

## Spis treści

<b>Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki</b> .....	5
<b>Od Redakcji</b> .....	9
<b>Studia i opracowania</b>	
Strategia Lizbońska na półmetku i na rozdrożu – reorientacja na wzrost i zatrudnienie? – <i>Jerzy Ciechański</i> .....	11
Zawody nadwyżkowe i deficytowe populacji bezrobotnych w latach 2000–2004 – <i>Magdalena Sewastianowicz</i> .....	50
Zatrudnij legalnie i pracuj legalnie: działalność służb kontroli legalności zatrudnienia w 2004 r. – <i>Ewa Flaszynska, Andrzej Zarahński</i> .....	68
Gotowość do zatrudniania osób karanych: raport z badań przedsiębiorców – <i>Mariola Łaguna, Grzegorz Wiącek, Roman Kaszycki</i> .....	87
<b>Dobre przykłady</b>	
Kluby integracji społecznej – wskazówki dla twórczych – <i>Andrzej Trzeciński</i> .....	103
Polsko-niemiecka wymiana doświadczeń szkoleniowych w programie „Leonardo da Vinci” – <i>Jerzy Głodowski</i> .....	119
<b>Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące</b>	
Prezydencja Wielkiej Brytanii a kształcenie i szkolenie zawodowe – <i>Magdalena Nojszewska-Dochev</i> .....	128
<b>Europejski Fundusz Społeczny</b>	
Partnerstwo w wymiarze globalnym – <i>Gabriela Popowicz</i> .....	137

### **Literatura o rynku pracy**

Przegląd krajowy .....	147
Przegląd zagraniczny .....	153

### **Statystyka rynku pracy**

Informacja o stanie bezrobocia w maju 2005 roku .....	171
Informacja o stanie bezrobocia w czerwcu 2005 roku .....	184

# OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 sierpnia 2005 r.)

## I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

<b>1. Zasiłki dla bezrobotnych:</b> a) podstawowy (100%) b) obniżony (80%) c) podwyższony (120%)	<b>521,90</b> <b>417,60</b> <b>626,30</b>
<b>2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie:</b> a) <b>odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki</b> (40% zasiłku dla bezrobotnych) b) <b>odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy</b> (100% zasiłku dla bezrobotnych)	<b>208,80</b> <b>521,90</b>
<b>3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych</b> (20% zasiłku podstawowego)	<b>104,40</b>
<b>4. Dodatek aktywizacyjny</b> – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową: a) <b>za skierowaniem urzędu pracy</b> w niepełnym wymiarze czasu pracy (do 50% zasiłku dla bezrobotnych), b) <b>z własnej inicjatywy</b> (do 30% zasiłku dla bezrobotnych)	<b>261,00</b> <b>156,60</b>
<b>5. Refundacja</b> bezrobotnemu samotnie wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 roku życia – <b>kosztów opieki nad dzieckiem</b> – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego u pracodawcy (50% zasiłku dla bezrobotnych).	<b>261,00</b>

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2005 r. o 3,5% tj. wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2004 r. w stosunku do 2003 r.

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:

<b>1. Prac interwencyjnych</b> (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne): <b>a) w pełnym wymiarze czasu pracy</b> (521,90 + 93,94*) <b>b) w niepełnym wymiarze czasu pracy</b> (424,50 + 76,41*) <b>c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc</b> (849,00 + 152,82*)	<b>615,84</b> <b>500,91</b> <b>1.001,82</b>
<b>2. Robót publicznych:</b> <b>a) refundacja za każdy miesiąc</b> (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.207,72 + 217,39*), <b>b) refundacja za co drugi miesiąc</b> (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.415,45 + 434,78*)	<b>1.425,11</b> <b>2.850,23</b>
<b>3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego, przez okres co najmniej 12 miesięcy, bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)</b>	<b>2.547,00</b>

\* 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

<b>1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia</b> (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	<b>9.661,80</b>
<b>2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:</b> <b>a) działalności samodzielnej</b> (do 500% przeciętnego wynagrodzenia), <b>b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej</b> (do 300% przeciętnego wynagrodzenia), <b>c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej</b> (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	<b>12.077,25</b> <b>7.246,35</b> <b>4.830,90</b>
<b>3. Zrefundowanie do 80% udokumentowanych kosztów – pomocy prawnej, konsultacji lub doradztwa – osobie podejmującej działalność gospodarczą</b> (do 100% przeciętnego wynagrodzenia).	<b>2.415,45</b>
<b>4. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego</b> (do 300% przeciętnego wynagrodzenia)	<b>7.246,35</b>
<b>5. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 28.07.2005 r.)</b>	<b>6,25%</b>

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

#### IV. Wynagrodzenia, zasiłki

1. <b>Najniższe wynagrodzenie</b> (obowiązuje od 1.01.2005 r.) (w I roku pracy – 80% tj. 679,20 zł, a w II roku – 90% tj. 764,60 zł.)	<b>849,00</b>
2. <b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie</b> pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w I kw. 2005 r.	<b>2.415,45</b>
3. <b>Zasiłki:</b> a) <b>pogrzebowy</b> (200% przec. wynagrodzenia), b) <b> dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie urlopu wychowawczego,</b> c) <b>rodzinny:</b> – na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko, – na trzecie dziecko, – na czwarte i kolejne dziecko. d) <b>pielęgnacyjny</b> (zasiłek – a) obowiązuje od 1.06.2005 r.; zasiłki – b, c, d, – obowiązują od 1.05.2004 do 31.08.2005 r.).	<b>4.830,90</b> <b>400,00</b> <b>43,00</b> <b>53,00</b> <b>66,00</b> <b>144,00</b>

#### V. Inne

- 1) składka na Fundusz Pracy – 2,45% podstawy wymiaru,
- 2) składka na ubezpieczenie zdrowotne – 8,50% podstawy wymiaru.



***Drodzy Czytelnicy,***

*W zgiełku okołowyborczych napięć może warto skupić uwagę na sprawach naprawę istotnych i kluczowych dla przyszłości Europy. Przerwana debata nad Konstytucją Europejską daje jednak okazję do zastanowienia się nad tym, gdzie Europa ma zmierzać. To dlatego tak ważne jest, co realnie dzieje się ze Strategią Lizbońską, o czym pisze Jerzy Ciechański. Tegoroczna, wiosenna debata zakończyła się przecież powstaniem nowego, kluczowego dla rynku pracy dokumentu – „Zintegrowanych Wytycznych dotyczących wzrostu gospodarczego i strategii zatrudnienia”*

*Warto też skupić się na chwilę nad sprawami takimi, jak charakterystyka zawodów nadwyżkowych i deficytowych, czy warunkach kontroli legalności zatrudnienia, a także wskazówkach dla tworzących kluby integracji społecznej. Są to bowiem ważne czynniki, czy instrumenty określające przesłanki – tworzonej na poziomie krajowym, czy poziomach regionalnych i lokalnych – polityki rynku pracy.*

*W numerze znajdziecie też Państwo ciekawe informacje o wymianie doświadczeń polsko-niemieckich, czy opis brytyjskich doświadczeń w sferze kształcenia zawodowego, a także analizę partnerstwa w wymiarze globalnym, partnerstwa budowanego w ramach programów finansowanych z środków Europejskiego Funduszu Społecznego.*

*Dobrej lektury!*

***Redaktor Naczelny***



# Studia i opracowania

*Jerzy Ciechański*

Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz  
Ministerstwo Polityki Społecznej

## Strategia Lizbońska na półmetku i na rozdrożu – reorientacja na wzrost i zatrudnienie?

Na półmetku Strategii Lizbońskiej, wygląda na to, że jej ambitne cele nie zostaną do 2010 r. przez państwa Unii Europejskiej w pełni zrealizowane. I to wcale nie dlatego, że 1 maja 2004 r. Unia rozszerzyła się o 10, średnio wyraźnie biedniejszych nowych państw członkowskich, które nieco zaniżyły jej dotychczasowe wskaźniki. Główne przyczyny niepowodzenia tkwią w nierealistycznych założeniach Strategii, których Unia nie ma odwagi zmienić, oraz braku politycznej odwagi najsilniejszych gospodarczo państw członkowskich (Niemiec i Francji) przeprowadzenia koniecznych reform finansów publicznych i systemów ochrony socjalnej. Ameryka nadal rozwija się wyraźnie szybciej niż UE i przy wyraźnie niższym bezrobociu. Paradoksalnie to USA osiągnęły już dziś większość głównych wskaźników Strategii Lizbońskiej dotyczących wzrostu gospodarczego i zatrudnienia oraz gospodarki opartej na wiedzy, których państwom UE najpewniej nie uda się zrealizować do roku 2010 r. Reagując na tę sytuację, Komisja Europejska z jednej strony sugerowała wiosennej Radzie Europejskiej 2005 r., by na najbliższe 5 lat nadała Strategii Lizbońskiej rzeczywiste priorytety: **wzrost gospodarczy i zatrudnienie**. Z drugiej jednak strony, w swej propozycji nowej Agendy Społecznej na lata 2006–2010, Komisja sama te priorytety rozważa. Konkluzje Rady, która te dokumenty przyjęła

są jak zwykle hamletyczne. Tym samym, to co miało być „nowym startem” Strategii Lizbońskiej może się okazać jej „nowym falstartem”.

„Pomyślmy tylko czym Europa mogłaby być. Pomyślmy o immanentnych korzyściach rozszerzonej Unii. Pomyślmy o jej niedostatecznie wykorzystanym potencjale tworzenia dobrobytu, szans oraz sprawiedliwości dla wszystkich obywateli. Europa może być dla reszty świata latarnią morską postępu gospodarczego, społecznego i ekologicznego” – tak rozpoczął się opublikowany 2 lutego 2005 r. komunikat Komisji na wiosenną Radę Europejską w Brukseli pt. *„Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia: Nowy początek strategii lizbońskiej.”*<sup>1</sup> Aby ta wizja Europy się ziściła, państwa członkowskie UE powinny obecnie skoncentrować się na wzroście gospodarczym i zatrudnieniu. Były to zaskakująco, jak na tego rodzaju programowe dokumenty Komisji, jasne wnioski z toczącej się już od pewnego czasu w UE dyskusji nad szansami realizacji celów Strategii. Kamieniami milowymi tej dyskusji były dotąd raport Sapira o konieczności odblokowania możliwości rozwojowych gospodarki europejskiej, z lipca 2003 r. oraz dwa raporty Koka – pierwszy, z listopada 2003 r., gromko wołający „pracy, pracy, pracy!”, zaś drugi, z listopada 2004 r., stwierdzający, że aby zrealizować ambitne cele Strategii Lizbońskiej w przyszłości, dziś trzeba skoncentrować się właśnie na wzroście i zatrudnieniu.<sup>2</sup>

Główne zalecenia raportów Sapira i Koka nie były żadnymi odkryciami. Od dawna było wiadomo, że aby UE mogła na globalnym rynku konkurować z Ameryką oraz z Chinami i Indiami, potrzebna jest jej deregulacja

---

<sup>1</sup> Communication to the Spring European Council, “Working together for growth and jobs: A new start for the Lisbon Strategy”, Brussels, 02.02.2005, COM (2005) 24. Polska wersja językowa: [http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/COM2005\\_024\\_pl.pdf](http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/COM2005_024_pl.pdf)

<sup>2</sup> *An Agenda for a Growing Europe: Making the EU Economic System Deliver. Report of an Independent High-Level Study Group established on the initiative of the President of the European Commission, July 2003*, zwany „Raportem Sapira”, gdyż przewodniczącym Grupy Studyjnej, która go przygotowała był André Sapir. *Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce Chaired by Wim Kok, November 2003. *Facing the Challenge: The Lisbon Strategy for Growth and Employment*, Report from the High Level Group Chaired by Wim Kok, November 2004.

i uproszczenie prawa, rzeczywista liberalizacja rynków usług, transportu, energetyki i telekomunikacji, zmuszająca nastawione na stabilne rynki i długotrwałe zatrudnienie europejskie przedsiębiorstwa-mamuty do reform, wewnątrzunijna konkurencja podatkowa oraz reforma europejskiego „państwa opiekuńczego”. To przez nadopiekuńczość państwa społeczeństwa Europy są nieprzyzwyczajone do rywalizacji, niechętne zmianom, a jednocześnie pełne roszczeń o stałą poprawę bytu. Mimo to, Strategia Lizbońska w początkowej wersji z 2000 r. zakładała osiągnięcie najwyższej konkurencyjności europejskiej gospodarki oraz pełnego zatrudnienia i powszechnego dobrobytu bez zasadniczych korekt „europejskiego modelu społecznego”.<sup>3</sup> Jeszcze w 2003 r., wskazujący, że jest to mrzonka raport Sapira<sup>4</sup> kwitowano w Unii sarkastycznymi uwagami o braku realizmu. Nie minęło 2 lata i Komisja radzi Radzie Europejskiej, by skupić się właśnie na wzroście i zatrudnieniu. Realizacja tych dwóch celów warunkuje bowiem realizację wszystkich innych.<sup>5</sup> Może to oznaczać początek zasadniczego zwrotu w filozofii Unii Europejskiej.

Jednak nie jest to jeszcze zwrot pełny. Zarówno Wimowi Kokowi, jak i Komisji zabrakło bowiem odwagi, by otwarcie zakwestionować dotychczasową filozofię Strategii Lizbońskiej. II Raport Koka tylko mimochodem wtrącił: „Lizbona jest o wszystkim, a wobec tego o niczym”.<sup>6</sup> Ale ani raport

---

<sup>3</sup> Zob. np. Jan Szomburg, „W kierunku Europy obywatelskiej i przedsiębiorczej – Siedem przykazań dla Europy” w: Biała Księga 2004: *Polskie Forum Strategii Lizbońskiej*, (Gdańsk-Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2004), s. 15–21; Dariusz Rosati, „Alarm dla Europy”, *Gazeta Wyborcza*, 1 marca 2005, s. 27.

<sup>4</sup> „An Agenda...”, op. cit., s. 3.

<sup>5</sup> Przyznał to nieco eufemistycznie przewodniczący Komisji Europejskiej José Manuel Barroso: „[T]o jest tak, jakbym miał trójkę dzieci – gospodarkę, nasz plan socjalny oraz środowisko naturalne. Jako nowoczesny ojciec, jeżeli jedno z dzieci jest chore, jestem w stanie wszystko rzucić i skoncentrować się tylko na tym jednym, aż do czasu, kiedy wyzdrowieje”. Wywiad w „Strategia Lizbońska”, *Puls Biznesu*, 18/3/2005, s. iv.

<sup>6</sup> *Facing the Challenge...*, op. cit., s. 16. Przewodniczący Komisji Europejskiej José Manuel Barroso zgadza się z taką oceną. Stwierdził, że problemy Strategii Lizbońskiej wynikają z dotychczasowej „agendy działań, która jest przeładowana, źle skoordynowana i czasem kreuje konflikt priorytetów. Wywiad w „Strategia Lizbońska”, *Puls Biznesu*, 18/3/2005, s. iii.

Koka, ani komunikat Komisji nie mówią nigdzie, że główny cel Strategii: by do 2010 r. Europa stała się „najbardziej konkurencyjną oraz dynamiczną opartą na wiedzy gospodarką świata, zdolną do stałego wzrostu oraz zapewniającą coraz więcej coraz lepszych miejsc pracy oraz coraz większą spójność społeczną” był od początku nierealistyczny, gdyż deklarował, że najwyższą efektywność osiągnie się wbrew naturze ludzkiej, tj. bez stosowania instrumentów efektywności wymuszających. Unikając nadal przyznania tej oczywistości, wprowadza się jednak nową hierarchię celów: najpierw wzrost i zatrudnienie, gdyż to dopiero „odblokuje możliwości realizacji naszych szerszych gospodarczych, społecznych i ekologicznych ambicji”.<sup>7</sup> Mówi się też, że Strategia Lizbońska potrzebuje „odnowy” lub „nowego startu”. O tym, że jest to tylko początek zwrotu, który zapewne w pełni nastąpi dopiero w roku 2010 (kiedy się okaże, że Ameryka wyprzedza Europę jeszcze bardziej niż dziś, a Chiny i Indie, jeszcze bardziej się do niej zbliżyły), świadczy fakt, że w swym dokumencie Komisja nadal praktykowała samooszukiwanie się, wskazując, iż głównym problemem Strategii Lizbońskiej są niedostatki jej realizacji. Konkluzje wiosennej Rady 2005 r. niestety w tym przekonaniu utwierdzają.

