. Zasady wdrażania EQUAL, wynikające z doświadczeń we wdrażaniu wcześniejszych inicjatyw, stanowią niejako kontynuację założeń TEP wprowadzając dodatkowo obszary tematyczne koncentrujące się na walce z dyskryminacją i nierównościami na rynku pracy. Partnerstwo, mainstreaming, współpraca ponadnarodowa, aktywne zaangażowanie uczestników znane wszystkim wnioskującym do EQUAL są również nieodłącznym elementem TEP.

Polska, przed przystąpieniem do wdrażania EQUAL również mogła skorzystać z instrumentu pomocy w tworzeniu terytorialnych paktów zatrudnienia, które przyjęły formę lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia. Działania realizowane na rzecz porozumień realizowane były w ramach jednego z projektów Phare 2000 SSG RZL wdrażanego w czterech województwach: lubelskim, podkarpackim, podlaskim oraz warmińsko-mazurskim.

Głównym celem projektu *Wpieranie rozwoju lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia* było rozwijanie partnerskiej współpracy organizacji i instytucji na poziomie powiatu w zakresie identyfikacji priorytetów oraz opracowania projektów dotyczących rozwoju zatrudnienia. Projekt wdrażany był przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i realizowany przez firmy pełniące rolę koordynatorów, które zostały wybrane w ramach

przetargu. Realizacja projektów rozpoczęła się pod koniec 2002 roku a zakończenie planowane było na rok 2004.

Katowicka konferencja pokazała, że idea partnerstwa i współpracy bez względu na program cały czas ma zagorzałych zwolenników. Wszyscy obecni na konferencji podkreślali szczególnie znaczenie podejmowania wspólnych działań oraz wymiany doświadczeń z tym związanych.

Katarzyna Szczerbińska

Piotr Matusiak

Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku

Europejski Fundusz Społeczny w oczach projektodawcy na przykładzie doświadczeń Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku

W maju 2004 r. przystępując do Unii Europejskiej, Polska została objęta pomocą strukturalną, w tym środkami z Europejskiego Funduszu Społecznego, w celu zniwelowania, w jak największym stopniu, różnic gospodarczo-społecznych pomiędzy Polską a obecnymi krajami członkowskimi dzięki działaniom na rzecz rozwoju zasobów ludzkich. EFS jest ogromną szansą dla Polski, ponieważ kreuje nowoczesną politykę zatrudnienia oraz wpływa na usprawnienie polityki społecznej. Daje możliwość zaktywizowania wielu grup poszkodowanych, zagrożonych wykluczeniem społecznym. Fundusz funkcjonuje przede wszystkim jako finansowe wsparcie Europejskiej Strategii Zatrudnienia, a więc:

- dąży do poprawy zatrudnialności poprzez podniesienie nie tylko ilości, ale i jakości pracy,
- przeciwdziałia wykluczeniu społecznemu,
- promuje kształcenie ustawiczne,
- dąży do doskonalenia kadr gospodarki i rozwoju przedsiębiorstw,
- dąży do aktywizacji zawodowej kobiet.

Wprowadzenie EFS stworzyło nowe możliwości dla powiatowych urzędów pracy. Pierwszy rok absorpcji środków jest najtrudniejszym okresem, gdyż tak naprawdę wszyscy jeszcze się uczymy jak ubiegać się o dotacje z Unii oraz jak się z nich rozliczać.

Korzyści

Największym plusem korzystania z pomocy funduszy strukturalnych jest możliwość zdobycia dodatkowych środków finansowych. Ponadto stwarza to szansę przetestowania nowych, niestandardowych instrumentów do walki z różnymi formami bezrobocia i jego skutkami. Działania mają charakter długofalowy, gdyż programy realizowane w latach 2004–2006 będą mogły być kontynuowane, rozwijane w kolejnych okresach programowania. Jest to gwarancją:

- że są rozwiązaniem kluczowych, najbardziej palących problemów,
- że zidentyfikowany problem zostanie zbadany kompleksowo, z określeniem przyczyny powstania, procesu likwidacji i oceny efektywności.

Polscy projektodawcy, w zależności od stopnia zaangażowania i pomyślności, mogą liczyć na zastosowanie swoich rozwiązań na terytorium całej UE oraz mogą wpłynąć na ustawodawstwo krajowe, jak i międzynarodowe.

Na lata 2004–2006 Polska ma do wykorzystania środki z EFS-u w wysokości ok. 2 mld EUR, z czego:

- prawie 1,96 mld EUR¹ jest przeznaczone na realizację Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, przy wkładzie 485 mln EUR z polskiego budżetu,
- prawie 178,6 mln EUR² jest przeznaczone na realizację Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (zgodnie z zasadą n+2 okres kwalifikowalności wydatków będzie trwał do 31.12.2008 r.).

¹ Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich na lata 2004–2006.

² Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski.

Aby sięgnąć po ową sumę, w pierwszej kolejności należało zapoznać się z dokumentami programowymi oraz podstawowymi zasadami korzystania z funduszy strukturalnych. Zasady korzystania z funduszy strukturalnych są spójne z priorytetami horyzontalnymi i bardzo przejrzyste. Problem przeniesienia na warunki polskie tkwi w tempie rozwoju gospodarczego, warunkach funkcjonowania służb zajmujących się instytucjonalną obsługą rynku pracy.

Ważnym elementem wdrażania EFS w Polsce jest *wymiana doświadczeń*, która pozwala na nowo spojrzeć na problem bezrobocia. Organizowane konferencje, seminaria tematyczne czy szkolenia dostarczyły przykładów dobrych praktyk, możliwych do zastosowania na regionalnych/lokalnych rynkach pracy.

Promocja *kształcenia ustawicznego*, czyli idei LLL (lifelong learning), stanowi podstawę budowy społeczeństwa opartego na wiedzy i jest skierowana zarówno do pracodawców, pracowników czy osób bezrobotnych. Statystyki państw członkowskich starej „15” wskazują na nowe standardy dotyczące mobilności zawodowej, według których każdy z mieszkańców Unii Europejskiej powinien być przygotowany na przekwalifikowanie i zmianę zawodu, co najmniej 7–8 razy w ciągu życia.

Celem interwencji funduszu są działania długookresowe i długofalowe, czyli inwestycje w kapitał ludzki, powiązane z *poprawą konkurencyjności regionów oraz wzrostem przedsiębiorczości*. Ważną dziedziną zainteresowania EFS jest rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw, uważanych za motor gospodarczy Europy. To przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa tworzą miejsca pracy. EFS finansuje liczne projekty przyczyniające się do powstawania i zakładania nowych małych firm oraz inicjatyw lokalnych.

EFS na wszystkich szczeblach działa w oparciu o *zasadę partnerstwa*, zgodnie z którą partnerstwo jest traktowane jako instrument kształtowania współpracy, co pozwala na opracowanie kompleksowego i nowatorskiego podejścia do rozwiązywania problemów rynku pracy. Tak rozumiane partnerstwo wykracza poza dotychczasowe podziały zadań i kompetencji, znajdujących się w poszczególnych sektorach polityki państwa, a co naj-

ważniejsze stanowi jeden z warunków właściwego i skutecznego wykorzystania dostępnych środków finansowych z EFS. Budując partnerstwo należy dążyć do jak najszerszego udziału różnych typów organizacji (o różnych celach i statusach prawnych) oraz przedstawicieli grup, których działania bezpośrednio dotyczą. Włączenie nowych partnerów stwarza gwarancję na świadczenie lepszych i skuteczniejszych usług. Ma to szczególne znaczenie przy wdrażaniu IW EQUAL, kiedy różnorodne, innowacyjne partnerstwo (Partnerstwo na Rzecz Rozwoju) umożliwia wypracowanie nowych form zwalczania wszelakich przejawów dyskryminacji i nierówności, związanych z rynkiem pracy. Dalszym etapem jest zawiązywanie partnerstwa ponadnarodowego, kiedy międzynarodowych partnerów pozyskujemy z zasobów wspólnej Europejskiej Bazy Danych ECDB (European Common Database).

Trudności

Powiatowe urzędy pracy rozpoczęły przygotowania do ubiegania się o środki z EFS już w 2003 r., pomimo braku wiążących decyzji o wstąpieniu do Unii Europejskiej. Wynikało to z obawy, iż zbyt późna reakcja i brak przygotowania uniemożliwi absorpcję części środków. W wielu oświadczeniach zapewniano, że uda się wynegocjować z Komisją Europejską zgodę na korzystanie z EFS od 01.01.2004 r. Dlatego też Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku wraz z innymi urzędami pracy województwa podlaskiego (pod nadzorem WUP w Białymstoku) już w listopadzie 2003 r. rozpoczął tworzenie wniosków do działania 1.2. *Perspektywy dla młodzieży* oraz 1.3. *Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia* w ramach Priorytetu 1. Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Jednakże powiatowe urzędy pracy spotkało rozczarowanie. Okazało się, iż nie będzie możliwości korzystania ze współfinansowania od początku 2004 r., ze względu na *brak ostatecznych wersji SPO RZL i UP SPO RZL*

zatwierdzonych przez Komisję Europejską. SPO RZL został dopiero zatwierdzony i opublikowany w Dzienniku Ustaw nr 166 z dnia 26.07.2004 r. Spowodowało to opóźnienie i pomimo pozytywnego rozpatrzenia wojewódzkich wniosków („Młodzież na rynku pracy – aktywny start zawodowy” – działanie 1.2 oraz „Aktywizacja zawodowa – szansa na powrót na rynek pracy” – działanie 1.3) na pierwszym posiedzeniu Komitetu Sterującego, rozpoczęcie realizacji mogło nastąpić od 01.04.2004 r. Tym samym urzędy pracy straciły 3 miesiące, co stworzyło utrudnienia w realizacji projektów i zburzyło harmonogram działań.

Przygotowanie projektów nie należało do najprostszych zadań. Nawet pod względami technicznymi przygotowania opóźniły się. *System Informatyczny Monitorowania i Kontroli Finansowej Funduszy Strukturalnych – SIMIK*, który jest m.in. generatorem do tworzenia wniosków nie został na czas przygotowany. Tym samym powiatowe urzędy pracy (projektodawcy) zmuszone były ręcznie wypełniać wnioski w aplikacji WORD. Na szczęście, na dzień dzisiejszy generator działa (wrzesień 04), natomiast nadal czekamy na *Podsystem Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – PEFS*, który służy m.in. do tworzenia baz danych ostatecznych odbiorców realizowanych programów.

Kolejną trudnością, jest ograniczenie urzędów pracy do tworzenia *projektów rocznych*, aby pokrywały się z rokiem budżetowym. Stworzenie projektodawcom możliwości tworzenia kilkuletnich programów, znacznie ułatwiłoby planowanie przedsięwzięć a także pozyskanie partnerów do współpracy.

Największym problemem tego roku było zatwierdzenie w trakcie realizacji programów *nowej ustawy* – ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 01.06.2004 r. (DzU nr 99 poz. 1001). Spowodowała ona lawinę trudności np. w przypadku realizacji projektu z działania 1.2. „Młodzież na rynku pracy – aktywny start zawodowy” skierowanego do osób do 25 roku życia, ustawa zlikwidowała instrument rynku pracy – refundację zatrudnienia absolwenta. Zmuszeni byliśmy do zastąpienia tej formy pracami interwencyjnymi.

Dodatkowo zostały *zawieszone wszystkie formy subsydiowania zatrudnienia*, gdyż wraz z ustawą nie ukazały się rozporządzenia – przepisy wykonawcze, m.in. w sprawie organizacji prac interwencyjnych. Stare rozporządzenie przestało obowiązywać z dniem 01.06.2004 r., nie istniał więc przepis zwalniający blokowo programy rynku pracy z obowiązku notyfikacji umów. Do czasu pojawienia się rozporządzenia z 16.07.2004 r. wstrzymane zostało podpisywanie umów o organizację prac interwencyjnych. Spowodowało to konieczność zawierania krótszych umów, a tym samym zagroziło niewykorzystaniem zaplanowanego budżetu.

Kolejny problem pojawił się w momencie podpisywania nowych umów pomiędzy pracodawcami i urzędem pracy w sprawie refundacji miejsc pracy. Zastosowanie w przepisach wykonawczych zapisów *Rozporządzenia Komisji (WE) nr 2204/2002* – obowiązku utrzymania miejsca pracy 24 (36) miesięcy w przypadku tworzenia miejsca pracy lub 12 miesięcy w przypadku rekrutacji – spowodowało rezygnację części pracodawców z podpisania umowy. W obecnych czasach, gdy sytuacja gospodarcza kraju jest niepewna, pracodawcy nie są w stanie zagwarantować utrzymania miejsca pracy.