Komunikat nigdzie nie powtarzał też dosłownie wyzwania jakie w 2000 r. w Lizbonie Unia Europejska rzuciła przede wszystkim Ameryce, ale i go nie dezawuował. Wygląda na to, że UE nie jest jeszcze gotowa przyznać, że jej plan „dogonienia i przegonienia” Ameryki przy jednoczesnym zachowaniu w praktyce dotychczasowego „europejskiego modelu społecznego” nie powiedzie się. Ale i nie chciała pójść na łatwiznę, jak to sugerował Wim Kok w swym II Raporcie. Zaproponował on zredefiniowanie celu strategicznego w sposób następujący: w „Lizbonie chodzi o Europę stającą się **jedną z najlepszych w świecie** zintegrowaną, konkurencyjną, dynamiczną gospodarką opartą na wiedzy”.<sup>8</sup> Gdyby tę sugestię raportu Koka przyjęto, Unia już dziś mogłaby odtrąbić sukces Strategii Lizbońskiej. Komisja zostawiła Radzie ostateczną decyzję w tej sprawie.

---

<sup>7</sup> “Working together...”, op. cit., s. 8.

<sup>8</sup> *Facing the Challenge...*, op. cit., 16 (podkr. w cytacie moje – J.C.).

## Odnowiona Strategia Lizbońska

W swym Komunikacie Komisja wskazała, że pro wzrostowe i proza-trudnieniowe działania UE i jej państw członkowskich przebiegać mają w trzech kierunkach:

- (1) **Uatrakcyjnienie Europy dla inwestycji oraz pracy.** W tym celu, należy **dokończyć tworzenie jednolitego rynku** (rozszerzając go na usługi, zawody regulowane, energię, transport i zamówienia publiczne), usuwając utrzymujące się nadal organizacyjne, prawne i biurokratyczne ograniczenia w dostępie do tych rynków oraz konkurencji na nich. Należy też wypracować wspólnotowe zasady polityki w odniesieniu do **usług interesu ogólnego**. Komisja zmierzać będzie m.in. do wypracowania dyrektyw o usługach (*Services Directive*)<sup>9</sup>, złagodzenia regulacji sektora chemicznego (*REACH Directive – Registration, Evaluation and Authorization of CHEmicals*), jak również uzgodnienia wspólnej jednolitej podstawy wymiaru podatku CIT (lecz nie jego stawek, które pozostają w gestii państw członkowskich), oraz Patentu Wspólnotowego (*Community Patent*). Komisja będzie przeprowadzać dochodzenia wyjaśniające powody niepełnego funkcjonowania konkurencji na rynkach usług finansowych i energii. Państwa członkowskie powinny **zredukować pomoc publiczną** oraz skierować ją na wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw. Komisja zaproponuje zasadnicze reformy zasad pomocy publicznej udzielanej przez państwa. Będzie też zmierzać do szerszego otwarcia rynków międzynarodowych dla produktów europejskich. Wzywa się do **uproszczenia oraz podniesienia jakości regulacji**, m.in. po to, aby obniżyć koszty administracyjne oraz sprzyjać zatrudnianiu i efektywności. Jest to wielkie zadanie dla państw. Ale Komisja zamierzała wystąpić jeszcze przed wiosenną Radą Europejską w Brukseli z nową inicjatywą, obejmującą ocenę skutków regulacji wspólnotowych dla konkurencyjności oraz przeprowadzanie przeglą-

---

<sup>9</sup> Wiadomo, że Francja i Niemcy sprzeciwiają się takiej formule tej dyrektywy, która by rzeczywiście liberalizowała dostęp do rynków usług państw członkowskich. Zob. np., „Unia autarkii”, *Wprost*, nr 9, 6 marca 2005, s. 40.

dów poszczególnych sektorów, aby ustalić, które regulacje utrudniają wzrost i innowacyjność. Słowo „deregulacja” nadal jednak nie padło. Ponadto, rozwijać się będzie i **modernizować infrastrukturę transportową i energetyczną**, co ma sprzyjać handlowi i mobilności oraz zachęcać do inwestycji. Odnosić się to będzie szczególnie do nowych państw członkowskich.

- (2) **Rozwijanie wiedzy oraz wspieranie innowacji na rzecz wzrostu gospodarczego.** Wiedza (tj. badania i rozwój, innowacyjność oraz edukacja) napędza wzrost gospodarczy. Państwa europejskie muszą zbliżyć się maksymalnie do wyznaczonego w Lizbonie (2000) celu 3% PKB na badania i rozwój. Powinny one stosować odpowiednie zachęty podatkowe oraz ułatwienia w dostępie do finansowania, aby udało się **zwiększyć inwestycje prywatne oraz publiczne w badania i rozwój**. Na poziomie unijnym, 7. Ramowy Program Badawczy wspierał będzie konkurencyjność przemysłu w obszarach zaawansowanej technologii. Powstanie niezależna **Europejska Rada Badań** (*European Research Council*), która będzie decydować o finansowaniu najlepszych projektów badawczych. Sprzyjać się będzie innowacyjności, upowszechnianiu technologii informatycznych (*ICT*) oraz racjonalnemu korzystaniu z zasobów. Komisja wystąpi z inicjatywami poprawy jakości badań oraz ich komercyjnego zastosowania, jak również przygotowania europejskich szkół wyższych do konkurencyjności na światowym rynku akademickim. Fundusze regionalne oraz nowy Program Konkurencyjności i Innowacji (*Competitiveness and Innovation Program*) wspierać mają „centra doskonałości” (*centers of excellence*), których zadaniem będzie wynajdywanie praktycznych zastosowań wyników badań naukowych. Komisja zaproponowała powołanie Europejskiego Instytutu Technicznego (*European Institute of Technology*), który ma przyciągać najlepszych naukowców z całego świata. **Absorpcja i upowszechnienie technologii informatycznych**, przewidziane w Strategii Lizbońskiej („Europa elektroniczna” – *e-Europe*), stymulowane będą nową inicjatywą – i 2010, tj. Europejskiego Społeczeństwa Informatycznego. Program i 2010 służył będzie tworzeniu konkurencyjnego rynku połączeń

i usług elektronicznych, badaniom i innowacjom w zakresie ICT oraz wykorzystaniu tych technologii do integracji społecznej i podnoszenia jakości życia. Wspierany będzie rozwój technologii ekologicznych. Zdobyć i utrzymać czołową pozycję w badaniach i innowacjach służyć ma utrzymanie silnej bazy przemysłowej. Z kolei rozwój przemysłu na jednolitym rynku ułatwiać ma wspólne eliminowanie barier regulacyjnych, w dostępie do finansowania oraz wspieranie badań.

- (3) **Tworzenie więcej, lepszych miejsc pracy.** Komisja przygotowuje Zieloną Księgę o tym jakie działania mogą zostać podjęte, aby odwrócić obecny dramatycznie niekorzystny trend **kurczenia się populacji** państw europejskich. Ponadto, w 2005 r., Komisja zaproponuje **rewizję Europejskiej Strategii Zatrudnienia**, w oparciu o Lizboński Program Działań Wspólnotowych (*Community Lisbon Action Program*). W państwach Unii konieczne jest wyraźnie **podniesienie poziomu zatrudnienia**, w tym szczególnie zatrudnienia kobiet oraz osób starszych. Bez tego nie można mieć nadziei na szybszy wzrost gospodarczy oraz uchronienie „europejskiego modelu społecznego”. Komisja proponowała także Europejską Inicjatywę na Rzecz Młodzieży (*European Youth Initiative*), która miałaby zmniejszyć bezrobocie osób młodych i ułatwić im wchodzenie na rynek pracy. Składać się na nią miały skierowane do młodzieży propozycje zawarte w poszczególnych częściach dokumentu.<sup>10</sup> Absolutną koniecznością jest **wydłużenie okresu pracy** w ciągu życia, również – choć nie tylko – poprzez wydłużenie wieku efektywnego przechodzenia na emeryturę. W równym stopniu realizacji tego

---

<sup>10</sup> Zmniejszeniu bezrobocia młodzieży ma służyć efektywniejsza polityka rynku pracy (poprawa kształcenia zawodowego, zwiększenie oferty praktyk zawodowych) a także rozwój opieki przedszkolnej nad dziećmi, opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi. Zwiększenie nakładów na edukację i poprawa jej efektywności, zmniejszenie liczby osób młodych nie kończących edukacji lub osiągających mierne wyniki, zwiększenie naboru na studia wyższe z zakresu nauk ścisłych i inżynierskich, mają służyć wyposażeniu osób młodych w kwalifikacje poszukiwane na rynku pracy. Podobny skutek powinno mieć zwiększenie nakładów na badania i rozwój. Europejska Inicjatywa na Rzecz Młodzieży stanowi pozytywną odpowiedź Komisji na propozycję Europejskiego Paktu na Rzecz Młodzieży (*European Pact for Youth*), przedłożoną 29 października 2004 r. przez Francję, Hiszpanię, Niemcy i Szwecję.

celu służyć może skrócenie okresów bezrobocia oraz wycofywania się z rynku pracy w celu opieki nad dziećmi czy nad osobami starszymi w rodzinie. Dlatego państwa członkowskie powinny **wzmocnić działania na rynku pracy** (zmiany w podatkach i świadczeniach eliminujące tzw. pułapki zasiłków i bezrobocia, efektywniejsza polityka rynku pracy i aktywnego starzenia się) oraz **zmodernizować systemy ochrony socjalnej** (głównie emerytury i ochronę zdrowia). Komisja proponuje, by każde państwo członkowskie wyznaczyło sobie w swoim jednolitym Krajowym Planie Działań na Rzecz Wzrostu i Pracy (*National Action Program for growth and jobs*) wskaźniki zatrudnienia na rok 2008 oraz 2010 a także wskazało jakie konkretne działania podejmie, aby te cele osiągnąć. Należy zdecydowanie **zwiększyć zdolności przystosowawcze** pracowników i przedsiębiorstw oraz **elastyczność rynków pracy**. Znowu Komisja stosowała eufemizmy, jak ognia unikając słowa „deregulacja” w odniesieniu do rynków pracy, ale z kontekstu wynikało, że o to może tu chodzić. Zalecała bowiem państwom by „rozwój kosztów pracy nie przekraczał wzrostu jej wydajności, a także uwzględniał sytuację na rynku pracy”.<sup>11</sup> Była to wyraźna sugestia odejścia od dotychczasowej filozofii uzgadniania płac i traktowania ich stałego wzrostu jako prawa pracowniczego. Każde państwo samo ma wybrać najlepszy sposób wdrożenia tych zasad. Komisja zaproponuje sposoby eliminacji barier mobilności pracowników, wynikających z tzw. zawodowych systemów emerytalnych, zróżnicowanej polityki migracyjnej państw członkowskich oraz procedur i praktyk uznawania kwalifikacji zawodowych; w 2006 r. zostanie przyjęty Europejski System Uznawania Kwalifikacji (*European Qualifications Framework*). Możliwość pogodzenia elastyczności rynków pracy i zwiększonych wymagań adaptacyjnych z bezpieczeństwem pracowników upatruje się, jak dotychczas, przede wszystkim w rozwijaniu kapitału ludzkiego, tj. **w poprawie poziomu wykształcenia i umiejętności**. Naturalnie, jest to przede wszystkim zadanie państw członkowskich, które

---

<sup>11</sup> ”Working together...”, op. cit., s. 28.

do 2006 r. mają przyjąć Krajowe Strategie Kształcenia Ustawicznego (*Lifelong Learning Strategies*). Na poziomie unijnym, procesowi temu służyć ma nowy Program Kształcenia Ustawicznego (*Lifelong Learning Program*), który od 2007 r. zastąpi wszystkie dotychczasowe unijne programy kształcenia i szkolenia. Fundusze Strukturalne są już dziś używane do tworzenia miejsc pracy oraz mobilizacji na ten cel środków prywatnych i publicznych. Nowa Perspektywa Finansowa umocni ten proces. Kolejna generacja programów pomocy regionalnej, kohezyjnej i Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) nakierowana będzie na promowanie wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy, poprzez:

- inwestycje w szkolenie oraz w zakładanie przedsiębiorstw;
- rozwój potencjału badawczego oraz wspieranie innowacyjności, w tym, w zakresie wykorzystania nowych technologii informatycznych i łączności;
- zwiększający atrakcyjność regionów – rozwój infrastruktury.

Również programy rozwoju obszarów wiejskich służyć mają ożywianiu wzrostu gospodarczego oraz tworzeniu miejsc pracy na tych obszarach. Upowszechniony ma zostać na nich także dostęp do internetu.

Komisja zaproponowała **zmodyfikowaną procedurę realizacyjną** Strategii Lizbońskiej, gdyż jej niewłaściwa realizacja miała być – zdaniem Komisji – podstawowym problemem w osiąganiu celów lizbońskich: „Należy zdecydowanie usprawnić proces realizacyjny, który jest zbyt skomplikowany i mało zrozumiały. Produkuje on dużo papieru, ale mało rzeczywistego działania. Nie wiadomo kto za co odpowiada na poziomie unijnym oraz krajowym. W związku z tym jedni oglądają się na drugich”.<sup>12</sup> Żeby to poprawić, Komisja proponowała uproszczenie mechanizmu realizacji Strategii Lizbońskiej. Ponieważ Rada te wyjściowe propozycje Komisji nieco zmieniła, zachowując jednak ich ogólny kierunek, szczegółowo omówione zostaną one w części dotyczącej konkluzji Rady.

---

<sup>12</sup> ”Working together...”, op. cit., s. 31.

Jeśli chodzi o podział obowiązków na poziomie unijnym Komisja zakładała, że **Rada Europejska** zachowa ogólny nadzór nad wytyczaniem i realizacją Strategii Lizbońskiej. Uproszczony system raportowania powinien tę rolę Radzie ułatwić. **Parlament Europejski** będzie opiniował coroczny raport strategiczny Komisji z realizacji Strategii. Opinie te Rada będzie brać pod uwagę. Komisja proponowała też, by kontynuować praktykę regularnych spotkań przewodniczących Parlamentu, Rady oraz Komisji, w tym przed wiosennymi Radami Europejskimi (dotyczą one Strategii Lizbońskiej) w sprawie inicjatyw legislacyjnych odnoszących się do zawierającego priorytety unijne Lizbońskiego Programu Działań Wspólnotowych. Komisja będzie periodycznie informować Parlament o stanie Strategii Lizbońskiej. **Komisja** będzie wspierać państwa członkowskie w formułowaniu krajowych planów działań, oceniać przyjęte w nich cele oraz mierniki, zwracać im uwagę na problemy realizacyjne oraz pilnować w corocznych raportach, by Unia jako całość nie zoczyła ze ścieżki dojścia do celów Strategii. Oprócz tego, pilnować będzie dokładnego przejmowania przez państwa, prawa wspólnotowego oraz tego, by zachowano przyjęte cele Strategii.

**Partnerzy społeczni** na poziomie unijnym zostaną poproszeni o przyjęcie wieloletniego programu na rzecz wzrostu i pracy. Ich współpraca będzie konieczna szczególnie w zakresie aktywnych środków rynku pracy, kształcenia ustawicznego oraz uelastycznienia rynków pracy. Regularnie odbywać się też będą Trójstronne Szczyty poświęcone ocenie realizacji Strategii Lizbońskiej. Takie partnerstwo na rzecz wzrostu i pracy wpisuje się w filozofię partnerstwa na rzecz zmian przyjętego podczas Trójstronnego Szczytu w 2004 r.

Ten nowy 3-letni cykl realizacyjny rozpocznie się w 2005 r. przyjęciem nowych, ogólniejszych niż dotąd, wytycznych polityki gospodarczej i zatrudnienia, tak aby państwa mogły dostosować swe programy do sytuacji krajowej. Przegląd ich realizacji przeprowadzony zostanie w 2008 r.

Nowa procedura realizacyjna Strategii Lizbońskiej miała być nie tylko prostsza. Wyraźniej przypisywała ona poszczególnym podmiotom konkretne obowiązki. Przesuwała też nacisk z dotychczasowych wielostronnych tematycznych deliberacji 25 państw członkowskich o poszczególnych

obszarach Strategii Lizbońskiej, na dwustronny dialog Komisja – państwo członkowskie, o jego konkretnych zobowiązaniach do realizacji celów przewidzianych w programie krajowym. Traktatowa podstawa tego rodzaju podejścia wynikać miała z prawa Rady do przyjmowania Ogólnych Wytycznych Polityki Gospodarczej oraz Wytycznych Polityki Zatrudnienia.