Minusem jest również *brak możliwości skorzystania z pozostałych działań* Priorytetu 1 Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej SPO RZL. Powodem tego stanu jest fakt, iż drogą ubiegania się o te środki jest konkurs. Dopiero 16.09.2004 r. Minister Gospodarki i Pracy podpisał rozporządzenie, które określa tryb i zasady ogłaszania konkursów na projekty realizowane w ramach SPO RZL³. Spowodowało to przesunięcie ogłoszenia terminów konkursów z działań 1.1, 1.4, 1.5, 1.6 na październik 2004 r. Tym samym, powiatowe urzędy pracy w tym roku nie mają szans na skorzystanie z tych pieniędzy, a przede wszystkim udzielenie pomocy różnym grupom bezrobotnych. Dotychczas jedynie dwie grupy osób bezrobotnych z grup szczególnego ryzyka mogły wziąć udział w programach tj. młodzież oraz długotrwale bezrobotni.

³ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16.09.2004 r. w sprawie trybu składania i wzoru wniosku o dofinansowanie realizacji projektu oraz wzoru umowy o dofinansowanie projektu w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006.

Natomiast projekty skierowane do osób niepełnosprawnych (1.4), osób wykluczonych, czyli zarejestrowanych w urzędzie powyżej 24 miesięcy (1.5) oraz kobiet (1.6) muszą poczekać do przyszłego roku.

Podsumowanie

Europejski Fundusz Społeczny jest dla wszystkich powiatowych urzędów pracy znakomitym instrumentem do walki z bezrobociem. Uzupełnia nasze środki z Funduszu Pracy pozwalając na tworzenie dodatkowych programów, których nie bylibyśmy w stanie uruchomić. Stwarza nam również możliwości uczenia się od starej „15” dobrych praktyk, stosowania nowych rozwiązań. Dlatego też pomimo wymienionych trudności i wielu negatywnych zjawisk występujących przy absorpcji środków EFS, liczymy na duże korzyści płynące z tego funduszu strukturalnego.

Powiatowe urzędy pracy przygotowały się do absorpcji środków i od 1 stycznia 2004 r. są gotowe do realizacji programów, co świadczy o tym, iż tym razem Polska nie zaspęła i na pewno wykorzysta wszystkie pieniądze płynące z Brukseli do ostatniego Euro.

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy

- **Absolwenci studiów wyższych na rynku pracy przed i po wejściu Polski do Unii Europejskiej : zarys uwarunkowań** / A. Ziomek. - Katowice : Górnośl. Wyż. Szk. Hand., 2003. - 55 s.
- **Absolwenci szkół i rynek pracy - aktualne dylematy** / Z. Kobierski // *Nowa Edukacja Zawodowa*. - 2004, nr 4, s. 23-24.
Poruszanie się absolwentów na rynku pracy.
- **Aneksy do umów o pracę - czy korzystne dla pracodawcy** / M. Kapszak // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 31, s. 21-23.
Zmiana warunków zatrudnienia poprzez aneksy do umowy o pracę.
- **Bezrobocie według zawodów** / M. Dąbrowski // *Służba Pracownicza*. - 2004, nr 7, s. 31-34.
- **Bezrobocie : zmiany strukturalne w Europie** / T. Mickiewicz // *Znaki Nowych Czasów*. - 2004, nr 11, s. 37-49.
- **Centra integracji społecznej : jak to robić?** / P. Chodyra, A. Trzeciacki // *Polityka Społeczna*. - 2004, nr 7, s. 12-15.
Centra Integracji Społecznej w systemie zatrudnienia socjalnego.
- **Czy wysokie grzywny wspomogą Fundusz Pracy?** / J. Lewiński // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 156, s. 22.
Kary za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy o promocji zatrudnienia.

- **Delegowanie pracowników w Unii Europejskiej** / K. Ziółkowska // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2004, nr 1, s. 42-44.
Sytuacja prawna osób tymczasowo wykonujących pracę w innym państwie w ramach stosunku umownego z dotychczasowym pracodawcą.
- **Efekty programu „Pierwsza praca”** / A. Trzeciecki, H. Rogala // *Służba Pracownicza*. - 2004, nr 7, s. 27-30.
- **Egzaminy kwalifikacyjne w rzemiośle drogą do samodzielności zawodowej** / M. Prószyński // *Rynek Pracy*. - 2004, nr 2, s. 27-38.
- **Elastyczność rynku pracy w Polsce - wnioski i rekomendacje** / M. Boni // *Rynek Pracy* - 2004, nr 3, s. 9-34.
- **Estymacja pośrednia bezrobocia na lokalnym rynku pracy** / E. Gołata. - Poznań : Wydaw. AE Pozn., 2004. - 380 s. - (*Prace Habilitacyjne* / AE Poznań ; 11).
- **EURES - szansa na pracę w Europie** / W. Kamiński // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 36, s. 30-31.
- **Firma w Unii** / ad // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2004, nr 1, s. 34-41.
Zasady zakładania i funkcjonowania polskich firm w Unii Europejskiej oraz zatrudniania przez nie polskich pracowników.
- **Formy dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy** / B. Kalinowska-Nawrotek // *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*. - 2004, z. 2, s. 231-245.
- **Informacja o realizacji Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca” w roku 2003** / H. Rogala // *Rynek Pracy*. - 2004, nr 3, s. 56-77.

- **Inicjatywy lokalne dotyczące regionalnego rynku pracy i współpracy transgranicznej** / D. Cichowicz // *Rynek Pracy*. - 2004, nr 2, s. 50-61.
- **Jak zdobyć nowy zawód** / W. Moczydłowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 163, dod. *Prawo i Życie*, s. 7-12.
- **Kiedy odejść z pracy a kiedy pozostać** / D. Kukielka-Pucher // *Manager*. - 2004, nr 8, s. 27-29.
Czynniki odbierające chęć do dobrej pracy i przyczyniające się do dużej rotacji pracowników.
- **Kiedy pracodawca musi zatrudnić byłego pracownika** / W. Cajsels // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 173, s. 22.
- **Kilka wniosków wynikających z Europejskiej Strategii Zatrudnienia dla naszej praktyki krajowej** / R. Łepik // *Rynek Pracy*. - 2004, nr 2, s. 17-26.
- **Mobilne Centra Informacji Zawodowej OHP - projekt realizowany w ramach II edycji rządowego programu „Pierwsza Praca”** / oprac. E. Żywiec-Dąbrowska // *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*. - 2004, nr 2, s. 99-107.
- **Nowe prawa i obowiązki bezrobotnych i pracodawców** / T. Olejars // *Prawo Pracy*. - 2004, nr 7/8, s. 29-42.
- **Nowelizacja ustawy o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy** / R. Bodarski // *Ubezpieczenia Społeczne*. - 2004, nr 7/8, s. 7-8.
- **O czym trzeba wiedzieć zatrudniając emeryta** / B. Wiktorowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 156, dod. *Praca i Podatki*, s. 11.

- **Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej** // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 201 : 27.08, dod., 12 s.
Dodatek poświęcony zagadnieniom pracy ludzi niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej.
- **Państwo pracy czy bez pracy?** / I. Dryll // *Nowe Życie Gospodarcze* - 2004, nr 17, s. 12-13.
Omów. Krajowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na 2005 r.
- **Państwo zabiera, ale pracy nie daje** / J. K. Kowalski // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 173, s. 1. * Tenże: **Oszczędności kosztem bezrobotnych** // Tamże, s. 9.
Ograniczenie zasiłków dla bezrobotnych.
- **Podnoszenie kwalifikacji - obowiązki pracownika i pracodawcy** / M. Nowak // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 31, s. 14-17.
- **Pojęcie i rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych według kodeksu pracy** / B. Bury // *Kontrola Państwowa*. - 2004, nr 3, s. 135-147.
- **Popyt i podaż na gdyńskim rynku pracy w drugiej połowie dekady lat dziewięćdziesiątych : praca zbiorowa** / pod red. W. Golnau. - Gdyńia : *WSAiB*, 2002. - 122 s.
- **Praca dzieci** / M. Rotkiewicz // *Ubezpieczenia Majątkowe i Finansowe*. 2004, nr 19, s. 26.
- **Praca rotacyjna w stosunku pracy** / Z. Kubot // **Praca i Zabezpieczenie Społeczne**. - 2004, nr 9, s. 33-39.
- **Praca zawodowa i edukacja dorosłych** / I. Pacaj-Jasiuk // *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*. - 2004, nr 3, s. 64-68.

- **Pracownicy tymczasowi - od zgłoszenia do zatrudnienia** / M. Mrozowska // *Prawo Pracy*. - 2004, nr 7/8, s. 15-20.
- **Problematyka kształcenia ustawicznego w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** / T. Gawlik, T. Kupidura // *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*. - 2004, nr 2, s. 35-48.
- **Promocja zatrudnienia przeciw bezrobociu** / J. Jończyk // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2004, nr 9, s. 2-7.
- **Rynek pracy na Węgrzech** / M. Wojdyło-Preisner // *Polityka Społeczna*. - 2004, nr 7, s. 24-27.
- **Rynek pracy - umiarkowany optymizm** / M. Balwin // *Manager*. - 2004, nr 8, s. 35-40.
Omów. badania rynku pracy przeprowadzonego przez firmę Hudson Global Resources wśród krajowych i międzynarodowych firm działających na polskim rynku.
- **Rynek pracy w Szwajcarii** / K. Klimek // *Polityka Społeczna*. - 2004, nr 7, s. 27-31.
- **Rynek pracy z ograniczeniami** / K. Walczak // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 7, s. 94-97.
Nowe zasady zatrudniania polskich pracowników w Unii Europejskiej i cudzoziemców w Polsce.
- **Samozatrudnienie** / M. Bugaj-Wojciechowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 173, dod. *Prawo i Życie*, s. 2-4, 9-12.
- **Świadectwo dobrych kwalifikacji** / A. Janczak, M. Kosińska ; rozm. S. Wach // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 9, s. 125-128.
Rozmowa nt. norm dotyczących porównywania kwalifikacji wynikają-

cych z kształcenia zawodowego w różnych państwach członkowskich Wspólnoty Europejskiej oraz nt. międzynarodowych certyfikatów potwierdzających kwalifikacje zawodowe w Polsce.

- **Telepraca a bezpieczeństwo i higiena pracy** / K. Zakrzewska-Szcze- pańska // *Prawo i Przedsiębiorca*. - 2004, nr 36, dod. *Ubezpieczenia i Sprawy Kadrowe*, nr 11, s. 14-19.
- **Telepraca - stan obecny i warunki dalszego rozwoju** / Z. Sadowski // *Rynek Pracy*. - 2004, nr 2, s. 90-100.
- **Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne Polaków za- trudnionych za granicą oraz cudzoziemców pracujących w Polsce** / B. Pawłowska. - Stan prawny na dzień 1 października 2003 r. - Warsza- wa : ZUS, 2003. - 82 s.
- **Urzędnicy państwowi i samorządowi** / D. Wołoszyn // *Serwis Praw- no-Pracowniczy*. - 2004, nr 37, s. 3-77.
Uregulowania prawne stosowane przy zatrudnianiu.
- **Wdrażanie ustawy o zatrudnieniu socjalnym : pierwsze projekty Centrów Integracji Społecznej** / P. Chodyra // *Służba Pracownicza*. - 2004, nr 9, s. 21-23.
- **Wiedza jako komponent standardów kwalifikacji zawodowych** / S. M. Kwiatkowski // *Edukacja*. - 2004, nr 3, s. 5-10.
- **Wpływ fuzji i przejęć na zatrudnienie pracowników - wybrane zagadnienia** / K. Walczak // *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*. - 2004, nr 3/4, s. 33-40.
- **Wyszkoleni na koszt UE** / M. Wiśniewski // *Manager*. - 2004, nr 9, s. 19-22.

- **Za granicą, ale z zasiłkiem** / M. Gadomska // *Rzeczpospolita* . - 2004, nr 199 : 25.08, dod. *Prawo co Dnia*, s. 1.
Zachowanie prawa do zasiłku przez bezrobotnych poszukujących pracy za granicą.
 - **Zatrudnianie studentów - korzyści finansowe dla pracodawcy** / P. Ziółkowski // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 35, s. 21-23.
 - **Zatrudnienie socjalne szansą dla niektórych bezrobotnych** / L. Labocha // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 158, s. 22.
-
- **Rozporządzenie Min. Gospodarki i Pracy z dnia 29 lipca 2004 r. w sprawie trybu dokonywania wpłat składek na Fundusz Pracy przez obywateli polskich zatrudnionych u pracodawców zagranicznych za granicą lub wykonujących inną pracę zarobkową za granicą** // *Dziennik Ustaw*. - 2004, nr 176, poz. 1826.
 - **Rozporządzenie Min. Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom** // *Dziennik Ustaw*. - 2004, nr 190, poz. 1951.

Przegląd zagraniczny

- Alternsgerechte betriebliche Qualifizierung / K. Elmerich, C. Braedel-Kühner, P. Knauth // *Personal.* – 2003, nr 12, s. 38-41, rys.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w zakładach pracy dostosowane do wieku pracowników

W opinii autorów zmiany demograficzne i związany z tym wzrost liczby osób w starszym wieku, które pozostają aktywne zawodowo powoduje, że staje się konieczne wprowadzenie nowych strategii rozwoju personalnego. Według najnowszych szacunków pracownicy w wieku powyżej 45 lat w 2010 r. stanowić będą 42% ogółu zatrudnionych. Oznacza to, iż rozwój personalny powinien zostać ukierunkowany właśnie na nich, a nie jak do tej pory, na osoby młode. Przykładem zmieniającego się podejścia do kwestii podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez starszych pracowników jest, zdaniem autorów, zainicjowany w marcu 2001 r. projekt badawczy EU-RESPECT, którego celem jest wspieranie aktywności zawodowej i ochrona zdrowia osób starszych. Autorzy koncentrują się na kolejnych fazach działań podejmowanych przez zakłady pracy aby zidentyfikować potrzeby starszych pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Podkreślają, że starsi pracownicy w porównaniu z młodymi, posiadają odmienne predyspozycje do nauki, dlatego też tak istotna jest w ich przypadku możliwość samoregulacji tempa nauki, mała liczebność grup oraz ograniczony, maksymalnie 300-godzinny czas szkolenia.

- Arbeitsforschung hat eine Chance – cui bono? / G. Trautwein-Kalms // *WSI Mitteilungen.* – 2003, nr 10, s. 617-623, tab. bibliogr.
- Czy badanie świata pracy ma szansę – cui bono?**

Omówiono kwestie związane z badaniem świata pracy, które zostało przeprowadzone przez rząd federalny w 2001 r. Wówczas to rozpoczęto realizację programu badawczego o nazwie Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit (IAG). Po latach marazmu rządów konserwatystów oczekiwano ożywienia w badaniach świata pracy i spodziewano się nowego impulsu, który zmieniłby dotychczasową politykę rynku pracy w Niemczech. Obecnie faza realizacji programu osiągnęła już półmetek. Autorka doszła do wniosku, iż jest to dobry moment, aby zastanowić się nad jego skutecznością. Dodała też, iż możliwości programu nie zostały jeszcze do końca poznane i długo nie ulegną wyczerpaniu. Aby jednak osiągnąć satysfakcjonujące rezultaty konieczne jest większe zaangażowanie wszystkich podmiotów, w tym również związków zawodowych, w badania świata pracy. O roli i znaczeniu wspomnianego programu może świadczyć fakt, że na 5-letni okres jego trwania zarezerwowano budżet w wysokości 150 mln €. Jego zakres obejmuje 4 płaszczyzny działania: kompetencje działań i zdolność zatrudnienia, rozwój przedsiębiorstw, równość szans i nowe drogi do realizacji transferów. W oparciu o zasady ścisłej współpracy i dialogu pomiędzy wszystkimi uczestnikami badań ich rezultaty mają przyczynić się do zwiększenia efektywności przedsiębiorstw i wzrostu zatrudnienia.

- Beschäftigungseffekte der neuen Verflechtung zwischen Familien- und Arbeitsmarktpolitik / I. Dingeldey, S. Reuter // *WSI Mitteilungen*. – 2003, nr 11, s. 659-665, tab.

Efekt zatrudnieniowy związany z nową integracją rodziny z rynkiem pracy

Zaprezentowano nowe formy integracji rodziny z polityką rynku pracy. Zgodnie z nowym podejściem głównym celem działań jest matka, względnie cała rodzina, która postrzegana jest jako nadrzędny podmiot i na której koncentruje się wysiłki zmierzające do aktywizacji. Przedstawiono efekty tej strategii na przykładzie rozwiązań stosowanych w Anglii, Francji i Niemczech. W krajach tych, a zwłaszcza w Anglii i Francji, matki stały się obiektem aktywizacji zawodowej, co miało do-

prowadzić do ograniczenia ubóstwa w tej grupie. Dzięki konsekwencji w działaniu we wspomnianych państwach udało się przebudować system opieki nad dziećmi i, w rezultacie, stworzyć matkom nowe miejsca pracy. Podkreślono jednak, że choć we Francji i w Niemczech działania takie podejmowane są już od lat 80., to w przypadku Niemiec zupełnie niedawno zyskały one na znaczeniu. Ubocznym skutkiem polityki nastawionej na aktywizowanie grupy matek jest, w ich opinii, zjawisko o negatywnym charakterze, jakim jest wyraźny wzrost segmentacji rynku pracy dla takich kobiet. Widoczny jest też dualizm w sferze integracji z rynkiem pracy. Z jednej strony w sektorze opieki nad dziećmi powstają miejsca niskopłatnej pracy, niezbyt dobrej jakości i adresowanej przede wszystkim do kobiet o niewielkich kwalifikacjach. Natomiast z drugiej strony pojawienie się takich miejsc pracy sprawia, że kobiety lepiej wykształcone i o wyższych kwalifikacjach mogą połączyć życie zawodowe z wychowywaniem dzieci. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej kobiet o najniższych umiejętnościach nie oznacza jednak, iż nie będą one korzystały z pomocy państwa. Zatrudnienie przy niskopłacanych zajęciach często wymaga dodatkowego wsparcia. Zaproponowano, aby działania podejmowane przez państwo na polu integracji rodziny z rynkiem pracy były bardziej skoordynowane. Postulowano też by zwiększyć stabilność miejsc pracy powstających w sektorze opieki nad dziećmi np. poprzez objęcie ich obowiązkiem opłacania składek ubezpieczeniowych.

- Edinstvo obrazovatel'noj i kadrovoj politiki – put' sniženija strukturalnoj bezraboticy / V. Lukin, Vl. Lukin // *Čelovek i Trud.* – 2003, nr 10, s. 23-25.

Zgodność polityki kształcenia i kadrowej – droga do zmniejszenia bezrobocia strukturalnego

Bezrobocie strukturalne w Rosji jest spowodowane brakiem powiązania polityki kształcenia z potrzebami rynku pracy. Aby zmienić ten stan rzeczy, należy podjąć szereg istotnych działań, a jednym z nich jest opracowanie federalnego, kompleksowego programu dotyczącego kształcenia

i polityki kadrowej z jedną informacyjną bazą danych o potrzebach kadrowych rynku pracy i jego konkretnymi ofertami dla tych kadr. Ważne jest praktykowanie ścisłej współpracy między szkołami średnimi i przedsiębiorstwami. Konieczne jest stworzenie szkolno-gałęziowych kompleksów „szkoła – szkoła zawodowa – college – uczelnia – przedsiębiorstwo”. Aby pokonać ostry kryzys na rynku pracy, który grozi Rosji w najbliższym czasie, należy zdaniem autorów, budować rozwój społeczeństwa wg zasady „człowiek – informacja – finanse – technologie”. Kierowanie zasobami ludzkimi winno być priorytetem państwa, co pozwoli na zmniejszenie strukturalnego i innych form bezrobocia.

- The effect of immigration on native self-employment / R.W. Fairlie, B.D. Meyer // *Journal of Labor Economics*. – 2003, nr 3, s. 619-650, tab. bibliogr.

Wpływ imigracji na poziom zatrudnienia na własny rachunek rdzennych obywateli

Autorzy analizowali oddziaływanie fal imigracji na poziom zatrudnienia na własny rachunek rdzennych obywateli USA. W specjalnie skonstruowanym w tym celu modelu równowagi pomiędzy zatrudnieniem na własny rachunek, a pracą najemną / kontraktową badali wiele czynników mających wpływ na skalę zatrudnienia na własny rachunek oraz poziom zarobków osiągany przez osoby prowadzące własną działalność gospodarczą w USA. Rezultaty ich analiz wskazują, że poziom imigracji ma niewielki negatywny wpływ na samodzielne zatrudnienie krajowców w USA. Autorzy podjęli też nowe badania, weryfikując uzyskane wyniki. W tym celu analizowali dane uzyskane z badań populacji USA z lat 80. i 90. i obserwowali relacje pomiędzy zmianami w poziomie imigracji, a wskaźnikami dotyczącymi działalności na własny rachunek rdzennych obywateli USA i ich zarobkami w obrębie 132 największych obszarów miejskich w tym kraju. Rezultaty obserwacji wskazują, że imigranci zajmują część miejsc krajowcom w zakresie działalności na własny rachunek, natomiast nie ma to większego wpływu na wysokość zarobków osiąganych przez tych ostatnich ze swojego biznesu. Wyniki

badzeń doświadczalnych rozmiągają się tylko w niewielkim stopniu z rezultatami uzyskanymi w teoretycznych analizach modelu.

- Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung im Bereich der Handwerks, – Industrie- und Handelskammern in den Jahren 2000 bis 2002 / H. Alda, L. Bellmann / *Arbeit und Beruf*. – 2003, nr 9, s. 262-263, wykr.

Rozwój zakładowego kształcenia zawodowego w latach 2000–2002 na przykładzie zakładów należących do izb rzemieślniczej, przemysłowej i handlowej

Autorzy omówili zagadnienia dotyczące kształcenia zawodowego młodzieży w zakładach pracy. Przywołali regulację z 1.08.2003 r., która zmieniła dotychczas obowiązujące przepisy odnośnie kształcenia zawodowego młodzieży. Systematycznie spadająca liczba osób uczących się spowodowała, iż decydenci zdecydowali się podjąć decyzję o wprowadzeniu nowych, znacznie bardziej korzystnych dla zakładów pracy, warunków. Zmodyfikowane przepisy mają zachęcić przedsiębiorstwa do przyjmowania młodych ludzi na naukę zawodu. W opinii autorów nowe regulacje są wyjątkowo korzystne dla zakładów rzemieślniczych, ponieważ stwarzają one możliwość kształcenia młodzieży bez konieczności zatrudniania majstra. Może to stanowić dodatkową zachętę, szczególnie w przypadku małych zakładów, do przyjmowania młodych ludzi na naukę zawodu. Autorzy podkreślili, że choć kształcenie zawodowe w zakładach rzemieślniczych, przemysłowych i handlowych stanowi już tradycję, to w latach 2000–2002 liczba zakładów deklarujących gotowość szkolenia spadła. Niekorzystne zmiany dotknęły przede wszystkim małe przedsiębiorstwa, głównie ze wschodnich Niemiec. Przyczyn spadku gotowości do kształcenia autorzy doszukują się w słabnącej koniunkturze, która przekłada się na pogarszającą się sytuację zakładów i pesymistyczne prognozy na przyszłość. Duże przedsiębiorstwa decydują się na kontynuowanie kształcenia zawodowego, ale jego zakres ograniczony jest do minimum. Autorzy doszli do wniosku, iż trudno stwierdzić czy wprowadzone zmiany w najbliższej perspektywie przy-

czynią się do zwiększenia liczby podejmowanych staży zawodowych. Z pewnością jednak nowe regulacje odnośnie zakładów rzemieślniczych stwarzają możliwość rozpoczęcia kształcenia w przedsiębiorstwach, które dotychczas nie mogły szkolić młodych ludzi.

- An examination of occupational mobility among full-time workers / P. E. Gabriel // *Monthly Labor Review*. – 2003, nr 9, s. 32-36.