Komunikat kończył się wezwaniem do państw członkowskich, by jak najpełniej informowały społeczeństwa o celach Strategii Lizbońskiej i kolejach ich realizacji. Wiedza ta powinna stale docierać nie tylko do partnerów społecznych, ale także do parlamentów krajowych, regionów, miast, społeczności wiejskich, organizacji pozarządowych i każdego obywatela z osobna.

## **Nowa Agenda Społeczna 2006–2010**

„Wzrost gospodarczy i spójność społeczna wzmacniają się wzajemnie. Społeczeństwo, w którym jest więcej spójności społecznej oraz mniej wykluczenia, znamionuje lepszą gospodarkę” – oto filozofia dotychczasowej Europejskiej Agendy Społecznej (2000–2005), przyjętej w grudniu 2000 r. przez Radę Europejską w Nicei.<sup>13</sup> Polityka społeczna i wydatki na nią stanowią zatem „czynnik produkcji”. Konkretnie zalecenia zostały wówczas zapisane w sześciu wytycznych kierunkowych: (1) więcej lepszych miejsc pracy, (2) antycypacja zmian w środowisku pracy oraz czerpanie z nich korzyści dzięki stworzeniu nowej równowagi pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem, (3) zwalczanie biedy oraz wszelkich form wykluczenia i dyskryminacji w celu promowania integracji społecznej, (4) modernizacja ochrony socjalnej, (5) wspieranie równości płci, oraz (6) wzmocnienie rangi polityki społecznej w procesie rozszerzenia oraz w stosunkach zewnętrznych UE.

Agenda postulowała zatem, że pomiędzy nakładami na cele społeczne a wydatkami na cele rozwojowe nie ma żadnego konfliktu. Zapewne nie ma

---

<sup>13</sup> *Presidency Conclusions: Nice European Council Meeting, 7, 8 and 9 December 2000, Annex I “European Social Agenda”, §9.*

go w długim okresie, ale krótkookresowo cele te mogą stawać w konflikcie, szczególnie ostrym w krajach o niższym poziomie rozwoju, które chcą odrabiać dystans dzielący je od krajów przodujących. W każdym razie, w szeregu państw Europy barierą rozwojową jest obecnie właśnie nadmierna redystrybucyjna działalność państwa, jak również przytłoczenie długiem publicznym, co stanowi niejako odłożony efekt długotrwałego prowadzenia polityki redystrybucyjnej. Europie nie udaje się dotąd stymulowanie postaw prorozwojowych i prozatrudnieniowych w tym samym stopniu co Ameryce. A, jak wskazuje choćby II Raport Koka, to właśnie model społeczny, czyli m.in., głębokość państwowej redystrybucji dochodów oraz zakres regulacji, zasadniczo różni Europę od Ameryki. Amerykańska innowacyjność, elastyczność i mobilność pozostają w Europie w sferze pobożnych życzeń raczej niż praktyki, ponieważ Europa nie była dotąd gotowa pogodzić się z ich społecznymi konsekwencjami. Przy czym, nie musiałyby to wcale oznaczać rezygnacji z walki z wykluczeniem społecznym, jeśli serio traktuje się hasło, że praca jest najlepszym lekarstwem na wykluczenie społeczne. Oznaczałoby natomiast przyzwolenie na większe zróżnicowanie dochodów, co w gospodarce opartej na wiedzy i tak jest nieuniknione.

Dotychczasowa Agenda Społeczna w zasadzie koncentrowała się jedynie na bodźcach pozytywnych. Naturalnie, państwa członkowskie mogły stosować też i inne bodźce, ale nie były one do tego zachęcane przez stanowiącą ważny dokument polityczny Agendę. Podobnie jak w przypadku zreformowanej Strategii Lizbońskiej, Komisja w swym dokumencie o nowej Agendzie Społecznej<sup>14</sup> nie przyznawała otwarcie, że przyjęte wcześniej założenie nie było do końca prawdziwe, choć też i go nigdzie *in extenso* nie powtórzyła. Już w pierwszym akapicie Komisja zacytowała natomiast werset nie obowiązującego jeszcze Traktatu Konstytucyjnego UE, który stylem pełnym wewnętrznych sprzeczności i pustych frazesów mówi o „łączącej wszystkich wizji” stałego rozwoju Europy „opartego o zrów-

---

<sup>14</sup> Chyba że inaczej zaznaczono, cytaty w tej części pochodzą z “Communication from the Commission on the Social Agenda”, Commission of the European Communities, Brussels, 9.2.2005, COM(2005) 33 final.

noważony wzrost gospodarczy oraz stabilność cen, wysoce konkurencyjną społeczną gospodarkę rynkową, zmierzającą do pełnego zatrudnienia oraz społecznego postępu i wysokiego poziomu ochrony, jak i poprawy jakości środowiska naturalnego”. Następnie, Komisja deklарowała przywiązanie do „wspierania spójności społecznej”. Agenda odgrywać ma „kluczową rolę we wspieraniu społecznego wymiaru wzrostu gospodarczego”. Komisja traciła tym samym okazję dokonania rzeczywiście nowego otwarcia, które musiałyby rozpocząć się od przyznania oczywistości, że „europejski model społeczny” stał się czynnikiem hamującym rozwój i gospodarczy i społeczny.<sup>15</sup>

O ile projekt reformy Strategii Lizbońskiej prezentował rzeczywiście śmielsze myśli, to proponowana nowa Agenda Społeczna była „nowa” głównie z nazwy. Sprawiała wrażenie jakby przyświecał jej głównie zamiar uśmierzania spodziewanej bulwersacji tych, którzy skoncentrowanie Strategii Lizbońskiej na wzroście gospodarczym i zatrudnieniu mogli uznać za zdradę idei Europy socjalnej. W szczegółach zaś zawiera ona wszystkie elementy dotychczasowej Agendy, tyle że nieco inaczej zaprezentowane. Oryginalna była tylko pierwsza część nowej Agendy, której deklarowanym celem było zdobycie przyzwolenia obywateli do proponowanych zmian w polityce gospodarczej oraz, tylko *implicite*, także społecznej. Ale i to nie było do końca jasne, ponieważ w kontekście dotychczasowych doświadczeń widać, że dialog społeczny oraz konsultacje mogą służyć zarówno kooptacji do koniecznych reform jak i ich blokowaniu. A proponowana nowa Agenda nie precyzowała nigdzie jakiego rodzaju skutków politycznych dialogu się oczekuje. (Odbiegało to od propozycji zmian w Strategii Lizbońskiej wzywających partnerów społecznych na poziomie unijnym, ETUC i UNICE, do przyjmowania wieloletnich programów na rzecz wzrostu i pracy.) Potrzebny i jednoznacznie konstruktywny był apel o partnerstwo międzygeneracyjne. Agenda zapowiadała także międzynarodową promocję europejskiego modelu społecznego oraz idei przyzwoitej pracy. Może tu jednak chodzić także o próbę Komisji rozszerzenia funkcji koor-

---

<sup>15</sup> Podobnie: Rosati, op. cit., Jerzy Hausner, *Wprost*, nr 11, 20 marca 2005, s. 39.

dynacyjnych wobec państw członkowskich w sferze ich polityki zagranicznej, w której UE nie ma formalnych kompetencji.

Projekt nowej Agendy Społecznej czerpał wiele idei z *Raportu Grupy Wysokiego Szczebla o przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii Europejskiej*<sup>16</sup>, słabiej natomiast przebiegała w nim rzeczywista inspiracja II Raportem Koka o wzroście i zatrudnieniu. Nowa Agenda skonstruowana została jako **strategia dwustopniowa**, po pierwsze, umacniająca zaufanie obywateli do polityki ożywiania wzrostu gospodarczego, a po drugie, prezentująca dwa główne kierunki działania:

- (1) Budowa zaufania** obywateli do polityki koniecznej, by Europa mogła zmierzyć się z wyzwaniami wynikającymi ze wzmożonej konkurencji globalnej, postępu technologicznego oraz starzenia się społeczeństw, a które mają poważne konsekwencje społeczne, opierać się ma, na poziomie wspólnotowym, na prawodawstwie, dialogu społecznym, instrumentach finansowych (EFS, programie wspólnotowym PROGRESS) oraz na otwartej metodzie koordynacji. ESF, jeszcze silniej niż dotąd, związany zostanie z realizacją Wytycznych Polityki Zatrudnienia oraz celów UE w zakresie spójności społecznej. Inwestowanie w szkolenia oraz w rozwój kapitału społecznego, sprzyjające zaufaniu oraz partnerstwu, może mieć pozytywny wpływ na osiągnięcie celów gospodarczych, społecznych oraz zatrudnieniowych, przez co może pomóc państwom we wdrożeniu reform, z którymi się dotąd ociągały. Na obszarach słabiej rozwiniętych, osiągnięcie odpowiedniego poziomu wzrostu oraz spójności nie może się obyć bez wspólnotowego wsparcia finansowego. Konieczne będzie też dobre, wzajemne zgranie unijnej polityki społecznej z polityką rynku wewnętrznego, przemysłową, konkurencji oraz handlową. Trzy są warunki sukcesu Agendy Społecznej:
- (a) Kooptacja młodej i starszej generacji (podejście międzygeneracyjne)**, jako że kurczenie się społeczeństw europejskich oraz

---

<sup>16</sup> *Report of the High Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union*, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, May 2004. Grupę przewodniczył Olivier Dutheillet de Lamothé, członek francuskiej Rady Państwa, były Doradca Społeczny Prezydencji Francuskiej.

ich starzenie się wymaga odpowiedniego dostosowania systemów zabezpieczenia społecznego, w szczególności systemów emerytalnych, a zapewne także odpowiedniej polityki migracyjnej. Będzie to miało wpływ na relacje pomiędzy generacjami oraz na sytuację rodzin. Na temat konsekwencji zmian demograficznych opracowana zostanie Zielona Księga. Europejska Inicjatywa na Rzecz Młodzi jest wyrazem dążenia do łagodzenia ewentualnych napięć międzygeneracyjnych. Inicjatywa wprowadza ten ważny aspekt do strategii zatrudnienia oraz integracji społecznej.

- (b) Partnerstwo na rzecz zmian**, pomiędzy władzami, partnerami społecznymi oraz organizacjami społeczeństwa obywatelskiego. Wiosenna Rada Europejska 2004 r. wezwała państwa członkowskie do tworzenia takich partnerstw, bez których konieczne reformy nie będą udane. Tym razem, Komisja zaproponowała także coroczne spotkania partnerów oceniające realizację Agendy Społecznej.
- (c) Międzynarodowa promocja „europejskiego modelu społecznego” oraz idei przyzwoitej pracy.** W wymianie doświadczeń między UE a jej partnerami międzynarodowymi wskazywać się ma na ścisły związek pomiędzy postępem ekonomicznym a społecznym, mając na uwadze konkurencyjność w handlu zagranicznym. To, w stosunkach dwustronnych UE z państwami kandydującymi, pozostałymi sąsiadami, a także z innymi państwami rozwiniętymi (USA, Japonia), gospodarkami wschodzącymi (Chiny, Brazylia, Indie, RPA) oraz krajami rozwijającymi się. W organizacjach międzynarodowych, takich jak ONZ, MOP, OECD, a także MFW, Bank Światowy i WTO, podkreślać się będzie społeczny wymiar globalizacji oraz społeczny filar zrównoważonego rozwoju. Na wszystkich forach wspierana będzie także idea pracy przyzwoitej, tj. pracy pozwalającej na życie w godności.<sup>17</sup> W Komisji powstanie

---

<sup>17</sup> Zob. np., „Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge”, *Report of the Director-General, International Labour Conference*, 89<sup>th</sup> Session 2001 (Geneva: International Labour Office).

„grupa międzydepartamentalna” z zadaniem wspierania studiów nt. międzynarodowego wymiaru zatrudnienia, polityki społecznej oraz przyzwoitej pracy.

**(2) Główne kierunki działania:**

**(a) Pełne zatrudnienie**, tj. uczynienie z pracy realnej opcji dla każdego, poprawa jakości i wydajności pracy, przewidywanie zmian oraz właściwe reagowanie na nie. Nowe główne cele Strategii Lizbońskiej: wzrost gospodarczy oraz praca, wymagają zwiększenia liczby oraz wydajności pracowników, a także zmierzenia się z problemem migracji. Wzrost zatrudnienia (zarówno w sensie większego popytu na pracę, jak i poprawy jakości miejsc pracy) będzie służył również większej spójności społecznej. W dążeniu do **pełnego zatrudnienia**, Komisja zaproponowała przede wszystkim wprowadzenie od 2005 r. zmian w corocznym cyklu Europejskiej Strategii Zatrudnienia, polegających – oprócz wydania nowych Wytycznych Polityki Zatrudnienia – na wzajemnym dostosowaniu do zracjonalizowanego cyklu koordynacji polityki gospodarczej na poziomie unijnym. Nowe Wytyczne zmierzać będą do realizacji czterech priorytetów zaproponowanych w I Raporcie Koka, tj.

- Poprawie zdolności dostosowawczych pracowników i przedsiębiorstw;
- Umożliwieniu łatwiejszego dostępu do rynku pracy oraz pozostania na nim;
- Lepszemu i bardziej efektywnemu inwestowaniu w kapitał ludzki;
- Skuteczniejszemu wdrażaniu reform dzięki lepszemu administrowaniu.

Do lepszego wdrażania Europejskiej Strategii Zatrudnienia przyczynić się ma planowana przez Komisję na lata 2006/7 kampania informacyjna, której celem ma być odpowiednie uwrażliwienie parlamentów oraz wszystkich innych podmiotów zajmujących się wykorzystaniem EFS. Odpowiedzią na restrukturyzację oraz przenoszenie produkcji poza UE (*offshoring, outsourcing, deindustrialization*) ma być bardziej niż dotąd

aktywne i efektywne przewidywanie i wyzwalanie zmian oraz lepsze nimi „zarządzanie”. W tym celu Komisja przygotowuje strategię skupiającą się na:

- Lepszym zgraniu Europejskich programów restrukturyzacji (dzięki stworzeniu forum wysokiego szczebla przedstawicieli wszystkich zainteresowanych podmiotów);
- Większym zaangażowaniu partnerów społecznych (poprzez drugi etap konsultacji partnerów społecznych nt. restrukturyzacji oraz zmianę Dyrektywy 94/45/WE o Europejskich Radach Zakładowych);
- Ścisłym powiązaniu polityki z finansowaniem jej zamierzeń (w ramach EFS);
- Silniejszym związaniu Europejskiej Strategii Zatrudnienia z rozwojem ram prawnych oraz porozumień partnerów społecznych (umożliwić ma to poprawę zdolności dostosowawczych pracowników oraz zmobilizować poparcie szkolenia ustawicznego i poprawę organizacji pracy).

Nowa dynamika ożywiać ma **stosunki między pracodawcami a pracownikami**. Po pierwsze, postulowane są zmiany w regulacjach. Komisja zwraca uwagę, że nowa ekonomia indukuje wyłanianie się nowych form zatrudnienia, np. na czas określony czy „pracy uzależnionej od gospodarki” (*economically dependent work*), co zapewne odnosi się do pozostałych form zatrudnienia uelastyczniających je niejako pomimo sztywnych regulacji tradycyjnego stosunku pracy na czas nieokreślony, jak agencje pracy tymczasowej, praca na część etatu lub w według zmiennego rozkładu czasu pracy. Komisja planuje przygotowanie Zielonej Księgi nt. trendów w prawie pracy, która ma m.in. ocenić czy „zapewnia ono bardziej stabilne środowisko zachęcające do efektywnych zmian na rynku pracy.”<sup>18</sup> Dyskusja, jaką ten dokument wywoła „doprowadzić może do zaproponowania rozmaitych posunięć moder-

---

<sup>18</sup> Jest to typowy dla tego dokumentu przykład kwalifikowania deklarowanych celów w sposób prowadzący do ich faktycznego zaprzeczenia.

nizujących oraz upraszczających aktualne uregulowania”. (Zauważmy, że dyskusja tak ustrukturyzowana może równie dobrze doprowadzić do przeciwnego rezultatu, albo w ogóle do niczego. Oznaczałoby to dalsze odwlekanie koniecznych reform prawa pracy pod pozorem dyskusji o jego uproszczeniu.) Zgodnie z postulatem lepszej regulacji, Komisja zaproponuje poprawki do dyrektyw 2001/23/WE o transferze przedsiębiorstw i 98/59/WE o zwolnieniach grupowych, a także konsolidację unormowań dotyczących informowania i konsultowania pracowników. Ponadto, Komisja przedstawi nową strategię BHP na lata 2007–12, której myślą przewodnią będzie opłacalność profilaktyki. Opisane mają w niej zostać, m.in., nowe oraz wyłaniające się dopiero zagrożenia BHP. Jak dotąd, Komisja będzie ściśle nadzorować wdrażanie dyrektyw do prawa krajowego oraz efektywną realizację przez państwa unijnych standardów BHP. EFS będzie w tym zakresie wspierał administracje krajowe oraz partnerów społecznych. Komisja będzie zachęcać partnerów społecznych do pełnego włączenia się do połówkowej oceny Strategii Lizbońskiej, „włączywszy w to zawieranie porozumień na wszystkich poziomach”. Komisja zamierza także wspierać społeczną odpowiedzialność biznesu.