Badanie mobilności zawodowej wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu

Istnieje obszerna literatura dotycząca procesów, które mają wpływ na wybór zawodu, natomiast mniej uwagi poświęcano badaniom wskaźników zmian wybranego zawodu na inny. Studium zajmuje się badaniem współczesnych trendów mobilności zawodowej w USA wśród pracowników pobierających wynagrodzenie za pełny czas pracy i pracowników umysłowych, mających stałe, miesięczne wynagrodzenie. Badania obejmują okres od momentu wejścia na młodzieżowy rynek pracy do połowy kariery zawodowej. Przy porównaniach wskaźników mobilności zawodowej uwzględniono podział według płci. Rezultaty badań mają dać nową perspektywę dla obecnego, dobrze udokumentowanego wzrostu dysproporcji pomiędzy wysokim i niskim dochodem pracowników. Kwestia ta jest w centrum zainteresowania polityków, zwłaszcza jej kontekst etyczny. Wiele opracowań powielalo sugestię, że wzrost ruchliwości zawodowej na współczesnym rynku pracy może być przeciwwagą dla wzrostu nierówności w wynagrodzeniach. Argument ten dowodzi, że elastyczny rynek pracy zapewnia dostateczną możliwość dla zwiększającej lub zmniejszającej mobilności. Jeśli wzrośnie skłonność pracownika o niskich zarobkach do zmiany zawodu na lepiej opłacany, nierówności dochodów w całym jego zawodowym życiu może być zmniejszona niezależnie od skali pomiarów nierówności płacowych na rynku pracy. Mimo wzrostu realnych płac w wielu zawodach w latach 90., wysokie i niskie płace wykazywały tendencje stabilizacyjne, zwłaszcza pod koniec dekad. Zgodnie z linią podziału wg płci kierunki zawodowej mobilności wskazywały na jej brak lub częściowy zastój

wśród kobiet zatrudnionych w administracji i przy pracach fizycznych. W latach 90. wzrastająca stabilność zawodowa pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy spowodowała znaczny spadek wskaźników poziomu mobilności nawet wśród pracowników w zawodach nisko opłacanych.

- Focus on temporary work // *European Industrial Relations Review*. – 2003, nr 358, s. 18-20, tab.

Praca czasowa w centrum uwagi

W ramach debaty nad projektem dyrektywy Unii Europejskiej o pracy czasowej, rząd hiszpański i partnerzy społeczni skupili uwagę na problemie pracujących dorywczo, zatrudnionych przez agencje pracy czasowej. Dyskusje prowadzone były w kontekście rozwoju tego sektora na poziomie Unii Europejskiej i propozycji do unijnej dyrektywy, w szczególności dotyczyły terminów i warunków pracy dla pracowników czasowych. Prywatne agencje pracy czasowej istnieją w Hiszpanii od 10 lat. Każda agencja musi być zarejestrowana i posiadać autoryzację władz administracyjnych. Pracujący dla agencji jest przez nią zatrudniany na podstawie kontraktu o ustalonym lub określonym terminie. Kompania wynajmująca pracowników agencji podpisuje umowę (kontrakt) z agencją, a nie z pracownikiem, ale jest za niego odpowiedzialna w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Prawo stanowi, iż pracownicy czasowi nie mogą być wynajmowani firmom, które aktualnie przeprowadziły zwolnienia grupowe. Ta forma zatrudnienia zyskała w Hiszpanii popularność. W najlepszym okresie rozwoju liczba zarejestrowanych agencji wynosiła 435 (1998 r.), a liczba zawartych kontraktów ponad 2 mln rocznie (2000 r.). Pod koniec lat 90. nastąpił regres spowodowany, zdaniem ekspertów, wzrostem korzystnych dla pracowników czasowych przepisów prawnych, zwłaszcza w zakresie płac. Rada ekonomiczno-społeczna przy rządzie hiszpańskim ocenia, że Hiszpania jest dostatecznie pod względem legislacyjnym przygotowana na przyjęcie i dostosowanie się do dyrektywy Unii europejskiej dotyczącej funkcjonowania agencji pracy czasowej.

- Focus on temporary work : Denmark // *European Industrial Relations Review*. – 2003, nr 357, s. 29-31, tab. bibliogr.

Zainteresowanie pracą okresową : Dania

Jeszcze niedawno prywatne firmy pośrednictwa w zakresie zatrudnienia okresowego oraz pracownicy tego typu nie stanowili obiektu zainteresowania duńskich mediów i badaczy. W ciągu ostatnich kilku lat uwaga tych ostatnich skupiła się na tych formach zatrudnienia ze względu na dużą liczbę tego typu pracowników w krajach Unii Europejskiej, która rozpoczęła konstruować regulacje dotyczące tego zjawiska, obejmujące szczególnie działania ochronne dla pracowników okresowych. Podjęto również debatę poświęconą dalszej ekspansji nieregularnych form zatrudnienia w obliczu narastającej liberalizacji ustawodawstwa w zakresie zatrudnienia. Jak wynika z prezentowanego omówienia, pracownicy okresowi w Danii stanowią nadal zaledwie część populacji osób pracujących w tym kraju, dlatego istnieje stosunkowo duża elastyczność w zakresie regulacji zatrudnienia czasowego. Wiele zależy od rozwiązań przyjętych w ramach rokowań zbiorowych. Mimo istnienia kilku porozumień dotyczących regulacji zatrudnienia okresowego, duńskie związki zawodowe wyrażają swoje zaniepokojenie zastępowaniem stałych pracowników okresowymi w wielu sektorach gospodarki i stwarzaniem im tym samym gorszych warunków pracy. Trzy główne dziedziny gospodarki w Danii, w których zaczynają dominować pracownicy czasowi, to ochrona zdrowia, przemysł wytwórczy i administracja; w 2001 r. zatrudniały one odpowiednio 34%, 26% i 22% pracowników tego typu. Wzrasta znacząco liczba prywatnych agencji pośrednictwa pracy okresowej, mimo że liczba osób zatrudnionych na tych zasadach utrzymuje się od paru lat na stałym poziomie około 8% osób zawodowo czynnych. Wynika to ze stałego procesu prywatyzacji kontrolowanego dotychczas przez państwo pośrednictwa pracy w Danii. W 2002 r. rząd wydał rozporządzenie o konieczności współpracy publicznych i państwowych agencji pośrednictwa zawodowego i wymianie przez nich informacji, a w 2003 r. weszły regulacje zobowiązujące prywatne agencje pośrednictwa w zakresie zatrudnienia okresowego do stania się

aktywnym partnerem wdrażania polityki rynku pracy, konkurencji z publicznymi agencjami pośrednictwa pracy w celu podnoszenia poziomu usług i redukcji kosztów w tej dziedzinie.

- Führungskräfte–Coaching bei RWE Rheinbraun / H. Friedrichs // *Personal.* – 2003, nr 10, s. 42-45.

Indywidualni trenerzy osób zajmujących stanowiska kierownicze

Autor analizował zagadnienie tzw. coachingu, czyli zatrudniania osobistych trenerów dla osób zajmujących kierownicze stanowiska, na przykładzie firmy RWE Rheinbraun AG. W jego opinii coaching polegający na korzystaniu z usług zewnętrznych trenerów może być bardzo skuteczną metodą rozwoju zawodowego. Warunkiem wstępnym jest jednak dobranie odpowiedniego trenera oraz określenie ram czasowych coachingu. Według autora typowy coaching polega na rozmowie wstępnej, w trakcie której ustala się cele oraz możliwe środki ich realizacji, zdobywa się wzajemne zaufanie i ustala program treningu. Szkolenie obejmuje zazwyczaj 6–7 spotkań (sesji) i trwa 2–3 miesiące. Po upływie 6–7 miesięcy od zakończenia ostatniej sesji odbywa się spotkanie podsumowujące, które zamyka cały cykl. Coaching adresowany do kadry kierowniczej zatrudnionej w RWE ma za zadanie przygotować personel do obejmowania nowych stanowisk, rozwijania dodatkowych kompetencji oraz prowadzenia negocjacji. Kierownicy zyskują też wiedzę na temat innych ważnych zagadnień, tj. rozwiązywanie sytuacji problemowych czy analizowanie strategii rozwoju kariery. W opinii autora najtrudniejsza kwestia to wybór odpowiedniego trenera (coacha), ponieważ osoba ta musi posiadać wyższe kwalifikacje niż zwykły szkoleniowiec. Wskazane jest by kandydat miał doświadczenie w kierowaniu przedsiębiorstwem, dzięki czemu wzrośnie jego wiarygodność w oczach potencjalnych uczestników szkolenia. Profesjonalny coach powinien też mieć opanowane metody rozwiązywania konfliktów, które mogą okazać się pomocne w czasie pracy z klientem. Wysokie koszty tego typu szkoleń powodują, iż dużą wagę przywiązuje się do ich efektywności, która podlega ocenie nie tylko przez uczestników, ale również

przez ich przełożonych. W przypadku RWE są to oceny pozytywne, dziewięciu na dziesięciu szkolonych kierowników uważa bowiem, że coaching zdecydowanie podniósł ich kwalifikacje zawodowe.

- Job search in the age of Internet : six jobseekers in search of employers / M. Mariani // *Occupational Outlook Quarterly*. – 2003, nr 2, s. 2-17.

Poszukiwanie pracy w dobie internetu : sześciu kandydatów próbuje znaleźć pracodawcę

Autor uważa, że internet to takie samo narzędzie jak to, z którymi mamy do czynienia w ogrodnictwie. Wystarczy, że użyjemy je w niewłaściwy sposób i możemy poważnie się zranić. Internet w zależności od tego, w jaki sposób zostanie użyty działa podobnie w przypadku osób poszukujących pracy, może stanowić pomoc w jej znalezieniu lub też przedłużać okres pozostawania bez pracy. Osoby poszukujące pracy wykonywały dotychczas pewne, standardowe czynności, takie jak przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych, kontaktowanie się z pracodawcami, budowanie sieci partnerów i uczestniczenie w rozmowach kwalifikacyjnych. W dobie internetu poszukujący pracy podejmują te same działania, ale dodają do tradycyjnego procesu metody online. Autor podkreśla, iż osoby mniej zorientowane w kwestiach związanych z rynkiem pracy wierzą, że internet zmienił proces poszukiwania pracy w zajęcie proste i niewymagające wysiłku. Wystarczy bowiem w miarę potrzeb uaktualnić swoje CV i wysyłać je do internetowych baz danych, a potem czekać na telefon od pracodawcy. Niestety w większości przypadków na ten telefon czeka się bardzo długo. Przygotowanie dokładnego planu działania i wykorzystanie zróżnicowanych metod poszukiwania z pewnością pozwoli zmaksymalizować szanse na sukces. Autor przedstawił sposoby poszukiwania pracy zastosowane przez sześciu młodych Amerykanów: magistra psychologii zainteresowanego pracą w dużej instytucji, doświadczonego konstruktora chcącego podjąć pracę w innym stanie, bezrobotnego pracownika biurowego poszukującego podobnej pracy w sektorze publicznym, sprzedawcę ubrań męskich chcącego się przekwalifikować na sprzedawcę samochodów, absolwenta studiów

medycznych chcącego podjąć pracę jako asystent medyczny oraz telemarketerkę, która myśli o pracy asystentki lub sekretarki. Wszystkie poszukiwania zakończyły się sukcesem. Kandydaci wykorzystywali internet, ale nigdy nie traktowali go jako jedyne go sposobu na znalezienie pracy. Zamiast tego kontaktowali się z doradcami zawodowymi, rozmawiali z rodziną i przyjaciółmi, a przede wszystkim poszukiwanie pracy traktowali jako zatrudnienie na pełnym etacie.

- Jobmotor Kleinbetrieb – ein Trugschluss. Eine betriebsgrößenbezogene Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung / E. Ahlers, A. Ziegler // *WSI Mitteilungen*. – 2004, nr 1, s. 41-48, tab. wyk. bibliogr.