**„W kierunku Europejskiego rynku pracy”** – oto kolejny cel cząstkowy, w ramach dążenia do pełnego zatrudnienia. Cytowany jest on tu bezpośrednio, gdyż jego przełożenie na konkretne zamiary Komisji nie pozwala na jednoznaczny osąd o co właściwie chodzi. Z jednej strony Komisja deklaruje chęć „usunięcia pozostających jeszcze bezpośrednich i pośrednich barier” ograniczających mobilność pracowników, ale z drugiej zmierza do stworzenia sytuacji, w której eliminacja tych barier nie miałaby praktycznego znaczenia, tj. nie wiązała się z faktycznym przepływem pracowników zgodnie z zasadami jednolitego rynku. Komisja sugeruje bowiem możliwość „stworzenia fakultatywnego mechanizmu zawierania transnarodowych układów zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw lub sektorów”. I dalej wyjaśnia, że „mogłoby to pomóc przedsiębiorstwom i sektorom w radzeniu sobie z problemami odnoszącymi się do takich kwestii jak organizacja pracy, zatrudnienie, warunki

pracy, szkolenia”.<sup>19</sup> Komisja zaproponuje metodę formalizacji takich „transnarodowych”, a w istocie ponadnarodowych, układów zbiorowych. Mechanizm taki zwiększać ma możliwości ponadnarodowego oddziaływania partnerów społecznych na te kwestie. Byłby on również „nowatorskim narzędziem dostosowania do zmieniających się okoliczności oraz osiągania kosztowo efektywnych transnarodowych rozwiązań”. Komisja uważa, że podejście to jest w pełni zgodne z deklarowanym w Strategii Lizbońskiej dążeniem do budowy partnerstw na rzecz zmian. W zakresie urzeczywistnienia swobodnego przepływu osób, Komisja wskazuje na możliwość ściślejszej współpracy krajowych służb zatrudnienia. Komisja zamierza też powołać w 2005 r. grupę wysokiego szczebla przedstawicieli ze wszystkich państw członkowskich, która oceni skutki rozszerzenia UE na mobilność pracowników oraz efektywność ograniczeń w przepływie osób między UE-10 a UE-15. Ocena ta posłuży Komisji do przygotowania raportu przygotowującego decyzję Rady w sprawie okresów przejściowych, który ma zostać przedłożony na początku 2006 r. Komisja zamierza też dokładnie obserwować przepływy migracyjne po ostatnim rozszerzeniu UE. Zmodernizowane zostaną rozporządzenia regulujące koordynację systemów zabezpieczenia społecznego (EWG 1408/71, WE 883/2004 i EWG 574/72), w kierunku usuwania ewentualnych barier dla migracji.

**(b) Bardziej spójne społeczeństwo**, zapewniające wszystkim równość szans. Komisja odnotowuje tu, że wszystkie państwa członkowskie podjęły już niezwykle ważne dla powodzenia Strategii Lizbońskiej **długofalowe reformy krajowych systemów zabezpieczenia społecznego** i przyjęły w sprawie zabezpieczenia społecznego wspólne cele, które wdrażane są w ramach otwartej metody koordynacji. Metoda ta sprawdza się od 2000 r. w odniesieniu do zwalczania wykluczenia

---

<sup>19</sup> Zakres przedmiotowy proponowanych ponadnarodowych układów zbiorowych jest szerszy niż zakres przedmiotowy kompetencji Wspólnoty do wydawania dyrektyw w sprawach społecznych określony w art. 137(1) Traktatu, który nie obejmuje np. zatrudnienia (co zawiera w sobie również kwestię wynagrodzenia). W zakresie zatrudnienia Komisja może tylko, zgodnie z art. 140 Traktatu, prowadzić badania, udzielać opinii i organizować konsultacje, a i to „w ścisłym porozumieniu z państwami członkowskimi”.

społecznego i ubóstwa, a od roku 2002 – także systemów emerytalnych. Od 2006 r. obejmie ona także obszary zdrowia oraz opieki długoterwałej, którym przyświecać mają cele powszechności dostępu, jakości świadczeń oraz ich finansowania w ramach możliwości. Istotne będzie w związku z tym zracjonalizowanie oraz uproszczenie otwartej metody koordynacji. Komisja zaproponuje ustanowienie jednolitej listy celów wspólnych dla wszystkich trzech obszarów, tj. integracji społecznej, emerytur i zdrowia, zawierającej również cele horyzontalne, jak zapewnienie równości szans oraz dostępu do rynku pracy. Odnosnie **zwalczania ubóstwa i wspierania integracji społecznej**, Komisja zwraca uwagę na „bardzo wysoki” odsetek osób w rozszerzonej UE zagrożonych biedą (15%) oraz nią trwale dotkniętych (9%). Dlatego zamierza ona zainicjować debatę w sprawie krajowych mechanizmów zapewniania minimalnego dochodu. W dalszym ciągu „wielu ludzi” znajduje się w trudnej sytuacji „nie otrzymując ani zatrudnienia, ani minimalnego dochodu”. Komisja podejmie z partnerami społecznymi konsultacje wyjaśniające powody niedostatecznej efektywności istniejących rozwiązań. Komisja zaproponuje też proklamowanie roku 2010 Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym, podczas którego oceni się dokonania poprzedniego dziesięciolecia, zwracając uwagę na grupy szczególnie zagrożone. W **zakresie wspierania różnorodności i niedyskryminacji**, UE kontynuować będzie nacisk na realizację zasady równego traktowania. W 2005 r. Komisja wyda komunikat o swych zamierzeniach, w tym o ewentualnych nowych inicjatywach prawodawczych oraz o kwestii mniejszości, a szczególnie Cyganów. 2007 będzie Europejskim Rokiem Równych Szans, podczas którego m.in. celebrować się będzie różnorodność, wskazując wynikające z niej korzyści gospodarcze i społeczne. Osobny komunikat Komisji dotyczyć będzie równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym. Komisja zapowiedziała przedstawienie w krótkim czasie planu realizacji decyzji Rady Europejskiej z 2004 r. o stworzeniu Europejskiego Instytutu Równości Płci (*European Gender Institute*), który ma upowszechniać informacje oraz dobre praktyki, a także służyć Komisji i państwom członkowskim pomocą w realizacji zasady równości kobiet

i mężczyzn. Co dwa lata Komisja prezentować będzie Plan Działań na Rzecz Osób Niepełnosprawnych oraz publikować raport o sytuacji tych osób. **Społeczne usługi interesu ogólnego** (*social services of general interest*) zamykają Komunikat w sprawie odnowionej Agendy Społecznej. W 2005 r. Komisja wyda komunikat opisujący i uściślający ramy funkcjonowania oraz modernizacji tych usług. Komisja wyda także decyzję oraz przyjmie ramy wspólnotowe odnośnie finansowania usług ogólnego interesu gospodarczego (*services of general economic interest – SGEI*), które zwolnią z wymogu notyfikowania przez państwa udzielania ograniczonej pomocy publicznej podmiotom świadczącym tego rodzaju usługi. Zwolnienia takie będą stosować się np. do szpitali czy towarzystw budownictwa społecznego. Dobrodziejstwa tego zwolnienia obejmą większość usług społecznych stanowiących SGEI.

## Stanowisko Polski

W swym stanowisku na wiosenną Radę Europejską 2005 r., Polska poparła ogólny kierunek zaproponowanej przez Komisję modyfikacji Strategii Lizbońskiej. Polska uważała, że Rada Europejska

[p]owinna ... przesłać jasny sygnał, iż Unia Europejska będzie koncentrować się w swoich działaniach na przyspieszeniu wzrostu gospodarczego oraz poprawie sytuacji na rynku pracy... Decyzja taka nie będzie oznaczać, iż rezygnujemy z europejskiego modelu społecznego oraz zrównoważonego rozwoju. Podkreślać jednakże będzie, iż bez nadania nowego impulsu dla rozwoju gospodarczego niemożliwym będzie w dłuższym okresie utrzymanie podstaw dla modelu społecznego i ekonomicznego, które wyróżniają Europę spośród innych regionów świata. Wzrost zatrudnienia jest najlepszym sposobem na ograniczenie wykluczenia społecznego. Jednocześnie efektywny system zabezpieczenia społecznego minimalizuje skutki wykluczenia społecznego.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> *Stanowisko Polski wobec przeglądu śródkresowego Strategii Lizbońskiej*, przyjęte przez Komitet Europejski Rady Ministrów, 18 lutego 2005 r. Pozostałe cytaty w tej części pochodzą również z tego stanowiska.

Polska opowiedziała się też za nierezygnowaniem przez UE z ambicji osiągnięcia pozycji najbardziej konkurencyjnej gospodarki świata, gdyż groziłoby to odstąpieniem „od wielu koniecznych działań, co miałyby negatywny wpływ na rozwój gospodarczy oraz poziom życia obywateli UE w przyszłości”.

Jeśli chodzi o **uatrakcyjnienie Europy jako miejsca tworzenia miejsc pracy oraz inwestycji**, Polska stwierdziła, że podstawą powinno być dążenie do eliminacji barier. Są to działania ograniczające koszty administracyjne a jednocześnie nie wymagające wsparcia finansowego ze strony UE. Dlatego jak najszybciej UE powinna przyjąć dyrektywę uwalniającą przepływ usług na jednolitym rynku. Państwa członkowskie powinny usunąć istniejące dotąd bariery w uznawaniu kwalifikacji zawodowych oraz w internetowych transakcjach handlowych. Powinno się postawić wyraźny cel obniżenia obciążeń biurokratycznych i zmniejszenia regulacji (krajowych i unijnych), gdyż pogarszają one konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw. Budowa infrastruktury usuwa fizyczne przeszkody rozwoju gospodarczego. Jest ona szczególnie konieczna w nowych państwach członkowskich, gdyż była w nich przez dziesięciolecia zanedbywana. Polska opowiadała się za zapewnieniem odpowiedniego wsparcia projektów infrastrukturalnych na terenie całej UE, szczególnie w zakresie polityki spójności.

Jeśli chodzi o **tworzenie wiedzy i innowacji na rzecz wzrostu**, jako importer technologii, Polska z pewną rezerwą podchodziła do czynienia z inwestycji w badania i rozwój priorytetów Unii. Nakłady na badania i rozwój powinny być określone przede wszystkim przez poszczególne państwa członkowskie. Z budżetu wspólnotowego powinny być natomiast finansowane działania na rzecz Europejskiej Przestrzeni Badawczej. Polska wskazywała, że działania wspierające na poziomie unijnym sprzyjać powinny otwartości systemów finansowania badań (tak aby korzystać z nich mogli naukowcy oraz instytucje naukowo-badawcze ze wszystkich, w tym i „nowych”, państw członkowskich) oraz regulacyjnym i finansowym ułatwieniom przemysłowego zastosowania wyników badań. Dlatego Polska poparła np. stworzenie Europejskiej Rady Badań oraz Europejskiego Instytutu Technicznego.

Jeśli chodzi o **tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy**, Polska zgodziła się z Komisją w sprawie rewizji Wytycznych Polityki Zatrudnienia. Potrzebne są zdecydowane działania na poziomie krajowym oraz unijnym, które „wzmocnią instrumenty prozatrudnieniowe”. (Można się domyślać, że chodzi tu o instrumenty obniżające pozapłacowe koszty pracy, ułatwiające przedsiębiorstwom optymalizację zatrudnienia i płac, zgodnie z sytuacją na rynkach, sprzyjające trafnemu adresowaniu świadczeń, itp.). Konieczne jest jednak również stymulowanie zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach, które często stanowią dużą grupę osób trudno zatrudnialnych, podatnych na wykluczenie społeczne. Dlatego, ważne jest „eliminowanie rozwiązań w obrębie systemów zabezpieczenia społecznego, które mogą sprzyjać nieuzasadnionej dezaktywacji osób w wieku produkcyjnym, jak również osób nadal pracujących w wieku poprodukcyjnym”. Modernizacja systemów zabezpieczenia społecznego powinna, obok stymulowania zatrudnienia, służyć także lepszemu adresowaniu usług społecznych, co sprzyjać będzie racjonalizacji wydatków publicznych. Polska zasadniczo pozytywnie oceniła Inicjatywę na Rzecz Młodzieży. Jednocześnie Polska wskazywała, że „celowym byłoby zachęcenie przez Radę Europejską państw członkowskich do zawierania paktów społecznych odblokowujących rynki pracy”. Na obniżeniu barier w dostępie do rynku pracy, młodzież ma szansę skorzystać w pierwszym rzędzie. Ponadto, Polska sugerowała by z budżetu wspólnotowego promować mobilność uczniów i studentów w ramach Unii.

Realizacji celów zatrudnieniowych i wzrostowych nie służy **pomoc publiczna**, która odsuwa jedynie w czasie konieczną restrukturyzację nieefektywnych przedsiębiorstw, nie mających realnej szansy na konkurencyjność. Oznaczałoby to utrzymywanie nieefektywnych miejsc pracy, co jest sprzeczne z celem Strategii Lizbońskiej tworzenia nowych i lepszych miejsc pracy. Pomoc publiczna powinna być kierowana do przedsiębiorstw wymagających restrukturyzacji, ale mających realne szanse na konkurencyjność. Polska zgodziła się z Komisją, że wsparcie dla przedsiębiorstw powinno koncentrować się na kierunkach prorozwojowych, w szczególności na wspieraniu innowacji oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

Podstawowym kanałem dystrybucji środków unijnych na pomoc publiczną powinny być fundusze strukturalne.

W **wymiarze ekologicznym** Strategii Lizbońskiej, ważne jest wspieranie wdrażania nowych technologii środowiskowych, które podnoszą konkurencyjność przedsiębiorstw. Polska apelowała by wzrost wydatków z programów unijnych na cele ekologiczne nie odbywał się kosztem cięć środków na politykę spójności, która służąc modernizacji gospodarek słabiej rozwiniętych państw członkowskich przynosi skokowe postępy w dziedzinie ochrony środowiska.

Polska zwracała w swym stanowisku uwagę na **synergię pomiędzy unijną polityką spójności a Strategią Lizbońską**. Po ostatnim rozszerzeniu UE, polityka spójności zaczęła służyć tym krajom Europy, „które m.in. w wyniku prawie półwiecznego podziału kontynentu znajdują się na znacznie niższym poziomie rozwoju niż dotychczasowe kraje UE-15”. Modernizując te kraje, polityka spójności staje się jednym z głównych instrumentów realizacji przez nie celów Strategii Lizbońskiej. Również i w tym przypadku, inwestycje w kraje słabiej rozwinięte powinny w krótkim czasie wyraźnie przekładać się na zwiększony wzrost gospodarczy oraz wzrost zatrudnienia. Generalnie, stanowisko polskie przedstawiało argumenty za traktowaniem celów polityki spójności oraz celów Strategii Lizbońskiej jako celów komplementarnych a nie konkurencyjnych.

Odnosząc się do zaproponowanego przez Komisję **nowego sposobu wdrażania Strategii Lizbońskiej**, stanowisko polskie stwierdzało, iż przyczyn trudności realizacji celów Strategii Lizbońskiej nie należy sprowadzać tylko do niedoskonałości procesu jej wdrażania. Przy czym Polska generalnie poparła proponowane zmiany. Krajowy plan działań powinien stać się wiodącym dokumentem realizacyjnym. Jednocześnie, krajowe plany działań powinny być ściśle powiązane z narodowymi planami rozwoju na lata 2007–2013. Konieczne jest też oparcie krajowych planów działań na Ogólnych Wytycznych Polityki Gospodarczej oraz Wytycznych Polityki Zatrudnienia. Aby to jednak było możliwe, zgodne ze zrewidowaną Strategią wytyczne powinny zostać przyjęte już w kwietniu 2005 r. Polska popar-

ła propozycję zmiany systemu wskaźników mierzenia postępów realizacji Strategii Lizbońskiej, polegającą m.in. na skróceniu ich listy. Należało – jej zdaniem – rozważyć możliwość wprowadzenia tej modyfikacji już podczas wiosennej Rady Europejskiej 2005, lub bezpośrednio po niej.

Cytowane tu polskie *Stanowisko* nie odnosiło się szerzej do odnowionej Agendy Społecznej. Jednak, w opiniach wyrażanych, np. w Komitecie Ochrony Socjalnej UE (*Social Protection Committee*), przedstawiciele Polski sugerowali żeby odnowiona Agenda Społeczna służyła urzeczywistnieniu głównych priorytetów zreformowanej Strategii Lizbońskiej. Wynikało to z przekonania, że Agenda nie powinna „rozwadniać” Strategii, ani tym bardziej – stanowić dla niej jakiejś „socjalnej przeciwwagi”. Następnie, sugerowano, by Agenda eksponowała nie tylko politycznie łatwe działania typu poprawa możliwości kształcenia i szkolenia, jako środek uelastyczniania rynku pracy, ale by wezwała również państwa do podejmowania politycznie być może trudniejszych, lecz koniecznych reform, np. polegających na lepszym adresowaniu świadczeń (co może wiązać się np. z weryfikowaniem praw do świadczeń albo uzależnianiem ich od określonej aktywności beneficjentów), zwracaniu uwagi na kosztową stronę polityki społecznej, czy usuwaniu barier regulacyjnych utrudniających ludziom dostęp do rynków pracy, jak również obniżaniu pozapłacowych kosztów pracy. Takie łączenie bodźców pozytywnych z dyscyplinującymi, mogłoby zbliżyć państwa członkowskie bardziej do sytuacji, w której każdy, kto jest do tego zdolny pracuje lub ma realistyczną szansę na zatrudnienie. Byłby to cel ambitniejszy od deklarowanego w Agendzie, by praca stała się jedynie realistyczną opcją dla wszystkich, gdyż objąłby także tych, którzy wybierają „opcję” niepodejmowania zatrudnienia. Popierano także ideę partnerstwa w realizacji celów społecznych na poziomie krajowym oraz unijnym, sugerowano jednak, by odnowiona Agenda śmieiej zachęcała państwa do przeprowadzenia w dialogu społecznym na rzecz odblokowania dostępu do rynków pracy dla wszystkich tych, którzy mogliby pracować, gdyby nie nadmierne regulacje i nadmierny fiskalizm, wypychające ich z rynku pracy na zasiłki lub do pracy nielegalnej. W tym kontekście przedstawiciele Polski prosili Komisję o wyjaśnienia dotyczące pomysłu nowego mechanizmu umożliwiającego zawieranie ponadnarodowych układów zbiorowych.

W stanowisku na Radę ds. Zatrudnienia, która odbyła się 7 marca 2005 r., powtórzono, że Polska odczytuje Agendę Społeczną, jako program wspierający osiągnięcie zasadniczych celów Strategii Lizbońskiej. Postulowana w niej modernizacja systemów zabezpieczenia społecznego oraz walka z wykluczeniem społecznym służyć ma aktywizacji osób zdolnych do pracy, sprawiedliwemu rozłożeniu ciężarów ekonomicznych i finansowych między generacjami oraz stabilności finansowej systemów zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej. Służyć temu może lepsze adresowanie świadczeń oraz podniesienie ich efektywności. Praca powinna stać się w państwach UE realistyczną opcją dla wszystkich. Polityka społeczna powinna eliminować bariery w dostępie do zatrudnienia oraz aktywizować osoby mogące pracować. Dlatego Agenda powinna także zwracać uwagę na sytuację osób o niskich kwalifikacjach. Są to osoby trudno zatrudnialne oraz narażone na bezrobocie. Uniknięcie przez nie pułapki biedy wymaga zrównoważonego stosowania różnych bodźców, w tym i tych, które promuje EFS. Zasadniczo popierając pomysł Zielonej Księgi o prawie pracy, Polska wyraziła nadzieję, że wnioski z niej płynące służyć będą tworzeniu nowych miejsc pracy w zmieniającej się gospodarce. W odniesieniu do europejskiego rynku pracy Polska przypomniała swoje tradycyjne stanowisko, że powinno się maksymalnie ułatwiać migrację w ramach Unii tym pracownikom, którzy tego chcą oraz wyraziła nadzieje, że istniejące w tym zakresie administracyjne ograniczenia w stosunku do obywateli nowych państw członkowskich zostaną szybko zniesione. Utrzymywanie takich barier jest tym bardziej wątpliwe jeśli państwa, które to czynią jednocześnie importują pracowników spoza UE. Polska zgodziła się z proponowanymi celami Agendy w odniesieniu do zwalczania wykluczenia społecznego, w tym z propozycją debaty nt. krajowych systemów zapewnienia dochodów minimalnych.

Na osobny komentarz zasługują propozycje Komisji w sprawie **ponadnarodowych układów zbiorowych** oraz dyskusji o efektywności systemów dochodów gwarantowanych i stanowisko Polski w tych sprawach. W kwestii pierwszej nie zajęto dotąd bardziej kategorycznego stanowiska, gdyż jest ona dopiero we wstępnej fazie rozwoju.<sup>21</sup> Jednak propozycja ponadnarodowych

układów zbiorowych może budzić pewien niepokój, zwłaszcza w krajach takich jak Polska, których przewagą komparatywną wobec wielu bogatszych krajów UE są m.in., względnie niższe koszty pracy. Otóż, zważywszy, że istotą układu zbiorowego jest określanie warunków pracy i płacy (w tym świadczeń), to „nowatorskie narzędzie” umożliwiłoby ponadnarodowe regulowanie warunków zatrudnienia, tj. również płac, w ramach tzw. przedsiębiorstw europejskich (tj. europejskich korporacji wielonarodowych) lub w sektorach. Ponieważ takie europejskie korporacje wielonarodowe ulokowane są wyłącznie w „starych” państwach członkowskich EU-15 a najważniejsze sektory przemysłu zdominowane są przez przedsiębiorstwa z tych państw, proponowane ponadnarodowe układy zbiorowe mogłyby eliminować istotną przewagę komparatywną „nowych” państw członkowskich, jaką są nadal niższe w nich koszty pracy. Zwłaszcza, że – biorąc pod uwagę siłę związków zawodowych w krajach EU-15 oraz możliwości nacisku politycznego, z którego zapewne korzystałyby ich rządy – proponowany mechanizm ponadnarodowych układów zbiorowych byłby dobrowolny tylko z nazwy. Wprowadzenie takich układów eliminowałoby lub przynajmniej łagodziło rynkowy nacisk na reformy uelastyczniające rynki pracy w tych państwach UE, których stagnacja gospodarcza wynika m.in. z nadmiernych kosztów pracy. Obok – znajdującego zresztą zrozumienie Komisji<sup>22</sup> – nacisku tych państw na złagodzenie ograniczeń długu publicznego i deficytu budżetowego w Pakcie Stabilności i Wzrostu, byłoby to kolejne odstępstwo od reguł wymuszających na nich konieczne, lecz stale odkładane reformy. (Reformy, dodajmy, bez których osiągnięcie przez UE wzrostu gospodarczego porównywalnego z USA nie będzie możliwe.) Oznaczałoby to także obejście art. 137(6) Traktatu, zakazującego Wspólnocie m.in. ustalania płac.

Podobne wątpliwości może też wywoływać inicjatywa Komisji podjęcia konsultacji nt. adekwatności krajowych **mechanizmów gwarantujących**

---

<sup>21</sup> Już wkrótce może się to jednak zmienić, gdyż na 2006 r. Komisja przyjęła jako jedną ze swych „kluczowych inicjatyw” zaplanowała „[s]tworzenie dobrowolnego unijnego mechanizmu zawierania transgranicznych układów zbiorowych. Zob.: Communication from the Commission to the European Parliament and the Council, “Annual Policy Strategy for 2006”, Brussels, 2.3.2005, COM(2005) 73 final, s. 7.

<sup>22</sup> Zob. np. “The future of social policy...”, op. cit., s. 39.

**uzyskiwanie określonego minimalnego dochodu.** Po pierwsze, Wspólnota nie ma w tej sprawie kompetencji. Każde państwo członkowskie, jeśli chce, może wprowadzić dochód gwarantowany i określić jego minimalny poziom. Koordynacja na poziomie unijnym nie jest tu potrzebna, gdyż w takim zakresie w jakim wiąże się ona np. z transferem świadczeń składających się na taki dochód, została już wprowadzona. Natomiast próby wprowadzenia jakiejś formy harmonizacji dochodów minimalnych mogłyby mieć efekt podobny do ewentualnych ponadnarodowych układów zbiorowych, tj. niwelujący korzystne dla krajów „nowych” niższe koszty pracy.

Wydaje się też, że Polska powinna dobrze przyglądać się realizacji zamiaru Agendy przekonywania głównych konkurentów gospodarczych UE, tj. USA, Japonii, a także Chin, Brazylii, Indii i RPA, do zalet europejskiego modelu społecznego, jak również promowania idei pracy przyzwoitej, która w swej istocie polega na przykrojeniu zasad europejskiego modelu społecznego do możliwości krajów o wiele mniej od Europy bogatych. Szczególnie, że zamiarowi temu towarzyszyć ma powołanie w Komisji „grupy międzydepartamentalnej”. Komisja może w ten sposób próbować **koordynować politykę zagraniczną państw członkowskich w organizacjach międzynarodowych**, jak np. ONZ czy MOP. Komisja nie ma do tego prawa. Wydaje się, że konstruktywną reakcją na tego rodzaju dążenie (gdyby rzeczywiście miało się ono zmaterializować), powinno być naleganie by koordynowaniem stanowiska UE w sprawach, w których Wspólnota nie ma wyłącznej kompetencji zajmowała się prezydencja i aby to prezydencja decydowała o zakresie ewentualnej aktywności Komisji. Takie postawienie sprawy nie prowadziłoby do bezpośredniej konfrontacji z Komisją, a jednocześnie pozwoliłoby zachować wpływ na stanowisko UE, które prezydencja musi uzgadniać ze wszystkimi państwami członkowskimi.

Generalnie, Polska przyjęła słuszne stanowisko wobec propozycji modyfikacji Strategii Lizbońskiej oraz odnowienia Agendy Społecznej. W zrównoważony sposób starało się ono łączyć interes narodowy ze wspólnotowym, wspierając uczynienie ze wzrostu i pracy głównych priorytetów odnowionej Strategii Lizbońskiej. W obecnej sytuacji Polski i całej Unii, są to w istocie główne cele społeczne.

## Wiosenna Rada Europejska 2005: festiwal dialektyki

Kulminacją opisaną tu próby ratowania szans na realizację „celu strategicznego” Strategii Lizbońskiej, by do roku 2010 Unia Europejska stała się najbardziej konkurencyjną oraz dynamiczną, opartą na wiedzy gospodarką świata, miała być półmetkowa wiosenna Rada Europejska, 22–23 marca 2005 r. w Brukseli. Niestety nie była. Rada przyjęła formalnie omówione wyżej komunikaty Komisji o odnowieniu Strategii Lizbońskiej i o agendzie społecznej.<sup>23</sup> W najważniejszej sprawie, „celu strategicznego” z Lizbony Rada jasnego sygnału jednak nie dała. Ani go wprost nie przypomniała, ani nie odrzuciła.

Podobnie niekonkluzywna okazała się reszta konkluzji Rady. Po raz kolejny zabrakło jej odwagi by podjąć „amerykańskie wyzwanie”.<sup>24</sup> Rada wskazała wprawdzie, że odstawanie UE od Ameryki w „potencjale wzrostu” jest wynikiem „odkładania bądź niekończenia reform” i w związku z tym „konieczne jest” by odnowiona Strategia Lizbońska „skoncentrowała się na wzroście i zatrudnieniu”, ale z jednakowym naciskiem podkreśliła, że „Europa musi odnowić podstawy swej konkurencyjności, zwiększyć swój potencjał wzrostowy oraz swą wydajność pracy oraz wzmocnić spójność społeczną, kładąc główny nacisk na wiedzę, innowacje i optymalne wykorzystanie kapitału ludzkiego”.<sup>25</sup> I tak dalej w swym dobrze znanym dialektycznym stylu.

Z jednej strony Rada słusznie stwierdza, że „[z]drowe warunki makroekonomiczne są nieodzowną podstawą działań na rzecz wzrostu i zatrudnienia”, aby zaraz w następnym zdaniu temu zaprzeczyć, stwierdzając, iż

---

<sup>23</sup> „Presidency Conclusions”, *European Council, Brussels 22 and 23 March 2005*, 7619/05, Brussels, 23 March 2005, 7619/05, CONCL 1, §§ 8, 29. Polska wersja językowa: [http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/PL/ec/84357.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/PL/ec/84357.pdf)

<sup>24</sup> W 1968 r. Jean-Jacques Servan-Schreiber, francuski futurysta opublikował książkę *Amerykańskie wyzwanie (The American Challenge)*, w której zwracał uwagę na dynamizm amerykańskiej gospodarki w porównaniu z Europą i wskazywał na jego kulturowe źródła.

<sup>25</sup> „Presidency Conclusions”, *European Council, Brussels 22 and 23 March 2005*, 7619/05, Brussels, 23 March 2005, §§ 4–5.

„[z]miany w Pakcie Stabilności i Wzrostu przyczynią się do tego a jednocześnie umożliwią państwom członkowskim odegranie w pełni ich roli w inspirowaniu długofalowego wzrostu”.<sup>26</sup> Tymczasem, każdy w Europie wie, że zmiany te umożliwią tolerowanie głównie w Niemczech i Francji deficytów budżetowych naruszających limity „zdrowych warunków makroekonomicznych” wytyczone w Traktacie z Maastricht, których kraje te w ostatnich latach nie dotrzymywały, ponieważ nie zdobyły się na dość politycznej odwagi żeby nareszcie przeprowadzić u siebie reformy sprzyjające „długofalowemu wzrostowi”. Teraz każą nam w Europie wierzyć, że jak jeszcze trochę pozwoli im się na budżetową nieodpowiedzialność, to tym razem zainwestują pożyczone fundusze w cele rozwojowe a nie utopiają ich w swych bezdennych systemach ochron socjalnych. „A cóż to jest za bajka? Wszystko to być może!”

Z jednej strony, Rada rezolutnie stwierdza, że „Unia Europejska musi dokończyć budowę swego rynku wewnętrznego a regulacje uczynić bardziej przyjaznymi dla biznesu”, ale natychmiast – z drugiej strony – dodaje, że „w zamian biznes musi rozwinąć swe poczucie społecznej odpowiedzialności”.<sup>27</sup> W Europie Środkowej, niektórzy pamiętają jeszcze czasy systemu, w którym przedsiębiorstwa miały być sprawiedliwe, natomiast sądy – dochodowe, a zwłaszcza jego ekonomiczne i społeczne konsekwencje. Rzeczywisty sens tego zdania jest następujący: „Wiemy, że jednolity rynek towarów, a zwłaszcza usług, służyłby wzrostowi zatrudnienia i gospodarki w całej UE i żeby go urzeczywistnić potrzebne jest odrzucenie krępujących go krajowych regulacji, ale nie wezwiemy do tego, bo obawiamy się, że nie dość ‘społecznie wrażliwy’ biznes przeniesie produkcję do nowych państw członkowskich gdzie praca jest tańsza, a usługodawcy z tych państw szerzej wejdą na rynki UE-15”.

Ów dialektyczny sens ujawnia się w takim oto karkołomnym sformułowaniu dotyczącym wspólnego rynku usług: „Wspieranie wzrostu i zatrudnienia oraz zwiększanie konkurencyjności wymaga pełnego funk-

---

<sup>26</sup> Ibidem, § 7.