Czynnik powstawania miejsc pracy – małe firmy, fałszywy trop : ocenianie skuteczności według wielkości firmy – badanie rad zakładowych

Analiza procesów ruchów zatrudnienia w niemieckich przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem zmiennej, jaką jest wielkość przedsiębiorstwa. Rząd za wszelką cenę próbując znaleźć metody walki z wysokim poziomem bezrobocia przyjął założenie, iż to właśnie w małych, zatrudniających do 19 pracowników, firmach drzemie ogromny potencjał zatrudnieniowy, stąd jednym z zaproponowanych sposobów miało być wspieranie rozwoju małych i średnich firm. Autorzy nie zgadzają się jednak z taką wizją choć przyznają, że małe i średnie przedsiębiorstwa (KMU) odgrywają w niemieckiej gospodarce i polityce strukturalnej znaczącą rolę. Znaczna część wprowadzonych w ostatnich latach instrumentów polityczno-gospodarczych przygotowana została z myślą o tych właśnie firmach. Wykorzystując dane statystyczne Federalnej Agencji Pracy (BA) i badania WSI Mitteilungen w latach 2000–2002 na temat rad zakładowych, autorzy wskazali w jakiego typu (wielkości) zakładach pracy doszło do wzrostu bądź spadku zatrudnienia. Autorzy zwrócili uwagę, iż w ostatnich latach przedsiębiorstwa zatrudniające do 44 pracowników nie były podmiotem, w którym powstawały nowe miejsca pracy. Statystyki BA dowodzą bowiem, że najwięcej miejsc pracy utworzono w firmach, w których pracowało od 49 do 250 osób

(zakłady średniej wielkości), zwłaszcza zlokalizowanych w zachodniej części kraju. Również we wschodnich Niemczech ten typ przedsiębiorstwa dość dobrze się rozwijał i odnotowano najniższy poziom zwolnień. Małe firmy funkcjonujące na zachodzie z trudem utrzymywały się na rynku, natomiast przedsiębiorstwa działające na wschodzie zmuszone były redukować liczbę personelu. Autorzy sygnalizują, iż pomimo tak znacznego rozgłosu wokół KMU zatrudniają one jedynie 20% ogółu aktywnych zawodowo, znacznie mniej niż wielkie koncerny, poza tym KMU oferują gorsze warunki. Nie sposób też ocenić jak duży wpływ na powstawanie nowych miejsc pracy miał outsourcing, w ramach którego część zadań duże firmy przekazywały do realizacji małym.

- Legal status of contingent workers / B. Lanza, M. R. Maryn, R. J. Elders // *Compensation and Benefits Review*. – 2003, nr 4, s. 47-60.

Status prawny pracowników czasowych

Współcześnie wiele firm w każdym sektorze gospodarki w USA często korzysta z pracowników czasowych. Jest to związane z narastającą niepewnością w gospodarce tego kraju i wzrastającą presją ekonomiczną w kierunku ograniczania kosztów, zwłaszcza stałych wynagrodzeń. Dotychczas firmy korzystały z pracowników czasowych, głównie w sytuacjach absencji chorobowej swoich stałych pracowników, ograniczeń liczebności w pełnym zatrudnieniu, kłopotami w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej w pełnym wymiarze czasu pracy. Bardzo często zatrudniano pracowników czasowych w celu uniknięcia wypłaty ewentualnych zasiłków, zapobieżenia powstania związków zawodowych w firmie. Obecnie firmy korzystają głównie z czasowego zatrudnienia wysoko wykwalifikowanej siły roboczej angażowanej do wykonania określonego zadania. Rozpowszechnienie internetu spowodowało również, że część pracodawców zatrudnia pracowników czasowych na odległość, mając z nimi kontakt właśnie dzięki sieci komputerowej, unikając w ten sposób kosztów organizowania i wyposażania biur. Część z tych pracowników jest niezwykle produktywna, dlatego pracodawcy nie rozstają się z nimi szybko i zawierają kolejne kontrakty czasowe. Nazywani są oni „stałymi” pracownikami cza-

wymi. Oblicza się, że w USA zatrudnionych jest obecnie około 3 mln pracowników czasowych, z czego 1,5 mln pracuje u tego samego pracodawcy przynajmniej 6 miesięcy lub dłużej. Artykuł analizuje problemy związane z opracowywaniem skutecznej strategii zarządzania czasową siłą roboczą w firmie. Omawia on potencjalne ryzyko związane z czasowym zatrudnieniem pracowników, systemy ich kontroli, analizę kosztów ich wynagrodzenia. Z prezentowanego omówienia wynika, że aby w sposób produktywny zarządzać czasową siłą roboczą departament zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie musi ściśle współpracować z departamentem prawnym i finansowym. Wszystkie departamenty muszą stosować się do postanowień prawa w tym zakresie w USA (które są dość niejednoznaczne), a zwłaszcza uwzględniać precedensy sądowe w sprawach dotyczących roszczeń pracowników czasowych związanych z wynagrodzeniem.

- Малое предпринимательство и занятость населения / N. Zorin, R. Kudrjavceva, A. Zavalina // *Человек и Труд*. – 2003, nr 10, s. 26-28, tab. wykr.

Mała przedsiębiorczość i zatrudnienie ludności

Brak stabilności i wysoki poziom bezrobocia to cechy charakterystyczne dla rynku pracy obwodu Kirowskiego. Poziom bezrobocia jest tu wyższy niż przeciętny w całej Rosyjskiej Federacji i wyższy niż w pozostałych obwodach tego okręgu. Bezrobocie szczególnie dotknęło kobiety i młodzież. Rozwój małej przedsiębiorczości w obwodzie uznano za skuteczny mechanizm obniżenia poziomu bezrobocia. Powstały obwodowe programy pomocy i rozwoju przedsiębiorczości, których celem było stworzenie nowych miejsc pracy. W realizacji tych programów istotną rolę odegrały służby zatrudnienia. W trakcie realizacji programu tylko w ciągu 4 lat (1996–1999) stworzono w obwodzie prawie 30 tys. nowych miejsc pracy. Wielkim osiągnięciem jest włączenie do małej przedsiębiorczości również mieszkańców wsi.

- Modernisierung des Arbeitsmarktes? / S. Bothfeld // *WSI Mitteilungen*. – 2004, nr 1, s. 2.

Modernizacja rynku pracy

Wprowadzane przez rząd niemiecki reformy powodują, że paradygmat niemieckiej polityki rynku pracy podlega daleko idącym zmianom. Obserwujemy proces odchodzenia od stosowanej od dawna zasady solidarności społecznej i kolektywizmu na rzecz indywidualizmu, który staje się podstawą nowego systemu. Oznacza to, iż stopniowo odpowiedzialność za sytuację socjalną przerzuca się na obywateli, a państwo wycofuje się z tego obszaru. Autorka podkreśla, że ta strategia jest szczególnie widoczna na przykładzie przepisów o ochronie przed zwolnieniami z pracy oraz utrudniania dostępu do świadczeń dla bezrobotnych. Uważa ona, iż daleko posunięta liberalizacja ochrony przed zwolnieniem z pracy może przyczynić się do zwiększenia wydajności, ponieważ pracownicy, z obawy przed zwolnieniem, będą się bardziej starać być efektywnymi. W dłuższym okresie może to jednak prowadzić do negatywnych konsekwencji, gdyż pozbawieni ochrony przed zwolnieniem pracownicy mogą już nie mieć motywacji by inwestować w przydatne dla firmy kwalifikacje i umiejętności. Nowe regulacje mogą więc okazać się niekorzystne, szczególnie dla właścicieli małych firm. Dlatego też wykreowanie tzw. prawa pracy drugiej klasy nie tylko z politycznego, ale i z praktycznego punktu widzenia uważane jest za mało sensowne. Autorka zwraca również uwagę na nowe regulacje adresowane do bezrobotnych. Mają one przyczynić się do obniżenia liczby osób pozostających bez pracy. W przypadku wprowadzenia w życie z dniem 1 stycznia 2005 r., tak jak jest to planowane, nowych przepisów bezrobotny będzie zmuszony podjąć każdą formę proponowanego mu zatrudnienia. Regulacja ta może w perspektywie doprowadzić do erozji dotychczasowego systemu. W sytuacji gdy długotrwale bezrobotni będą kierowani do pracy bez uwzględniania ich kwalifikacji, młodzi pracownicy mogą stracić ochotę do podnoszenia kwalifikacji, co będzie ze szkodą dla kapitału ludzkiego i całej gospodarki. W opinii autorki rząd niemiecki postanowił osiągnąć szybki sukces polityczny obniżając pensje i koszty pracy. Wszystko po to, aby wywołać wzrost zatrudnienia. Jednak jak udowodniono empirycznie strategia ta nie przyniesie oczekiwanych rezultatów, a ponadto w trakcie wprowadzania jej w życie trzeba się liczyć z konsekwencjami i kosztami ubocznymi.

- Neformal'naja zanjatost' : k portretu „izvestnoj neznakomki” / E. Varšavskaja, I. Donova // *Čelovek i Trud.* – 2003, nr 11, s. 65-66, tab.

Nieformalne zatrudnienie : do portretu „znanej nieznajomej”

Z przeprowadzonych w Rosji w latach 1998–2000 badań wynika m.in., iż ogólna liczba osób pracujących bez oficjalnego zawarcia umowy o pracę (dotyczy to zarówno pracy podstawowej, jak i dodatkowego zatrudnienia) lub bez zarejestrowania swojej działalności gospodarczej wynosiła w 1998 r. – 9,8 mln osób, w 1999 r. – 10,9 mln w 2000 r. 13,4 mln. Oznacza to, że co najmniej szósta część aktywnej zawodowo ludności jest włączona w sferę nieformalnego zatrudnienia w warunkach swojej pracy podstawowej lub dodatkowej. Zatrudnienie nieformalne pod względem wielkości jest znaczącym segmentem rynku pracy w Rosji i ma duży wpływ na stan zatrudnienia całej ludności. Z badań wynika, że mężczyźni są nieco częściej niż kobiety zatrudniani bez oficjalnej umowy o pracę, także to, że im wyższy poziom posiadanego wykształcenia, tym niższy udział tych osób w nieformalnym zatrudnieniu. Specyfiką zatrudnienia nieformalnego jest to, iż ma ono miejsce głównie w małych prywatnych przedsiębiorstwach i charakteryzuje go nieregularność i krótkotrwałość.

- New vocational training accord // *European Industrial Relations Review.* – 2003, nr 358, s. 21-23.

Nowa umowa dotycząca szkolenia zawodowego

Po trzech latach negocjacji wszyscy francuscy partnerzy społeczni (3 organizacje pracodawców i 5 konfederacji związkowych) podpisali we wrześniu 2003 r. nowe porozumienie dotyczące kształcenia ustawicznego i szkolenia zawodowego pracowników. Głównym jego celem było zreformowanie istniejących od 1970 r. zasad. Reforma zakładała poprawę w zakresie nierównego dostępu do możliwości szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego. Porozumienie wprowadza prawo do indywidualnego szkolenia dla każdego pracownika. Zawiera szereg znaczących innowacji, m.in. rozszerzenie zasady przyznawania indywidualnego urlopu szkoleniowego również na

pracowników zatrudnionych na podstawie kontraktu o pracę czasową (w ustalonym terminie). Dodatkowo zmiany obejmują: wprowadzenie tzw. „paszportu szkoleniowego”, tworzenie stanowisk szkoleniowych (punktów obserwacyjnych) do badania kierunków i perspektyw zatrudnienia, wzrost kwoty, którą kompania powinna zainwestować w szkolenie zawodowe, ustanowienie jednego dla wszystkich zawodowego kontraktu obejmującego również nowe grupy pracowników, np. kobiety powracające do pracy lub pracowników niepełnosprawnych. Od ponad 30 lat dostęp pracownika do szkolenia zawodowego był we Francji przedmiotem dobrowolnego porozumienia między partnerami społecznymi. Nowe porozumienie będzie zapobiegało powstawaniu spornych problemów w zakładzie, zwłaszcza kiedy one dotyczą warunków szkolenia odbywającego się poza godzinami pracy.

- Правовое регулирование на российском рынке труда / О. Кiriченко, П. Куджукin // *Voprosy Èkonomiki*. – 2003, nr 9, s. 111-122.

Prawne regulacje na rosyjskim rynku pracy

Ocena przepisów kodeksu pracy funkcjonującego w latach 1971-2002 oraz nowego, obowiązującego od 1.02.2002 r. z punktu widzenia ich oddziaływania na rynek pracy. Zmiany przepisów w nowym kodeksie pracy, które mają wpływ na kształtowanie rynku pracy, zdaniem autorów nie są wystarczające. Uważają oni, iż konieczna jest liberalizacja prawa pracy przy równoczesnym stworzeniu efektywnego systemu sądowego rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy i utworzenie wyspecjalizowanych sądów pracy. Według autorów, systemowa reforma prawa pracy, a także rozwój instytucji porządku publicznego będzie sprzyjać zwiększeniu elastyczności stosunków pracy, ich dostosowywaniu się do zmian koniunktury gospodarczej, zwiększeniu terytorialnej, gałęziowej i zawodowej mobilności siły roboczej, zmniejszeniu szarej strefy, stopniowemu zbliżaniu się poziomu płac pracowników sfery budżetowej do sfery pozabudżetowej, zwiększeniu się realnej ochrony podstawowych praw socjalnych, zmniejszeniu napięć społecznych itp.