<sup>27</sup> Ibidem, § 20.

cjonowania jednolitego rynku usług przy zachowaniu europejskiego modelu społecznego”.<sup>28</sup> Żeby nie było żadnych wątpliwości, w następnym zdaniu Rada stwierdza, że projekt dyrektywy usługowej, której celem było właśnie urzeczywistnienie wspólnego rynku usług, nie spełnia tych warunków. Nie spełnia, dodajmy, bo nie są one możliwe do jednoczesnego spełnienia. Zachowanie krajowych wcieleń „europejskiego modelu społecznego”, możliwe m.in., dzięki reglamentacji krajowych rynków usług, stoi bowiem w sprzeczności z rzeczywistą swobodą ich przepływu.

Natomiast w kwestii regulacji Rada porzuca dialektykę na rzecz jednoznaczności – jest za utrzymaniem ich dotychczasowego poziomu. Zmniejszenie regulacji ani tym bardziej deregulacja, w ogóle nie są celami UE. Jest nim „poprawa regulacji”. W tym celu tworzyć się ma „wspólną metodologię mierzenia obciążeń administracyjnych”. Przebłyskiem kontaktu Rady z rzeczywistością jest tu przykazanie, by „inicjatywy podjęte dla poprawy regulacji same nie stały się obciążeniami biurokratycznymi”.<sup>29</sup> Brawo! Tylko małym i średnim przedsiębiorstwom obiecuje się niewielkie zelżenie uścisku. Zachęca się bowiem państwa członkowskie do eliminacji nadmiernych obciążeń regulacyjno-administracyjnych tego sektora a także do przyjaźniejszego traktowania go, np. poprzez tworzenie pojedynczych punktów obsługi (*one-stop contact points*).<sup>30</sup> To dobrze, tyle że w biurokratyczno-regulacyjnej kulturze przenikającej UE są to apele do wilków by polubiły owce. A przecież one już je lubią...

Rada stwierdza, że „wzmocnienie europejskiego modelu społecznego, opartego na dążeniu do pełnego zatrudnienia oraz większej spójności społecznej”, „pomóc ma w osiągnięciu celów Strategii Lizbońskiej”, tj. wzrostowi i zatrudnieniu.<sup>31</sup> Zdanie to brzmi wątpliwie, jeśli się zważy, że to właśnie „europejski model społeczny” przez lata prowadził do wypychania ludzi z rynku pracy na emerytury, renty inwalidzkie, zasiłki często przy jednoczesnym dorabianiu sobie w szarej strefie. Poza tym, dążenie do pełnego

---

<sup>28</sup> Ibidem, § 23.

<sup>29</sup> Ibidem, § 24.

<sup>30</sup> Ibidem, § 25.

<sup>31</sup> Ibidem, § 29.

zatrudnienia niekoniecznie musi się łączyć z większą spójnością społeczną, jeśli przez tę ostatnią rozumieć przeciwdziałanie dochodowemu rozwarstwianiu społeczeństw. Dlatego niepokoić musi, że Rada nie wzywa do reformy „europejskiego modelu społecznego”, tylko do jego wzmacniania. Podobnie niejasne jest stwierdzenie, że „[p]odniesienie wskaźników zatrudnienia oraz wydłużenie okresów pracy w ciągu życia, połączone z reformą systemów ochrony socjalnej, jest najlepszym sposobem utrzymania obecnego poziomu ochrony socjalnej”. Tym bardziej, że Rada wezwała Komisję do przygotowania w krótkim czasie raportu nt. „zapewnienia stabilnego finansowania naszego modelu społecznego”.<sup>32</sup> Z całą pewnością podniesienie poziomów zatrudnienia oraz wydłużenie okresów pracy w ciągu życia są Europie potrzebne, jeśli chce ona zmierzać do wzrostu i zatrudnienia. Natomiast warunkiem ich osiągnięcia jest m.in. reforma systemów ochrony socjalnej, polegająca także na rezygnacji z dotychczasowych przywilejów fałszywie utożsamianych z bezpieczeństwem socjalnym. Ponadto, jednym z zasadniczych powodów, dla których w ogóle podjęto kwestię reformy „europejskiego modelu społecznego”, był właśnie brak możliwości jego stabilnego finansowania w dotychczasowym kształcie.

Rada postanowiła by pełne zatrudnienie, jakość pracy i jej wydajność oraz spójność społeczna stały się „jasnymi oraz mierzalnymi priorytetami, czyniąc pracę realną opcją dla każdego, przyciągając więcej ludzi do zatrudnienia, podnosząc zdolności dostosowawcze, inwestując w kapitał ludzki, modernizując ochronę socjalną, wspierając równość szans ..., oraz wzmacniając spójność społeczną”.<sup>33</sup> Przyciąganie ludzi do rynku pracy ma się odbywać w wyniku stosowania odpowiednich, aktywnych środków rynku pracy, zwiększenia opłacalności podejmowania pracy (*make work pay*), ułatwiania godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Priorytetowo traktowane mają też być równość szans, aktywne starzenie się, integracja społeczna oraz przechodzenie z zatrudnienia nielegalnego do legalnego. Nowe źródła miejsc pracy tworzyć się ma w usługach, gospodarce

---

<sup>32</sup> Ibidem, § 30.

<sup>33</sup> Ibidem, § 31.

społecznej, zarządzaniu obszarami wiejskimi, ochronie środowiska oraz w przemyśle, m.in. dzięki wspieraniu rozwoju lokalnego oraz partnerstwom na rzecz zatrudnienia.<sup>34</sup> Z kolei, rozwojowi zdolności dostosowawczych służyć mają nowe formy organizacji pracy, „większa różnorodność stosunków umownych pomiędzy pracownikami i pracodawcami” i lepsze łączenie elastyczności z bezpieczeństwem. Nacisk należy też położyć na lepsze przewidywanie zmian w gospodarce i lepsze sobie z nimi radzenie.<sup>35</sup> Tu Rada wyliczyła swój standardowy od 2000 r. zestaw rekomendacji. Choć każde z osobna wydaje słuszne, to w koncercie dotąd one nie zadziałały, gdyż albo są zbyt kosztowne, albo wzajemnie sprzeczne, albo wymagają od administracji poziomu koordynacji działań, na który ona nie jest w stanie się wspiąć, ewentualnie nie było politycznej woli by niektóre z nich realizować.

Rada zachęcała też państwa członkowskie do podniesienia jakości kształcenia, oraz „rzeczywistego umożliwienia kształcenia ustawicznego wszystkim, w szkołach, miejscach pracy i domach. „Szczególną uwagę należy zwrócić na udostępnienie kształcenia tego rodzaju pracownikom o niskich kwalifikacjach oraz pracownikom małych i średnich przedsiębiorstw”.<sup>36</sup> Po raz pierwszy, m.in. dzięki naleganiom Polski, zwrócono uwagę na tę kategorię osób, ale tylko w kontekście ich kształcenia.

Rada Europejska przyjęła **Europejski Pakt na Rzecz Młodzięży** (*European Youth Pact*).<sup>37</sup> Ma on pomóc państwom członkowskim w integrowaniu polityki sprzyjającej zatrudnieniu osób młodych, a przez to przyczyniać się do łagodzenia skutków starzenia się społeczeństw europejskich. Pakt wzywa UE oraz jej państwa członkowskie, by w ramach swych kompetencji, realizując Europejską Strategię Zatrudnienia oraz Europejską Strategię Integracji Społecznej, uwzględniły następujące trzy kierunki działania w odniesieniu do młodzieży: (1) zatrudnienie, społeczna integracja i awans, (2) kształcenie, szkolenie i mobilność, oraz (3) godzenie obowiązków za-

---

<sup>34</sup> Ibidem, § 32.

<sup>35</sup> Ibidem, § 33.

<sup>36</sup> Ibidem, § 34.

<sup>37</sup> Ibidem, § 37.

wodowych z rodzinnymi.<sup>38</sup> Szczegółowe zalecenia w większości zgodne są z omówioną wcześniej propozycją Komisji.<sup>39</sup>

Wprowadzając nową procedurę realizacji Strategii Lizbońskiej, Rada podkreśliła, że jej uproszczenie służyć ma wzmocnieniu działań państw członkowskich i UE na rzecz wzrostu i zatrudnienia.<sup>40</sup> Gdyby istotnie tak miało się stać, stworzono by w ten sposób niejako instytucjonalne ramy, w których działania państw w polityce budżetowej, fiskalnej, gospodarczej, zatrudnienia i społecznej podejmowane byłyby z myślą o wzroście i zatrudnieniu. W tym celu Rada postanowiła, że w ciągu trzech lat, podjęte zostaną następujące działania:

- (1) Najpierw Komisja przygotowuje „**raport strategiczny**” („*strategic report*”), który wiosenną Radą Europejską przedyskutuje a następnie przyjmie polityczne wytyczne odnośnie gospodarczego, społecznego i ekologicznego nurtu Strategii;
- (2) Komisja przygotowuje także „**zintegrowany pakiet wytycznych**” („*integrated guidelines*”), składający się z przyjmowanych dotychczas oddzielnie Ogólnych Wytycznych Polityki Gospodarczej (*Broad Economic Policy Guidelines – BEPG*) oraz Wytycznych Polityki Zatrudnienia (*Employment Guidelines – EG*). BEPG część zintegrowanych wytycznych zapewnić ma „ogólną ekonomiczną spójność wszystkich trzech nurtów Strategii”;<sup>41</sup>
- (3) Na podstawie „zintegrowanego pakietu wytycznych”:
  - (a) Każde państwo członkowskie przyjmie dostosowany do swoich warunków „**krajowy program reform**” („*national reform program*”); plan ten powinien być skonsultowany ze wszystkimi partnerami na poziomie ogólnokrajowym i regionalnym; jeśli uzna to za konieczne, państwo członkowskie może powołać „krajowego koordynatora ds. Strategii Lizbońskiej” („*a Lisbon national coordinator*”);

---

<sup>38</sup> Ibidem, Annex I, “European Youth Pact”.

<sup>39</sup> Por. przypis 10.

<sup>40</sup> “Presidency Conclusions”, *European Council, Brussels 22 and 23 March 2005*, 7619/05, Brussels, 23 March 2005, 7619/05, CONCL 1, § 38.

<sup>41</sup> Ibidem, § 39(b).

- (b) Komisja przedstawi „**Wspólnotowy Program Strategii Lizbońskiej**” („*Community Lisbon program*”), obejmujący całość działań na rzecz wzrostu i zatrudnienia, podejmowanych na poziomie wspólnotowym.
- (4) **Raporty z wykonania** Strategii Lizbońskiej przedkładane przez państwa członkowskie corocznie Komisji, „włączając w to stosowanie otwartej metody koordynacji”, będą odtąd „skupione w jednym dokumencie, wyraźnie rozróżniającym poszczególne obszary działań oraz prezentującym wszelkie działania podjęte w ciągu ostatnich 12 miesięcy w wykonaniu programów krajowych”; każde państwo członkowskie przedstawi swój pierwszy raport w tym formacie na jesieni 2006 r.<sup>42</sup>
- (5) Corocznie, **Komisja przedstawi swój raport** z wykonania wszystkich trzech nurtów Strategii Lizbońskiej. Na tej podstawie wiosenna Rada Europejska oceni postępy realizacji Strategii Lizbońskiej i, w razie potrzeby, odpowiednio dostosuje „zintegrowane wytyczne”.
- (6) Pod koniec każdego 3-letniego cyklu, Komisja przygotowuje nowy „raport strategiczny” oceniający postępy za poprzednie 3 lata. Na jego podstawie przyjęte zostaną nowe „zintegrowane wytyczne”, „krajowe programy reform” oraz Wspólnotowy Program Strategii Lizbońskiej.
- (7) W roku 2005 cykl ten rozpocznie się w kwietniu, kiedy to Komisja przygotowuje „zintegrowany pakiet wytycznych”.<sup>43</sup> Państwa członkowskie mają zaś przygotować swe „krajowe programy reform” na jesieni 2005 r.

Jak widać, na papierze, Rada istotnie rażno ruszyła w kierunku uproszczenia raportowania oraz – co ważniejsze – skłonienia państw do rzeczywistej koncentracji na wzroście i zatrudnieniu. Jednak jeszcze na nim dobrze nie wyszechł atrament, a już zaczęto przy tej uproszczonej procedurze maj-

---

<sup>42</sup> Ibidem, § 39(d).

<sup>43</sup> Projekt „zintegrowanego pakietu wytycznych” Komisja przedstawiła w dokumencie: “Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005–2008), Communication from the President, in agreement with vice-President Verheugen and Commissioners Almunia and Spidla”, Commission of the European Communities, Brussels, 12.4.2005, COM(2005) 141 final, 2005/0057 (CNS).

strować, z dobrze znaną intencją eliminacji praktycznych skutków wprowadzanych formalnie zmian. W opublikowanym na początku maja 2005 r. dokumencie wyjaśniającym rzekomo tylko szczegóły realizacji przyjętego przez Radę cyklu raportowania z realizacji Strategii Lizbońskiej, Komisja stwierdziła, że jeśli chodzi o otwartą metodę koordynacji, „przyjęto różne rozwiązania odnośnie uproszczenia i ograniczenia obecnych mechanizmów raportowania”.<sup>44</sup> I tak, między innymi,

- (1) raporty z wykonania „krajowych planów reform” na rzecz wzrostu i zatrudnienia objąć mają (zapewne obok polityki gospodarczej i zatrudnienia) jedynie kwestie społeczeństwa informacyjnego, politykę wobec przedsiębiorstw, badania i rozwój oraz wykonanie Planów Działania na Rzecz Technologii Przyjaznych Środowisku (*Environmental Technology Action Plans – ETAP*), natomiast
- (2) utrzymuje się dotychczasowe procedury raportowania z realizacji strategii ochrony socjalnej, integracji społecznej oraz kształcenia i szkolenia, tyle że informacje dotyczące realizacji celów odnowionej Strategii Lizbońskiej, przepisywane będą także do „krajowych planów reform” oraz – jak się należy domyślać – raportów z ich wykonania, a także znajdują się w odpowiednich raportach na poziomie unijnym.

Jeśli się zważy, że strategię ochrony socjalnej, integracji społecznej oraz kształcenia i szkolenia zawsze były integralnymi częściami Strategii Lizbońskiej, uproszczenie raportowania z wykonania tej Strategii polegać ma zatem na pozostawieniu wszystkiego bez zmian. Po raz kolejny – Brawo! Zasluguje to na szczególną uwagę, gdyż w idei uproszczenia raportowania nie miało chodzić jedynie o zaoszczędzenie wysiłku biurokratom oraz drzew na papier, tylko o skłonienie państw członkowskich by rzeczywiście koncentrowały się na wzroście i zatrudnieniu.

\* \* \*

---

<sup>44</sup> “Commission Staff Working Paper: Working together for growth and jobs – Next steps in implementing the revised Lisbon Strategy”, Commission of the European Communities, Brussels, 2.05.2005, SEC (2005) 622, s. 5.

Opisane wyżej zupełnie niekonkluzywne konkluzje Rady, sugerują że być może nadszedł już czas by zdemitologizować tzw. „europejski model społeczny”. Pojęcie to pełni bowiem w enuncjacjach Rady, innych organów UE oraz niektórych państw członkowskich szczególną funkcję. Jest to funkcja niwelująca, podobna do tej, jaką w czasach komunizmu pełnił przymiotnik „socjalistyczny”. Miał on moc zamieniania sensu pojęć w ich przeciwieństwo. Demokracja, praworządność, samorządność, wybory, a nawet patriotyzm były sobą dopóki nie dodano do nich tego przymiotnika. Dziś zaś kierunek proponowanych w ramach Strategii Lizbońskiej reform wydaje się zrozumiały dopóki trzyma się on z dala od „europejskiego modelu społecznego” bądź jego głównych elementów. Wzrost i zatrudnienie są zatem poprawnymi odpowiedziami na główne wyzwania, przed którymi stają dziś państwa UE, dopóki nie okazuje się, że wzrostowi gospodarstwu ma jednocześnie towarzyszyć większa spójność społeczna, wzrostowi zatrudnienia – obowiązkowy wzrost płac, a elastyczności rynków pracy – bezpieczeństwo zatrudnienia, mobilności pracowników – brak deregulacji rynków pracy i usług oraz łatwego uznawania kwalifikacji zawodowych, natomiast przedsiębiorczości – lepsze regulacje.

Demitologizacja jest konieczna dlatego, że „europejski model społeczny”, rozumiany jako jakaś spójna wersja europejskiego „państwa opiekuńczego”, przecież w praktyce nie istnieje. W państwach UE występują cztery, zasadniczo różniące się poziomem opiekuńczości „modele społeczne”: anglosaski, nordycki, kontynentalny i śródziemnomorski. Po ostatnim rozszerzeniu doszedł jeszcze kolejny model – ubogi. Powstaje zatem uzasadnione pytanie, co termin ten oznacza w istocie, skoro jego niwelująca moc jest tak wielka. Wydaje się, że oznacza on pewne właściwe dla każdego z dotychczasowych państw członkowskich UE *status quo*. Przy czym chęć zachowania tego *status quo* nie ogranicza się tylko do zachowania tych funkcji opiekuńczych państwa, które chronią ludzi przed rzeczywistym ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz skłaniają ich do podjęcia aktywności zawodowej. Obejmuje ono również, jeśli nie przede wszystkim, utrzymanie dotychczasowego wygodnego stylu życia relatywnie zamożnych i dobrze zorganizowanych grup społecznych,

kosztem innych grup społecznych, nierzadko w innych państwach członkowskich UE. Chodzi tu więc o utrzymanie Okopów Św. Trójcy. A te są, z definicji, nie do utrzymania.<sup>45</sup>

Stąd bierze się zasadnicza analityczna słabość i polityczna nieskuteczność dotychczasowych dokumentów programowych Strategii Lizbońskiej. Dopóki zatem nowa Agenda Społeczna będzie „nowa” tylko z nazwy, tj. nie sformułuje się nowej wizji europejskiego modelu społecznego, którego punktem wyjścia musi być odrzucenie Okopów Św. Trójcy, a w konsekwencji narażenie się politycznie wpływowym grupom, dopóty nie będzie można sensownie mówić o Unii Europejskiej jako o obszarze gospodarczego rozkwitu i pracy dla każdego, oraz o obszarze większej politycznej spójności. To właśnie elementami Okopów Św. Trójcy są pomysły odkładania liberalizacji rynków usług, narzucania wszystkim w UE wysokich podatków i wysokich kosztów pracy. Ich przyjęcie w imię zachowania mitycznego „europejskiego modelu społecznego” a w istocie w imię wygodnego dla niektórych państw bogatych ich socjalnego status quo, byłoby zgodą nie tylko na trwałe zacofanie nowych państw członkowskich, ale i na stopniową degradację całej UE w stosunku do jej międzynarodowych partnerów i konkurentów.

Zasadniczej dyskusji na temat „europejskiego modelu społecznego” nie powinno się chyba już dłużej w Unii unikać ponieważ wraz z przyjęciem Traktatu Konstytucyjnego, który m.in. zawiera Kartę Praw Podstawowych, a w niej szereg tzw. „praw społecznych”, zachodzi niebezpieczeństwo, że w niedługim czasie standardy socjalne dla całej Unii zaczną ustalać swoimi wyrokami Trybunał Sprawiedliwości.<sup>46</sup> Wówczas, Okopy Św. Trójcy mogą uzyskać sankcję obowiązującego wszystkich prawa.

Tymczasem, jeśli nawet wobec groźby klęski Strategii Lizbońskiej, od której powodzenia zależy atrakcyjność Unii Europejskiej jako ugru-

---

<sup>45</sup> Por. np., Thomas L. Friedman, *The Lexus and the Olive Tree* (New York: Ancor Books, 2000), s. 336–337.

<sup>46</sup> Zob. np. Jürgen Meyer (Hrsg.), *Kommentar zur Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2003), szczególnie s. 323–431.

powania jednoczącego Europę, Rada Europejska nie potrafiła zdobyć się na to by wytyczyć jasny kierunek reform ku wzrostowi gospodarczemu i zatrudnieniu, wskazując nowe punkty równowagi pomiędzy wzrostem gospodarczym a bezpieczeństwem socjalnym i zróżnicowaniami społecznymi,<sup>47</sup> państwom członkowskim UE nie pozostaje nic innego, jak zdobyć się na te reformy samodzielnie. W grupie nowych państw członkowskich, Estonia, Słowacja, Litwa już ten wysiłek podjęły. Kiedy zabierze się za to największy kraj tejże grupy?

---

<sup>47</sup> Jan Szomburg wzywał do tego już w pierwszej *Białej Księdze* Polskiego Forum Strategii Lizbońskiej. Zob. *Biała Księga 2003*, cz. VI „Nowy Model Społeczny”, (Gdańsk-Warszawa: Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, 2003), s. 9.

*Magdalena Sewastianowicz*

## **Zawody nadwyżkowe i deficytowe populacji bezrobotnych w latach 2000–2004\***

Utrzymująca się od początku okresu transformacji trudna sytuacja na rynku pracy przyczyniła się do powstania, a następnie pogłębiania bezrobocia. W znaczącej mierze, obok negatywnych skutków restrukturyzacji czy zmian demograficznych, było ono wynikiem istniejącej nierównowagi pomiędzy podażą pracy a zgłaszanym na nią popytem. Niniejsza analiza poświęcona została niedopasowaniom strukturalnym na rynku pracy w odniesieniu do populacji bezrobotnych. Badaniu poddano dynamikę zmian liczby bezrobotnych, z uwzględnieniem napływu nowo rejestrujących się, długotrwałość zjawiska bezrobocia oraz zapotrzebowanie na pracę w ujęciu zawodowym. Celem prowadzonej analizy było poznanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, a więc tych o większym zapotrzebowaniu niż liczba potencjalnych pracowników, jak też takich, na które popyt jest znikomy lub w ogóle nie występuje.

---

\* temat przygotowany przez autorkę na podstawie badań rynku pracy prowadzonych w ramach przygotowania pracy doktorskiej na SGH

## Populacja bezrobotnych w ujęciu zawodowym w latach 2000–2004

### *Dynamika podaży bezrobotnych i jej cechy*

Bezrobocie w badanym okresie było bardzo wysokie, bez pracy pozostawał co piąty zdolny do jej podjęcia. Stopa bezrobocia rejestrowanego wahała się od 15,1% w 2000 r. poprzez 20% w latach 2002–2003 do 19,1% w 2004 r.<sup>1</sup> Populacja bezrobotnych w początkowych latach zwiększała się i w 2002 r. osiągnęła rekordową liczbę 3,2 mln osób (wobec 2,7 mln w 2000 r.), a następnie spadała, na koniec 2004 r. liczyła niespełna 3 mln osób.

Tab. 1. Bezrobotni w latach 2000–2004

Wyszczególnienie	2000 r.	2001 r.	2002 r.	2003 r.	2004 r.
Bezrobotni ogółem	2 702 576	3 115 056	3 216 958	3 175 673	2 999 601
Z tego: z zawodem	2 326 587	2 708 508	2 783 686	2 746 853	2 574 869
bez zawodu	375 989	406 548	433 272	428 820	424 732

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MGiP, Informacja o bezrobotnych wg zawodów i specjalności w latach 2000–2004.

Zdecydowana większość zarejestrowanych posiadała zawód<sup>2</sup>, mimo to grupa bezrobotnych bez zawodu była znacząca (15%).

<sup>1</sup> Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990–2004, GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

<sup>2</sup> Statystyka bezrobotnych poprzednio pracujących jest sporządzana według zawodu w jakim bezrobotni poszukują pracy i do wykonania którego mają odpowiednie kwalifikacje potwierdzone świadectwem szkolnym lub innym dokumentem bądź odpowiednim stażem pracy w danym zawodzie (udokumentowana ciągłość pracy w okresie minimum 1 roku w tym samym zawodzie). Natomiast grupa bez zawodu obejmuje osoby nie posiadające świadectwa (dyplomu) ukończenia szkoły lub odpowiedniego kursu lub nie posiadające udokumentowanej ciągłości pracy w okresie minimum 1 roku w tym samym zawodzie. Grupa bez zawodu dotyczy przede wszystkim osób z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym oraz osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące, jeśli po ukończeniu (bądź nie ukończeniu) szkoły nie ukończyły kursu na którym zdobyły odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz dyplom uprawniający ich do wykonywania danego zawodu, a także nie przepracowały w danym zawodzie minimum 1 roku bądź pracowały w danym zawodzie ponad 1 rok, lecz nie miały ciągłości pracy w tym zawodzie.

### ***Zawody dominujące wśród bezrobotnych***

W badanym okresie w populacji bezrobotnych zdecydowanie dominowali **sprzedawcy**<sup>3</sup>, zajmujący pierwszą pozycję rankingową. Liczba zarejestrowanych systematycznie rosła i w 2004 r. wyniosła 252,8 tys. osób (wobec 227,3 tys. w 2000 r.).

Kolejnym zawodem pod względem liczby bezrobotnych był **ślusarz**, w przypadku którego do 2002 r. notowano stopniowy wzrost, po czym następowało zmniejszanie. Liczba bezrobotnych ślusarzy na koniec 2004 r. wyniosła 80,9 tys. osób i była nieco wyższa niż przed czterema laty.

Wysokie pozycje na liście bezrobotnych zajmowały zawody pomocnicze w prowadzeniu spraw biurowych, tj. **pracownik biurowy** – zawód szkolny technik prac biurowych oraz **asystent ekonomiczny** – zawód szkolny technik ekonomista<sup>4</sup>. Pierwsza grupa w latach 2000–2001 zajmowała trzecie miejsce w rankingu, później notowano jej spadek: do czwartego miejsca w 2002 r., do siódmego miejsca w 2003 r. i do ósmego miejsca w 2004 r. Liczba zarejestrowanych w tej kategorii w po wzroście do 2002 r. malała, w 2004 r. wyniosła 63,8 tys. osób i była niższa w porównaniu z 2000 r. Asystenci ekonomiczni natomiast zajmowali pozycje rankingowe od piątej do ósmej. Podobnie jak w przypadku pracowników biurowych do 2002 r. obserwowano wzrost liczby zarejestrowanych, po czym nastąpiły wahania spadku i ponownego wzrostu, w efekcie których w 2004 r. populacja ta była o blisko 20% większa niż przed czterema laty (67,9 tys. osób).

Wysoka podaż bezrobotnych dotyczyła zawodu kucharza, zajmującego w latach 2000–2002 piątą pozycję rankingową, a w dwóch latach kolejnych szóstą. Profesja ta cechowała się stałym wzrostem liczby zarejestrowanych do 2003 r, wówczas z 59,8 tys. osób w 2000 r. zwiększyła się do 71,4 tys.

---

<sup>3</sup> Należy tu zaznaczyć, iż do 2002 r. obowiązująca klasyfikacja zawodów rozróżniała zawód sprzedawcy w handlu detalicznym i sprzedawcy drobnodetalicznego, jednakże od I poł. 2003 r. nowa regulacja objęła je wspólną kategorią sprzedawców, dlatego też w celu ujednoczenia analizy do 2002 r. zsumowano obie kategorie sprzedawców.

<sup>4</sup> Do 2002 r. asystent ekonomiczny (zawód szkolny: Technik ekonomista) funkcjonował pod nazwą referent ekonomiczny, zaś pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych) pod nazwą referent administracyjno-biurowy.

W 2004 r. odnotowano niewielki spadek, jednakże liczba bezrobotnych była dość znacząco, bo o 12,2% większa niż przed czterema laty.

Wśród zawodów o największej liczbie bezrobotnych znalazły się także dwie profesje przemysłu włókienniczego: **krawiec**<sup>5</sup> i **szwaczka**. Pierwsza z nich lokowała się na pozycjach rankingowych od szóstej w 2000 r. poprzez siódmą w 2001 i 2002 r. do czwartej w dwóch latach kolejnych, druga zaś charakteryzowała się spadkiem i z miejsca dziewiątego w 2000 r. znalazła się na pozycji czternastej w 2004 r. Liczba bezrobotnych krawców wzrosła z 58,2 tys. osób w 2000 r. do 76,8 tys. w 2003 r. (o 31,9%), a w roku kolejnym nieco spadła. W przypadku szwaczek, po niewielkim wzroście w 2001 r. notowano stałe zmniejszanie liczby zarejestrowanych, która w 2004 r. wyniosła 43,9 tys. osób i była najniższa w badanym okresie.

Wysokie bezrobocie utrzymywało się w zawodach branży budowlanej: **murarza**<sup>6</sup> zajmującego w latach 2000–2001 czwarte miejsce rankingowe, a po 2002 r. o jedno wyżej oraz **robotnika budowlanego**, którego pozycja rankingowa była znacznie niższa i wahała się od ósmej do dziesiątej. Oba zawody odznaczały się porównywalną dynamiką zmian, do 2002 r. notowano wzrost liczby zarejestrowanych, a następnie stopniowy spadek. Liczba bezrobotnych murarzy w latach 2000–2002 wzrosła znacząco, bo o 37%, po czym następowało jej zmniejszanie, jednakże w końcu badanego okresu nadal pozostawała ona wyższa niż przed czterema laty (o 21,6%). W przypadku robotników budowlanych wzrost zarejestrowanych do 2002 r. wyniósł 24,3%, a występująca w dwóch kolejnych latach tendencja spadkowa przyniosła obniżenie liczby zarejestrowanych, jednakże w 2004 r. była ona wyższa niż przed czterema laty.

Wysokie bezrobocie dotyczyło także zawodu **sprzątaczk**i, zajmującej miejsca rankingowe od ósmego do dziesiątego. Liczba zarejestrowanych w badanym okresie wahała się od 51,8 tys. osób do 54,3 tys.

Dalsze miejsca na liście rankingowej zawodów najczęściej występujących wśród bezrobotnych zajmowały:

- mechanik samochodów osobowych,

---

<sup>5</sup> Do 2002 r. funkcjonował pod nazwą krawiec odzieży lekkiej.

<sup>6</sup> Do 2002 r. funkcjonował pod nazwą murarz (ogólnobudowlany).

- robotnik gospodarczy,
- pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym,
- robotnik placowy,
- piekarz,
- magazynier,
- ekonomista,
- kelner,
- technik rolnik,
- tokarz,
- malarz budowlany,
- cukiernik,
- stolarz meblowy.

Tab. 2. Ranking bezrobotnych ogółem według zawodów i specjalności  
w latach 2000–2004

Zawód	miejsce rankingowe				
	2000 r.	2001 r.	2002 r.	2003 r.	2004 r.
sprzedawca	1	1	1	1	1
ślusarz	2	2	2	2	2
pracownik biurowy	3	3	4	7	8
murarz	4	4	3	3	3
kucharz	5	5	5	6	6
asystent ekonomiczny	7	6	6	8	5
krawiec	6	7	7	4	4
szwaczka	9	10	11	12	14
robotnik budowlany	10	8	8	9	9
szprzątaczką	8	9	9	10	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MGiP, Informacja o bezrobotnych wg zawodów i specjalności w latach 2000–2004.

### ***Zawody nie zagrożone bezrobociem***

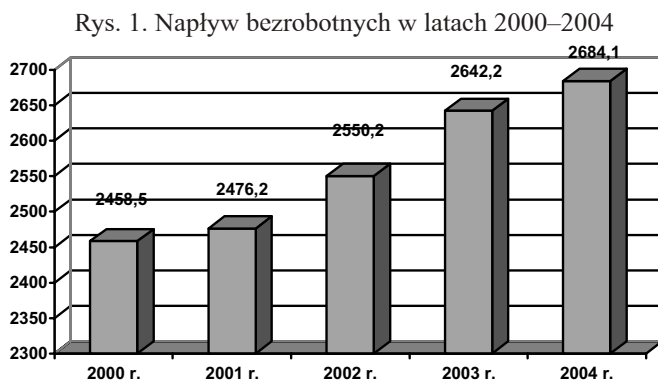
Zawody, w których nie notowano bezrobotnych w badanym okresie podzielić można na cztery zasadnicze grupy, a mianowicie:

- **lekarze i zawody związane z lecznictwem**, jak: lekarz – chirurgia dziecięca, lekarz – endokrynologia, lekarz – medycyna sportowa, specjalista ratownictwa medycznego;
- **zawody artystyczne i związane z przemysłem rozrywkowym**, jak: reżyser opracowań dialogowych, mikser dźwięku, iluzjonista, pirotechnik widowiskowy, artysta plastyk – projektant filmu animowanego;
- **zawody związane z przemysłem i zawody specjalistyczne**, jak: fizyk – fizyka laserów i optoelektronika, inżynier technologii betonów, inżynier technologii przetwórstwa ziemniaków, inżynier techniki pakowania i opakowań, rzeczoznawca budowlany.
- **pozostałe**, jak: cechowniczy, urzędnik do spraw licencji, inżynier geodeta – geomatyka, instruktor ruchu lotniczego.