- Работники с семейными обязанностями нуждаются в поддержке на рынке труда / А. Илышев, Н. Илышева, И. Варнавская // *Человек и Труд*. – 2003, nr 10, s. 16-17, tab.

Pracownicy z obowiązkami rodzinnymi potrzebują pomocy na rynku pracy

W sytuacji kryzysu demograficznego, który w Rosji trwa już od 10 lat, konieczne jest wsparcie społeczne pracowników reprodukcyjnych na rynku pracy i w zatrudnieniu. Aby tego dokonać należy: stworzyć instytucjonalną podstawę dla legitymizacji pracy służb zatrudnienia z tą kategorią pracowników, rozwinąć aktywne metody pracy na ciągle jeszcze niezorganizowanym rynku pracy, propagować społeczne znaczenie instytucji rodziny, macierzyństwa, ojcostwa itp., stworzyć szczególnie korzystne warunki dla pracodawców, którzy w sposób bezpośredni lub pośredni zapewniają pomoc pracownikom mającym obowiązki rodzinne. Autorzy przedstawili bezpośrednie i pośrednie formy pomocy w przedsiębiorstwie dla pracowników reprodukcyjnych, krótko charakteryzując niektóre z nich.

Statystyka rynku pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Departament Rynku Pracy

Informacja o stanie bezrobocia we wrześniu 2004 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu września br. wyniosła **2.970,9 tys. osób** i była o **34,8 tys.**, tj. o **1,2 %** niższa niż w poprzednim miesiącu.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 1,9 – 0,5%) miał miejsce w 15 województwach, przy czym najwyższy w:

lubelskim	1,9% (3,1 tys. osób),
łódzkim	1,8% (3,8 tys. osób),
pomorskim	1,7% (3,2 tys. osób),
małopolskim	1,6% (3,2 tys. osób).

Jedynie w województwie zachodniopomorskim liczba bezrobotnych nie uległa zmianie w stosunku do poprzedniego miesiąca.

Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 204,8 tys. osób, tj. o 6,4%. W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 143,6 tys. osób, tj. o 4,8% (w porównaniu ze stanem z końca 2002 r.).

1.2. **Stopa bezrobocia**¹ w końcu września br. wyniosła **18,9%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,2 punktu procentowego**.

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	28,7% (spadek do sierpnia br. o 0,2 punktu),
zachodniopomorskim	26,8% (na poziomie sierpnia br.),
lubuskim	26,0% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu),
kujawsko-pomorskim	23,2% (spadek do sierpnia br. o 0,2 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	14,7% (spadek do sierpnia br. o 0,3 punktu),
mazowieckie	15,0% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu),
podlaskie	15,6% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu),
wielkopolskie	16,1% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu).

¹ We wrześniu br. GUS dokonał korekty liczby pracujących za okres od grudnia 2003 r. do sierpnia 2004 r. Przeliczone w oparciu o skorygowaną liczbę pracujących wielkości stopy bezrobocia przedstawiono w tabeli 1 oraz w załączniku 2 informacji.

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	20,4
kwiecień	-74,9	-2,3	20,3	-92,0	-2,8	19,9
maj	-86,5	-2,7	19,8	-81,3	-2,6	19,5
czerwiec	-25,0	-0,8	19,7	-21,3	-0,7	19,4
I półrocze	-82,3	-2,5	x	-104,5	-3,3	x
lipiec	-11,7	-0,5	19,6	-28,8	-0,8	19,3
sierpień	-23,9	-0,7	19,5	-36,7	-1,1	19,1
wrzesień	-25,7	-0,8	19,4	-34,8	-1,2	18,9
październik	-15,1	-0,6	19,3			
listopad	38,6	1,3	19,5			
grudzień	78,8	2,5	20,0			
II półrocze	41,0	1,2	x	x	x	x
razem	-41,3	-1,3	x	-204,8	-6,4	x

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

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. We wrześniu **spadek** liczby bezrobotnych wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 31,0 tys.** (1,4%), oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących – o 3,8 tys.** (0,5%).

W kategorii osób poprzednio pracujących odnotowano spadek bezrobocia wśród mężczyzn jak i kobiet – odpowiednio o 18,4 tys. (1,7%) i o 12,6 tys. (1,1%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących spadła liczba bezrobotnych kobiet – o 4,1 tys. (1,0%), przy niewielkim wzroście liczby bezrobotnych mężczyzn – o 0,3 tys. (0,1%).

2.1.1. Spośród 160,9 tys. osób poprzednio pracujących, które we wrześniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 5,8 tys. (3,6%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **154,6 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 5,8 tys. mniej niż w sierpniu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 5,2% (5,3% w sierpniu).

2.2. We wrześniu br. do urzędów pracy zgłosiło się **112,3 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 21,9 tys. osób więcej niż w sierpniu br. Wyrejestrowano natomiast 116,7 tys. bezrobotnych tej kategorii wiekowej (o 12,7 tys. więcej niż w sierpniu) tak, że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 4,4 tys.

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

Bezrobotni w wieku 18–24 lata	sierpień 2004		wrzesień 2004	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	90,4	100,0	112,3	100,0
wyrejestrowani	104,0	100,0	116,7	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	32,1	30,9	39,9	34,2
– subsydiowanej	2,2	2,1	3,1	2,7
– niesubsydiowanej	29,9	28,8	36,8	31,5
rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy	19,3	18,6	23,9	20,5
stan w końcu miesiąca	759,9	25,3*	755,5	25,4*

* do liczby bezrobotnych ogółem

Spośród wyrejestrowanych we wrześniu br. bezrobotnych tej kategorii, 39,9 tys. (34,2%) podjęło pracę, 23,9 tys. (20,5%) rozpoczęło szkolenie, staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **755,5 tys. bezrobotnych w grupie wiekowej 18–24 lata**, tj. 25,4% ogółu bezrobotnych (w sierpniu br. – 759,9 tys., tj. 25,3%).

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 122,3 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata, wyrejestrowano natomiast 123,5 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 819,3 tys., stanowiąc 26,7% ogólnej liczby bezrobotnych.

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

2.3. Kobiety, w liczbie 1.583,8 tys., stanowiły w końcu września **53,3%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do sierpnia ich liczba **spadła o 16,7 tys.** (1,0%), wzrósł natomiast o 0,1 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 18,1 tys. (1,3%).

2.4. We wrześniu br. odnotowano spadek liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 11,0 tys.** (0,9%), **do poziomu 1.231,7 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili 41,5% ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 23,8 tys. osób (1,4%).

2.5. W ewidencji urzędów pracy zanotowano niższą niż przed miesiącem liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 7,9 tys. osób. W końcu września br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **406,0 tys.**, stanowili **13,7%** ogółu bezrobotnych.

3. Struktura bezrobotnych według wieku, poziomu wykształcenia i czasu pozostawiania bez pracy*

3.1. W końcu września br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **821,1 tys. osób w wieku 25–34 lata**, które stanowiły **27,6%** ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba spadła o 68,7 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 0,4 punktu procentowego.

Tab. 3. Liczba i struktura bezrobotnych według grup wieku w końcu grudnia 2003 r. i września 2004 r.

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych			
	grudzień 2003		wrzesień 2004	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.175,7	100,0	2.970,9	100,0
wiek w latach:				
15–24	825,5	26,0	755,5	25,4
25–34	889,8	28,0	821,1	27,6
35–44	690,4	21,7	620,1	20,9
45–54	674,3	21,2	664,4	22,4
55–59	82,4	2,6	95,3	3,2
60–64	13,3	0,5	14,5	0,5

Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych są osoby w **wieku 15–24 lata**. W końcu września w liczbie **755,5 tys.**, stanowiły one **25,4% wszystkich bezrobotnych**. Liczebność tej populacji spadła o 70,0 tys. osób, oraz o 0,6 punktu procentowego ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Bezrobocie ludzi młodych nadal pozostaje jednym z najważniejszych problemowych obszarów rynku pracy – 53,0% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby w wieku do 34 lat, a 73,9% to osoby w wieku mobilnym.

* dane na podstawie sprawozdawczości kwartalnej

3.2. Utrzymującą się niekorzystną cechą bezrobocia jest **niski poziom wykształcenia bezrobotnych**. Najliczniejszą grupę stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu września 2004r. wynosił odpowiednio 33,5% i 32,1 %. Należy jednak podkreślić, że od początku roku liczba osób o tym poziomie wykształcenia spadła odpowiednio o 132,2 tys. i o 73,5 tys. Zmniejszył się również udział tych populacji w ogólnej liczbie bezrobotnych, odpowiednio o 2,0 i 0,3 punktu procentowego.

Tab. 4. Liczba i struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2003 r. i września 2004 r.

Wykształcenie	Liczba bezrobotnych			
	grudzień 2003		wrzesień 2004	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.175,7	100,0	2.970,9	100,0
wykształcenie:				
wyższe	140,2	4,4	146,6	4,9
policealne i średnie zawodowe	673,6	21,2	661,3	22,3
średnie ogólnokształcące	206,1	6,5	212,9	7,2
zasadnicze zawodowe	1.127,5	35,5	995,3	33,5
gimnazjalne i poniżej	1.028,3	32,4	954,8	32,1

3.3. W końcu września br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **1.583,0 tys. osób pozostających bez pracy powyżej 12-tu miesięcy**. Stanowili oni **53,3%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2003 r. liczba osób oczekujących na podjęcie zatrudnienia ponad rok spadła o 84,0 tys., wzrósł jednak o 0,7 punktu udział tej grupy w bezrobociu ogółem. Należy przy tym zaznaczyć, że w grupie długotrwale bezrobotnych, 1.067,9 tys. osób (67,5%) pozostaje bez pracy ponad 24 miesiące.

Statystyka rynku pracy

Tab. 5. Liczba i struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia 2003 r. i września 2004 r.

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych			
	grudzień 2003		wrzesień 2004	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.175,7	100,0	2.970,9	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	210,9	6,6	229,0	7,7
1–3	409,8	12,9	312,7	10,5
3–6	394,5	12,4	322,4	10,9
6–12	493,5	15,5	523,8	17,6
pow. 12	1.667,0	52,6	1.583,0	53,3

4. Oferty pracy

We wrześniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **76,8 tys.** ofert pracy, czyli o **6,4 tys. ofert więcej** niż w sierpniu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 76,6% wszystkich ofert pracy** (58,9 tys.), natomiast 31,1 tys. ofert (40,4%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do sierpnia o 2,9 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego, wzrosła również o 6,6 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Statystyka rynku pracy

Tab. 6. 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 subsydio- wanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydio- wanej
styczeń	39,5	30,4	15,2	56,1	40,9	27,6
luty	39,1	29,6	17,3	55,6	42,3	28,2
marzec	52,8	39,8	25,3	72,5	54,7	34,8
kwiecień	69,9	48,4	38,7	88,5	59,7	46,7
maj	73,4	51,5	40,1	69,9	53,7	24,5
czerwiec	65,4	49,9	32,9	63,0	51,3	20,8
I półrocze	340,1	249,6	169,5	405,6	302,6	182,6
lipiec	84,2	59,4	51,3	71,7	55,9	28,3
sierpień	76,8	54,5	44,3	70,4	56,0	24,5
wrzesień	84,7	60,4	47,7	76,8	58,9	31,1
październik	67,6	48,6	33,4			
listopad	48,6	34,8	21,7			
grudzień	37,4	27,3	16,3			
II półrocze	399,3	285,0	214,7	x	x	x
razem	739,4	534,6	384,2	624,5	473,4	266,5

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 624,5 tys. ofert pracy, z których 473,4 tys. (75,8%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 585,8 tys. ofert, w tym 423,9 tys. (72,4 %) z sektora prywatnego.

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

We wrześniu br. zarejestrowanych zostało 247,4 tys. bezrobotnych (o 39,3 tys. osób więcej niż w sierpniu br.), wyłączono z ewidencji 282,3 tys. osób (o 37,5 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **130,2 tys.** osób (46,1%) **podjęło pracę**, z tego 118,5 tys. pracę niesubsydiowaną i 11,7 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 7,3 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 3,6 tys. do robót publicznych, 0,1 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy była o 27,5 tys. osób wyższa niż w sierpniu i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (wzrost o 24,5 tys.), jak i pracy subsydiowanej (wzrost o 3,0 tys.).

Wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia, staże lub przyuczenie zawodowe w zakładach pracy** – o 11,1 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **37,6 tys.** osób, tj. 13,3% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **87,9 tys.** osób, tj. **31,1%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w sierpniu br. oznacza to spadek liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 6,0 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 7,2 punktu.

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

* * *

- ❖ **We wrześniu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 34,8 tys. osób.** Spadek ogólnej liczby bezrobotnych generowany był spadkiem w kategorii bezrobotnych poprzednio pracujących (o 31,0 tys.), w tym przede wszystkim mężczyzn (o 18,4 tys.).
- ❖ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 18,9% ludności aktywnej zawodowo** i była o 0,2 punktu procentowego niższa niż w sierpniu. Najwyższa stopa nadal występowała w województwie warmińsko-mazurskim (28,7%), najniższa w małopolskim (14,7%).

W porównaniu do września 2003 r. wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,5 punktu procentowego, zaś w odniesieniu do stanu z końca 2003 r. odnotowany został spadek o 1,1 punktu.

- ❖ We wrześniu br. w urzędach pracy zarejestrowało się **112,3 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 21,9 tys. więcej niż w sierpniu. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało 755,5 tys. młodych bezrobotnych, stanowiąc 25,4% ogółu bezrobotnych.
- ❖ **Nieco wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** We wrześniu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **76,8 tys. ofert**, (tj. o 6,4 tys. więcej), z których 76,6% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.
- ❖ **Nadal utrzymują się niekorzystne cechy w strukturze bezrobocia tj. wysoki odsetek ludzi młodych, niski poziom wykształcenia bezrobotnych oraz długotrwale pozostawanie bez pracy.** Osoby w wieku 15–34 lat stanowiły w końcu września br. 53,0% ogółu bezrobotnych, 65,6% legitymowało się wykształceniem poniżej średniego, a 53,3% oczekiwało na zatrudnienie powyżej 1 roku.

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

Lp.		Województwo	Liczba bezrobotnych									
			wrzesień 2003	grudzień 2003	sierpień 2004	wrzesień 2004	przyrost/spadek(-)				w porównaniu do poprzedniego miesiąca	
							w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku		od początku roku			
							w tys.	w %	w tys.	w %		
1.	Dolnośląskie	270,4	278,3	259,3	255,9	-14,5	-5,4	-22,4	-8,0	-3,4	-1,3	
2.	Kujawsko-Pomorskie	201,9	212,1	199,7	197,1	-4,8	-2,4	-15,0	-7,1	-2,6	-1,3	
3.	Lubelskie	166,6	174,5	165,0	161,9	-4,7	-2,8	-12,6	-7,2	-3,1	-1,9	
4.	Lubuskie	106,0	108,0	101,0	100,4	-5,6	-5,3	-7,6	-7,0	-0,6	-0,6	
5.	Łódzkie	224,3	233,1	217,7	213,8	-10,5	-4,7	-19,3	-8,3	-3,9	-1,8	
6.	Małopolskie	200,1	208,0	193,7	190,5	-9,6	-4,8	-17,5	-8,4	-3,2	-1,7	
7.	Mazowieckie	356,7	363,6	357,8	353,8	-2,9	-0,8	-9,8	-2,7	-4,0	-1,1	
8.	Opolskie	78,5	81,6	74,4	73,8	-4,7	-6,0	-7,8	-9,6	-0,6	-0,8	
9.	Podkarpackie	172,8	182,5	168,3	166,2	-6,6	-3,8	-16,3	-8,9	-2,1	-1,2	
10.	Podlaskie	78,5	81,3	75,0	74,6	-3,9	-5,0	-6,7	-8,2	-0,4	-0,5	
11.	Pomorskie	186,5	191,5	184,6	181,4	-5,1	-2,7	-10,1	-5,3	-3,2	-1,7	
12.	Śląskie	321,7	325,5	313,8	310,7	-11,0	-3,4	-14,8	-4,5	-3,1	-1,0	
13.	Świętokrzyskie	122,0	126,5	124,0	123,0	1,0	0,8	-3,5	-2,8	-1,0	-0,8	
14.	Warmińsko-Mazurskie	164,2	170,4	160,0	158,4	-5,8	-3,5	-12,0	-7,0	-1,6	-1,0	
15.	Wielkopolskie	240,0	247,9	233,5	231,1	-8,9	-3,7	-16,8	-6,8	-2,4	-1,0	
16.	Zachodniopomorskie	183,1	190,9	178,0	178,1	-5,0	-2,7	-12,8	-6,7	0,1	0,1	
POLSKA		3073,3	3175,7	3005,7	2970,9	-102,4	-3,3	-204,8	-6,4	-34,8	-1,2	

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

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

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

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

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu	liczba	% do ogółu bezro- botnych	
			razem	subsydio- wanej	niesubsy- diowanej				
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 począt- ku roku	liczba	1055,1	1125,9	413,8	82,1	331,7	157,9	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	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	105,6	110,3	35,7	2,7	33,0	21,6	773,5	25,4	
sierpień	90,4	104,0	32,1	2,2	29,9	19,3	759,8	25,3	
wrzesień	112,3	116,7	39,9	3,1	36,8	23,9	755,5	25,4	
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od począt- ku roku	liczba	801,6	871,5	329,0	45,1	283,9	120,1	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	37,8	5,2	32,6	13,8	*	*

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
we wrześniu 2004 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz września 2003 r.

Wyszczególnienie	wrzesień 2003		sierpień 2004		wrzesień 2004 2004		przyrost/spadek(-) w porównaniu			
							do poprzedniego miesiąca		do analogicznego miesiąca 2003	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe
Ogółem wyrejestrowanych z tego z tytułu:	285,6	100,0	244,8	100,0	282,3	100,0	37,5	x	-3,3	x
*podjęcia pracy z tego:	139,3	48,8	102,7	42,0	130,2	46,1	27,5	4,1	-9,1	-2,7
a) niesubsydiowanej	107,2	37,6	94,0	38,4	118,5	42,0	24,5	3,6	11,3	4,4
w tym sezonowej	12,9	4,5	11,1	4,5	12,6	4,5	1,5	0,0	-0,3	0,0
b) subsydiowanej ¹⁾	32,1	11,2	8,7	3,6	11,7	4,1	3,0	0,5	-20,4	-7,1
z tego:										
- prac interwencyjnych	13,1	4,6	5,1	2,1	7,3	2,6	2,2	0,5	-5,8	-2,0
- robót publicznych	11,8	4,1	2,6	1,0	3,6	1,3	1,0	0,3	-8,2	-2,8
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,6	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	-0,1	-0,5	-0,2
z tego:										
- na podjęcie działalności gospo- podarczej	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,3	-0,1
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,1
- innej	6,6	2,3	0,7	0,3	0,7	0,2	0,0	-0,1	-5,9	-2,1
*rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodo- wego w miejscu pracy	38,5	13,5	26,5	10,8	37,6	13,3	11,1	2,5	-0,9	-0,2
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	82,2	28,8	93,9	38,3	87,9	31,1	-6,0	-7,2	5,7	2,3
*dobrowolnej rezygnacji ze sta- tus u bezrobotnego	10,1	3,5	9,6	3,9	11,5	4,1	1,9	0,2	1,4	0,6
*podjęcia nauki	3,3	1,2	0,2	0,1	2,8	1,0	2,6	0,9	-0,5	-0,2
*ukończenia 60/65 lat	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,7	0,9	2,4	1,9	2,1	0,7	-0,3	-1,2	-0,6	-0,2
*nabycia uprawnień do świad- czenia przedemerytalnego	0,4	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0	-0,3	-0,1	-0,4	-0,1
*innych przyczyn	8,9	3,1	9,2	3,8	10,0	3,6	0,8	-0,2	1,1	0,5

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

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

Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Departament Rynku Pracy

Informacja o stanie bezrobocia w październiku 2004 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu października br. wyniosła **2.938,2 tys. osób** i była **o 32,7 tys., tj. o 1,1% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 2,3 – 0,1%) miał miejsce w 16 województwach, przy czym najwyższy w:

pomorskim	2,3% (4,2 tys. osób),
lubelskim	2,0% (3,2 tys. osób),
świętokrzyskim	1,4% (1,7 tys. osób),
opolskim	1,3% (1,0 tys. osób),
dolnośląskim	1,3% (3,2 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 237,5 tys. osób, tj. o 7,5%. W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 158,7 tys. osób, tj. o 5,1% (w porównaniu ze stanem z końca 2002 r.).

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu października br. wyniosła **18,7%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,2 punktu procentowego**.

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	28,6% (spadek do września br. o 0,1 punktu),
zachodniopomorskim	26,8% (na poziomie września br.),
lubuskim	25,7% (spadek do września br. o 0,3 punktu),
kujawsko-pomorskim	23,0% (spadek do września br. o 0,2 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	14,6% (spadek do września br. o 0,1 punktu),
mazowieckie	14,8% (spadek do września br. o 0,2 punktu),
podlaskie	15,6% (na poziomie września br.),
wielkopolskie	16,0% (spadek do września br. o 0,1 punktu).

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

Miesiąc	2003			2004		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	103,7	3,2	20,6	117,5	3,7	20,6
luty	23,6	0,8	20,7	1,3	0,0	20,6
marzec	-23,2	-0,7	20,6	-28,7	-0,9	20,4
kwiecień	-74,9	-2,3	20,3	-92,0	-2,8	19,9
maj	-86,5	-2,7	19,8	-81,3	-2,6	19,5
czerwiec	-25,0	-0,8	19,7	-21,3	-0,7	19,4
I półrocze	-82,3	-2,5	x	-104,5	-3,3	x
lipiec	-11,7	-0,5	19,6	-28,8	-0,8	19,3
sierpień	-23,9	-0,7	19,5	-36,7	-1,1	19,1
wrzesień	-25,7	-0,8	19,4	-34,8	-1,2	18,9
październik	-15,1	-0,6	19,3	-32,7	-1,1	18,7
listopad	38,6	1,3	19,5			
grudzień	78,8	2,5	20,0			
II półrocze	41,0	1,2	x	x	x	x
razem	-41,3	-1,3	x	-237,5	-7,5	x

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

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W październiku **spadek** liczby bezrobotnych wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących** – o **17,4 tys.** (0,8%), oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących** – o **15,2 tys.** (2,1%).

W obu tych kategoriach spadek bezrobocia zanotowano zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. W kategorii bezrobotnych poprzednio pracujących – liczba mężczyzn zmniejszyła się o 9,0 tys. (0,8%), kobiet o 8,4 tys. (0,7%). W kategorii bezrobotnych dotychczas niepracujących – liczba kobiet spadła o 11,5 tys. (2,7%), mężczyzn o 3,7 tys. (1,2%).

2.1.1. Spośród 165,8 tys. osób poprzednio pracujących, które w październiku zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 6,0 tys. (3,6%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **150,2 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 4,4 tys. mniej niż we wrześniu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 5,1% (5,2% we wrześniu).

2.2. W październiku br. do urzędów pracy zgłosiło się **97,2 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 15,1 tys. osób mniej niż we wrześniu br. Wyrejestrowano natomiast 112,4 tys. bezrobotnych tej kategorii wiekowej (o 4,3 tys. mniej niż we wrześniu) tak, że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 15,3 tys.

Spośród wyrejestrowanych w październiku br. bezrobotnych tej kategorii, 35,9 tys. (31,9%) podjęło pracę, 21,6 tys. (19,2%) rozpoczęło szkolenie, staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozosta-
wało **740,2 tys. bezrobotnych w grupie wiekowej 18–24 lata**, tj. **25,2%**
ogółu bezrobotnych (we wrześniu br. – 755,5 tys., tj. 25,4%).

Tab.2 „Napływ” i „odpływ” bezrobotnych w wieku 18–24 lata
we wrześniu i październiku 2004 r.

Bezrobotni w wieku 18–24 lata	wrzesień 2004		październik 2004	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	112,3	100,0	97,2	100,0
wyrejestrowani	116,7	100,0	112,4	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	39,9	34,2	35,9	31,9
– subsydiowanej	3,1	2,7	2,7	2,4
– niesubsydiowanej	36,8	31,5	33,2	29,5
rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy	23,9	20,5	21,6	19,2
stan w końcu miesiąca	755,5	25,4*	740,2	25,2*

* do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 101,9 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata, wyrejestrowano natomiast 114,6 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 806,6 tys., stanowiąc 26,4% ogólnej liczby bezrobotnych.

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

2.3. Kobiety, w liczbie 1.563,8 tys., stanowiły w końcu października **53,2%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do września ich liczba **spadła o 20,0 tys.** (1,3%), **spadł** również o 0,1 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 12,7 tys. (0,9%).

2.4. W październiku br. odnotowano **spadek liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 8,8 tys.** (0,7%), **do poziomu 1.222,9 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili 41,6% ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 23,9 tys. osób (1,4%).

2.5. W ewidencji urzędów pracy zanotowano niższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 0,3 tys.** osób. W końcu października br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **405,7 tys.**, stanowili **13,8%** ogółu bezrobotnych.

3. Oferty pracy

W październiku br. urzędy pracy miały do dyspozycji **66,4 tys.** ofert pracy, czyli **o 10,4 tys. ofert mniej** niż we wrześniu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 78,0% wszystkich ofert pracy** (51,8 tys.), natomiast 26,1 tys. ofert (39,4%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do września o 7,1 tys. zmalała liczba ofert pracy z sektora prywatnego, zmalała również o 5,0 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Statystyka rynku pracy

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2003			2004		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy sub-sydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy sub-sydiowanej
styczeń	39,5	30,4	15,2	56,1	40,9	27,6
luty	39,1	29,6	17,3	55,6	42,3	28,2
marzec	52,8	39,8	25,3	72,5	54,7	34,8
kwiecień	69,9	48,4	38,7	88,5	59,7	46,7
maj	73,4	51,5	40,1	69,9	53,7	24,5
czerwiec	65,4	49,9	32,9	63,0	51,3	20,8
I półrocze	340,1	249,6	169,5	405,6	302,6	182,6
lipiec	84,2	59,4	51,3	71,7	55,9	28,3
sierpień	76,8	54,5	44,3	70,4	56,0	24,5
wrzesień	84,7	60,4	47,7	76,8	58,9	31,1
październik	67,6	48,6	33,4	66,4	51,8	26,1
listopad	48,6	34,8	21,7			
grudzień	37,4	27,3	16,3			
II półrocze	399,3	285,0	214,7	x	x	x
razem	739,4	534,6	384,2	690,9	525,2	292,6

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 690,9 tys. ofert pracy, z których 525,2 tys. (76,0%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 653,4 tys. ofert, w tym 472,5 tys. (72,3%) z sektora prywatnego.

4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W październiku br. **zarejestrowanych zostało 238,7 tys. bezrobotnych** (o 8,7 tys. osób mniej niż we wrześniu br.), **wylączone z ewidencji 271,4 tys. osób** (o 10,9 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **114,8 tys. osób (42,3%) podjęło pracę**, z tego 104,4 tys. pracę niesubsy-

diowaną i 10,4 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 5,8 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 3,5 tys. do robót publicznych, 0,2 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy była o 15,4 tys. osób niższa niż we wrześniu i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (spadek o 14,1 tys.), jak i pracy subsydiowanej (spadek o 1,3 tys.).

Wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia, staże lub przyuczenie zawodowe w zakładach pracy** – o 1,9 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 39,5 tys. osób, tj. 14,6% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **89,1 tys.** osób, tj. **32,8%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji we wrześniu br. oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 1,2 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 1,7 punktu.

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

* * *

- **W październiku br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 32,7 tys. osób.** Spadek ten dotyczył w większym stopniu kobiet, których liczba zmniejszyła się o 20,0 tys. (1,3%).
- **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 18,7% ludności aktywnej zawodowo** i była o 0,2 punktu procentowego niższa niż we wrześniu. Najwyższa stopa nadal występowała w województwie warmińsko-mazurskim (28,6%), najniższa w małopolskim (14,6%).
W porównaniu do października 2003 r. wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,6 punktu procentowego, zaś w odniesieniu do stanu z końca 2003 r. odnotowany został spadek o 1,3 punktu.

- W październiku br. w urzędach pracy zarejestrowało się **97,2 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 15,1 tys. mniej niż we wrześniu. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało 740,2 tys. młodych bezrobotnych, stanowiąc 25,2% ogółu bezrobotnych.
- **Nieco niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W październiku br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **66,4 tys. ofert**, (tj. o 10,4 tys. mniej), z których 51,8 tys. (78,0%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych									
		październik 2003	grudzień 2003	wrzesień 2004	październik 2004	przyrost/spadek(-)				w porównaniu do poprzedniego miesiąca	
						w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku		od początku roku			
						w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	268,6	278,3	255,9	252,2	-16,4	-6,1	-26,1	-9,4	-3,7	-1,4
2.	Kujawsko-Pomorskie	201,8	212,1	197,1	194,8	-7,0	-3,5	-17,3	-8,2	-2,3	-1,2
3.	Lubelskie	164,7	174,5	161,9	158,8	-5,9	-3,6	-15,7	-9,0	-3,1	-1,9
4.	Lubuskie	104,8	108,0	100,4	99,3	-5,5	-5,2	-8,7	-8,1	-1,1	-1,1
5.	Łódzkie	222,7	233,1	213,8	211,6	-11,1	-5,0	-21,5	-9,2	-2,2	-1,0
6.	Małopolskie	199,6	208,0	190,5	188,2	-11,4	-5,7	-19,8	-9,5	-2,3	-1,2
7.	Mazowieckie	354,3	363,6	353,8	349,5	-4,8	-1,4	-14,1	-3,9	-4,3	-1,2
8.	Opolskie	78,0	81,6	73,8	72,8	-5,2	-6,7	-8,8	-10,8	-1,0	-1,4
9.	Podkarpackie	171,9	182,5	166,2	164,7	-7,2	-4,2	-17,8	-9,8	-1,5	-0,9
10.	Podlaskie	78,1	81,3	74,6	74,4	-3,7	-4,7	-6,9	-8,5	-0,2	-0,3
11.	Pomorskie	186,2	191,5	181,4	177,2	-9,0	-4,8	-14,3	-7,5	-4,2	-2,3
12.	Śląskie	320,1	325,5	310,7	308,0	-12,1	-3,8	-17,5	-5,4	-2,7	-0,9
13.	Świętokrzyskie	121,3	126,5	123,0	121,3	0,0	0,0	-5,2	-4,1	-1,7	-1,4
14.	Warmińsko-Mazurskie	163,8	170,4	158,4	157,9	-5,9	-3,6	-12,5	-7,3	-0,5	-0,3
15.	Wielkopolskie	239,5	247,9	231,1	229,2	-10,3	-4,3	-18,7	-7,5	-1,9	-0,8
16.	Zachodniopomorskie	182,9	190,9	178,1	177,8	-5,1	-2,8	-13,1	-6,9	-0,3	-0,2
POLSKA		3058,2	3175,7	2970,9	2938,2	-120,0	-3,9	-237,5	-7,5	-32,7	-1,1

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

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

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)				Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)		
		październik 2003	grudzień 2003	wrzesień 2004	październik 2004	w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego	od początku roku	w porównaniu do poprzedniego miesiąca
1.	Dolnośląskie	23,1	23,8	22,2	21,9	-1,2	-1,9	-0,3
2.	Kujawsko-Pomorskie	23,6	24,6	23,2	23,0	-0,6	-1,6	-0,2
3.	Lubelskie	17,8	18,7	17,5	17,2	-0,6	-1,5	-0,3
4.	Lubuskie	26,8	27,5	26,0	25,7	-1,1	-1,8	-0,3
5.	Łódzkie	19,9	20,7	19,2	19,0	-0,9	-1,7	-0,2
6.	Małopolskie	15,5	16,0	14,7	14,6	-0,9	-1,4	-0,1
7.	Mazowieckie	14,7	15,4	15,0	14,8	0,1	-0,6	-0,2
8.	Opolskie	20,6	21,4	19,7	19,4	-1,2	-2,0	-0,3
9.	Podkarpackie	19,2	20,2	18,7	18,5	-0,7	-1,7	-0,2
10.	Podlaskie	16,4	16,9	15,6	15,6	-0,8	-1,3	0,0
11.	Pomorskie	22,0	22,4	21,4	21,0	-1,0	-1,4	-0,4
12.	Śląskie	17,1	17,6	16,8	16,7	-0,4	-0,9	-0,1
13.	Świętokrzyskie	21,3	22,0	21,4	21,1	-0,2	-0,9	-0,3
14.	Warmińsko-Mazurskie	29,6	30,3	28,7	28,6	-1,0	-1,7	-0,1
15.	Wielkopolskie	16,7	17,1	16,1	16,0	-0,7	-1,1	-0,1
16.	Zachodniopomorskie	27,2	28,4	26,8	26,8	-0,4	-1,6	0,0
POLSKA		19,3	20,0	18,9	18,7	-0,6	-1,3	-0,2

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

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

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu	liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydowanej	niesubsydiowanej				
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	105,6	110,3	35,7	2,7	33,0	21,6	773,5	25,4	
sierpień	90,4	104,0	32,1	2,2	29,9	19,3	759,8	25,3	
wrzesień	112,3	116,7	39,9	3,1	36,8	23,9	755,5	25,4	
październik	97,2	112,4	35,9	2,7	33,2	21,6	740,2	25,2	
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od początku roku	liczba	898,8	983,9	364,9	47,8	317,1	141,7	*	*
	% do ogółu wyrejestr- owań	*	100,0	37,1	4,9	32,2	14,4	*	*

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

Wyszczególnienie	październik 2003		wrzesień 2004		październik 2004		przyrost/spadek(-) w porównaniu			
							do poprzedniego miesiąca		do analogicznego miesiąca 2003	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe
Ogółem wyrejestrowanych	265,2	100,0	282,3	100,0	271,4	100,0	-10,9	x	6,2	x
z tego z tytułu:										
*podjęcia pracy	126,0	47,5	130,2	46,1	114,8	42,3	-15,4	-3,8	-11,2	-5,2
z tego:										
a) niesubsydiowanej	98,3	37,1	118,5	42,0	104,4	38,5	-14,1	-3,5	6,1	1,4
w tym sezonowej	12,8	4,8	12,6	4,5	12,2	4,5	-0,4	0,0	-0,6	-0,3
b) subsydiowanej¹⁾	27,7	10,4	11,7	4,1	10,4	3,8	-1,3	-0,3	-17,3	-6,6
z tego:										
- prac interwencyjnych	10,1	3,8	7,3	2,6	5,8	2,1	-1,5	-0,5	-4,3	-1,7
- robót publicznych	12,1	4,5	3,6	1,3	3,5	1,3	-0,1	0,0	-8,6	-3,2
- z tytułu udzielonej pożyczki	1,0	0,4	0,1	0,0	0,4	0,1	0,3	0,1	-0,6	-0,3
z tego:										
- na podjęcie działalności gos podarczej ²⁾	0,7	0,3	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	-0,5	-0,2
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy ³⁾	0,3	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,0
- innej	4,5	1,7	0,7	0,2	0,7	0,3	0,0	0,1	-3,8	-1,4
*rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy	30,2	11,4	37,6	13,3	39,5	14,6	1,9	1,3	9,3	3,2
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	80,0	30,2	87,9	31,1	89,1	32,8	1,2	1,7	9,1	2,6
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	9,2	3,5	11,5	4,1	9,5	3,5	-2,0	-0,6	0,3	0,0
*podjęcia nauki	7,0	2,6	2,8	1,0	6,7	2,5	3,9	1,5	-0,3	-0,1
*ukończenia 60/65 lat	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3,2	1,2	2,1	0,7	2,1	0,7	0,0	0,0	-1,1	-0,5
*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,4	-0,2
*innych przyczyn	9,0	3,3	10,0	3,6	9,5	3,5	-0,5	-0,1	0,5	0,2

- 1) podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokonywany jest zwrot kosztów ich zatrudnienia (wynagrodzeń, składek, wydatków rzeczowych) m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.
- 2) dane za październik 2004 r. zawierają liczbę osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z tytułu otrzymania refundacji zgodnie z art. 46 ust. 1, pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r.o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001).
- 3) dane za październik 2004 r. zawierają liczbę osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z tytułu otrzymania refundacji zgodnie z art. 46 ust. 1, pkt. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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