## Napływ bezrobotnych według zawodu w latach 2000–2004

### *Główne cechy napływu do bezrobocia*

W latach 2000–2004 napływ bezrobotnych systematycznie się zwiększał, przy czym wyższy notowano w drugiej połowie roku, co uwarunkowane było rejestracją absolwentów i posezonowym spadkiem zatrudnienia (głównie w przetwórstwie rolno-spożywczym i budownictwie).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MGiP, Informacja o bezrobotnych wg zawodów i specjalności w latach 2000–2004..

Liczba nowo rejestrowanych bezrobotnych w 2000 r. wyniosła 2458,5 tys. osób, a w dalszych trzech latach zwiększała się o około 7% rocznie. W 2004 r. napływ wyniósł 2684,1 tys. i był o 9,2% większy w porównaniu ze stanem sprzed czterech lat.

Trend wzrostowy dotyczył – poza 2001 r. – bezrobotnych nie posiadających zawodu (populacja bezrobotnych z zawodem ulegała niewielkim zmianom). Ich liczba w 2000 r. wyniosła 326,6 tys. osób, w roku kolejnym zmniejszyła się do 302 tys., po czym następować zaczął systematyczny wzrost. Całkowity napływ w 2004 r. był wyższy o 10% w porównaniu 2000 r.

### *Zawody o największym napływie bezrobotnych*

Zawody dominujące wśród nowo rejestrujących się bezrobotnych były porównywalne jak w przypadku populacji bezrobotnych ogółem. Niekwestionowanym „liderem” byli tu również **sprzedawcy**, których napływ cechował się znacznymi wahaniami. Po spadku nowo zarejestrowanych w 2001 r., w dwóch kolejnych latach pojawił się wzrost, a następnie ponowny spadek. Liczba nowo zarejestrowanych w 2004 r. była zbliżona jak przed czterema laty (188,4 tys. w 2000 r., 189,1 tys. w 2004 r.).

Kolejnym zawodem pod względem napływu bezrobotnych był **ślusarz**, plasujący się na pozycjach rankingowych od drugiej do trzeciej. Napływ w tej kategorii, z wyjątkiem 2001 r. (wówczas odnotowano niewielki wzrost), zmniejszał się i w 2004 r. wyniósł 71,6 tys. osób (wobec 76,2 tys. osób w 2000 r.).

Znaczący napływ dotyczył asystentów ekonomicznych i pracowników biurowych, przy czym liczba nowo rejestrujących się pracowników biurowych zmniejszała się (w 2004 r. wyniosła 62 tys. osób wobec 71,8 tys. w 2000 r.), podczas gdy napływ asystentów ekonomicznych wykazywał tendencję wzrostową (wzrost z 63,4 tys. osób w 2000 r. do 78,6 tys. w 2004 r.).

Wysokim napływem cechowały się dwa zawody branży budowlanej, **murarz** i **robotnik budowlany**, plasujące się odpowiednio na pozycjach rankingowych od trzeciej do szóstej i od siódmej do dziesiątej. Napływ murarzy zwiększył się z 60,9 tys. osób w 2000 r. do 66,7 tys. w roku kolejnym, po czym obserwowano stopniowy spadek. Podobna dynamika zmian

dotyczyła robotników budowlanych, których napływ w roku 2001 r. nieco się zwiększył, później zaś notowano spadek.

**Mechanicy samochodów osobowych** zajmowali od szóstego do ósmego miejsca na liście rankingowej. Napływ w tej kategorii w 2000 r. wyniósł 46,9 tys. osób i w dalszych trzech latach wykazywał wzrost, który został zatrzymany w 2004 r. Wówczas liczba nowo rejestrujących się bezrobotnych wyniosła 50 tys. osób i była nieznacznie większa niż w 2000 r.

Równie wysoką pozycję rankingową (od siódmej do dziesiątej) zajmowali bezrobotni **kucharze**, których napływ charakteryzował się stałą tendencją wzrostową. Kategoria ta w latach 2000–2001 nieco przekraczała 46 tys. osób, w 2003 r. wzrosła do 51,2 tys., a rok później nieznacznie się zmniejszyła.

Wśród zawodów o najwyższym napływie występowały także profesje związane z przemysłem włókienniczym tj. **krawiec** (8–10 pozycja rankingowa) oraz **szwaczka** (11 pozycja rankingowa w latach 2000–2002, a następnie spadek). Napływ w zawodzie krawca cechował się niewielkimi wahaniami, a w przypadku szwaczek wystąpiła tendencja spadkowa.

Na dalszych miejscach w rankingu pod względem napływu bezrobotnych (od 10 do 20) często pojawiały się zawody: sprzątaczką, technik budownictwa, robotnik gospodarczy, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, stolarz meblowy, kierowca samochodu osobowego oraz ciężarowego, tokarz i piekarz, sporadycznie zaś występowały: technik handlowiec, pozostali mechanicy pojazdów samochodowych, planista produkcyjny, cukiernik, magazynier, ekonomista.

### ***Zawody, w których nie wystąpił napływ bezrobotnych***

W latach 2000–2002 wspólnymi zawodami, w których nie notowano napływu byli: fizycy, chemicy i pokrewni, inżynierowie i pokrewni, specjaliści nauk rolniczych i pokrewni, pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych, operatorzy maszyn w przemyśle włókienniczym oraz operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego<sup>7</sup>. W 2003 r. pojawi-

---

<sup>7</sup> Klasyfikacja odnosi się do średnich grup zawodowych.

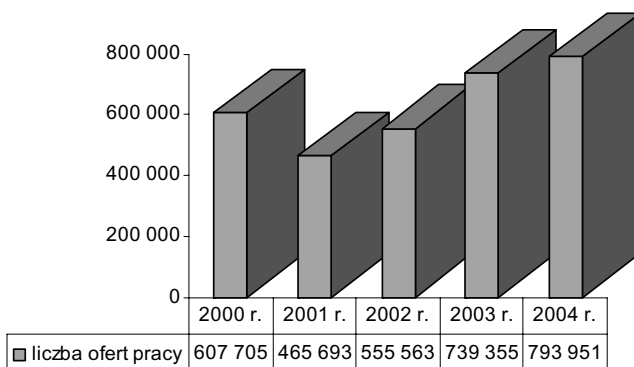
li się specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych), których dominacja utrzymała się w roku następnym. W badanym okresie, z wyjątkiem 2002 r., rejestrowali się operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego, a z wyjątkiem 2004 r. – operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych. Stosunkowo często pojawiali się pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa oraz operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewnych.

## Popyt na pracę według zawodu w latach 2000–2004

### *Główne cechy popytu na pracę w latach 2000–2004*

W badanym okresie liczba ofert skierowanych do osób bezrobotnych, po spadku w 2001 r. o 23,3% w porównaniu z rokiem poprzednim, systematycznie zwiększała się, osiągając liczbę 793,9 tys. w 2004 r. (o 30,6% więcej niż w 2000 r.). Zjawiskiem towarzyszącym tymże zmianom był spadek liczby bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy z 65 osób w 2001 r. do 40 osób w 2004 r.

Rys. 2. Oferty pracy skierowane do osób bezrobotnych w latach 2000–2004



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MGiP, Informacja o bezrobotnych wg zawodów i specjalności w latach 2000–2004.

### ***Zapotrzebowanie na pracę w zawodach w ujęciu rankingowym***

Największą liczbę ofert pracy w latach 2000–2002 skierowano do **sprzedawców** (w tym do 2002 r. około dwukrotnie więcej do sprzedawców w handlu detalicznym niż sprzedawców drobnodetalicznych). W latach 2000–2001 zajmowali oni niekwestionowane pierwsze miejsce, w latach 2002–2003 r. spadli do miejsca drugiego, a w roku kolejnym do miejsca trzeciego. Liczba zgłoszonych ofert po spadku w 2001 r. (o 26,7%) w dwóch latach kolejnych wykazywała stałą tendencję wzrostową (62,6 tys. ofert, o 20% więcej niż w 2003 r.), która została zatrzymana w 2004 r.

Kolejnym zawodem cechującym się wysokim popytem na pracę byli **pracownicy biurowi**, zajmujący miejsca rankingowe od pierwszego do trzeciego, w przypadku których po spadku w 2001 r. (o 27,8%) liczba ofert pracy stale zwiększała się. W 2004 r. wyniosła ona 60,9 tys., co oznacza, iż była o ponad połowę wyższa niż przed czterema laty.

Wysokim popytem cechowały się także **szwaczki**, plasujące się na miejscach rankingowych od czwartego do piątego (w 2000 r. i 2003 r.). W latach 2000–2003 liczba zgłaszanych ofert przekraczała 21 tys., a w 2004 r. była o 2 tys. większa

Dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców cieszyli się **robotnicy**: gospodarzy, budowlany, pomocniczy w przemyśle przetwórczym i drogowy. Pierwsi z nich, z czwartego miejsca w rankingu w 2000 r. w dwóch kolejnych latach uplasowali się na miejscu trzecim, a w latach 2003–2004 r. zajmowali pierwsze miejsce. Liczba zgłoszonych ofert pracy w 2004 r. wyniosła 62,1 tys., była najwyższa w badanym okresie i cechowała się największą dynamiką zmian (wzrost liczby ofert w latach 2000–2004 był blisko 2,5-krotny).

Liczba ofert pracy związanych z wykonywaniem zawodu **robotnika budowlanego**, zajmującego miejsca na liście rankingowej od trzeciego do piątego, charakteryzowała się stopniowym spadkiem do 2002 r., później zainteresowanie pracodawców tą grupą pracowników wzrastało.

Liczba ofert pracy skierowanych **do robotników pomocniczych w przemyśle przetwórczym**, lokujących się na miejscach rankingowych od szóstego do siódmego, nie ulegała znaczącym zmianom i wahała się od 13,2 tys. do 17,5 tys.

Popyt na **robotników drogowych** (zajmujących od ósmej do dziesiątej pozycji w rankingu), po spadku w 2001 r. o 24,9% w odniesieniu do 2000 r., przez kolejne dwa lata utrzymywał tendencję wzrostową, po czym w roku następnym nieco się zmniejszył.

W rankingu zawodów o najwyższym zapotrzebowaniu wysoko plasowali się także **murarze** (miejsca rankingowe od szóstego do siódmego). W ich przypadku zgłaszany popyt na pracę po znaczącym spadku w 2001 r., systematycznie wzrastał, w efekcie czego liczba zgłoszonych ofert w 2004 r. była zbliżona jak przed czterema laty.

Podobny przebieg miały zmiany popytu na pracę **sprzątaczek** (miejsca rankingowe od ósmego do dziesiątego). W 2001 r. nastąpił spadek liczby ofert z 10 tys. do 8 tys., później utrzymywał się stopniowy wzrost. W 2004 r. zgłoszono 13,5 tys. ofert, znacząco więcej niż w 2000 r. (o 35,5%).

Tab. 3. Ranking ofert pracy według zawodu specjalności w latach 2000–2004

Zawód	miejsca rankingowe				
	2000 r.	2001 r.	2002 r.	2003 r.	2004 r.
sprzedawca	1	1	2	2	3
pracownik biurowy	2	2	1	3	2
szwaczka	5	4	4	5	4
robotnik gospodarczy	4	3	3	1	1
robotnik budowlany	3	5	5	4	5
robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	7	6	6	6	7
robotnik drogowy	9	10	10	8	10
murarz	6	7	7	7	6
sprzątaczką	8	8	9	10	9
kierowca samochodu ciężarowego	10	9	8	9	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MGiP, Informacja o bezrobotnych wg zawodów i specjalności w latach 2000–2004.

W dalszej kolejności wśród zawodów o największym zapotrzebowaniu pojawiły się:

- ślusarz,
- magazynier,
- kucharz,
- stolarz i stolarz meblowy,
- agent ochrony mienia i osób,
- robotnik pomocniczy w przemyśle drzewno-papierniczym,
- kelner,
- pakowacz,
- robotnik placowy,
- rachmistrz (na którego zapotrzebowanie pojawiło się w I poł. 2002 r. (10,1 tys. ofert) i wynikało z potrzeby przeprowadzenia Powszechnego Spisu Ludności),
- pracownik administracyjny,
- przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny),
- robotnik pomocniczy w przemyśle lekkim,
- kierowca samochodu ciężarowego,
- kasjer handlowy.

## **Równoważenie podaży i popytu na pracę**

### ***Zawody nadwyżkowe i deficytowe populacji bezrobotnych w latach 2000–2004***

**Sprzedawcy**, plasujący czołowe pozycje rankingowe pod względem podaży, jak i napływu bezrobotnych spotkali się z wysokim popytem na pracę, jednakże liczba zgłaszanych ofert pracy była znacząco niższa od podaży bezrobotnych. W 2000 r. na jedną ofertę pracy przypadało czterech bezrobotnych, w 2001 r. sześciu, a w 2002 r. pięciu, po czym w dwóch kolejnych latach nastąpił powrót do sytuacji z 2000 r. i na jedną ofertę przypadało czterech bezrobotnych. Zatem liczba ofert pracy skierowanych do sprzedawców w badanym okresie w niewielkiej części pokrywała podaż, co pozwala uznać ten zawód za nadwyżkowy.

Zajmujący kolejne, za sprzedawcami, miejsce rankingowe **ślusarze** cechowali się niskim zapotrzebowaniem ze strony rynku, przewaga liczby

bezrobotnych nad ofertami była bardzo znacząca. W 2000 r. na jedną ofertę przypadało blisko dziewięciu bezrobotnych, w 2001 r. ponad dwunastu, a roku kolejnym ponad trzynastu. W latach 2003–2004 przewaga ta zmniejszyła się odpowiednio do dziewięciu i siedmiu bezrobotnych. Zatem popyt na ślusarzy, mimo tendencji wzrostowej (z wyjątkiem 2001 r.) zaledwie w niewielkiej części pokrywał występującą podaż, a więc zaliczany był do zawodów nadwyżkowych.

Zjawisko znaczącej przewagi liczby bezrobotnych nad zgłaszanym popytem dotyczyło także zawodu **murarza**, cechującego się szczególnie wysoką liczbą zarejestrowanych (3–4 miejsce rankingowe). W 2000 r. na jedną ofertę przypadało trzech bezrobotnych, w dwóch latach kolejnych liczba ta zwiększyła się do siedmiu osób, a w latach 2003–2004 spadła odpowiednio do pięciu i do czterech bezrobotnych. Następujący wzrost popytu z jednoczesnym zmniejszaniem się liczby zarejestrowanych świadczył o pojawieniu się pierwszych symptomów poprawy sytuacji murarzy na rynku pracy, którzy nadal jednak pozostawali zawodem o znacznej nadwyżce.

Liczna, jednakże stopniowo zmniejszająca się (poza wzrostem w 2001 r.) populacja bezrobotnych **pracowników biurowych** spotkała się z pozytywnym zjawiskiem wzrostu (z wyjątkiem 2001 r.) liczby ofert pracy. W konsekwencji następowało zmniejszanie przewagi podaży nad popytem. W początkowym okresie na jedną ofertę pracy przypadało trzech bezrobotnych, a w 2004 r. popyt niemal równoważył się z podażą.

Wysokiej podaży bezrobotnych w zawodzie **kucharz** (od 5 do 6 miejsca w rankingu) towarzyszyło stosunkowo niskie zapotrzebowanie ze strony pracodawców. Popyt na pracę, mimo iż wykazywał tendencję wzrostową (z wyjątkiem 2001 r.) był znacząco niższy od podaży). Na jedną ofertę pracy w 2000 r. przypadało ośmiu bezrobotnych, a w roku kolejnym blisko dwunastu, później obserwowano spadek, w efekcie którego na jedną ofertę w 2004 r. przypadało siedmiu bezrobotnych. Pomimo występującej po 2002 r. poprawy sytuacji kucharzy na rynku pracy, nadal zaliczani byli do zawodów nadwyżkowych.

Zawodem o znaczącym popycie na pracę był **robotnik gospodarczy**, w przypadku którego do 2002 r. występowała przewaga bezrobotnych w stosunku do ofert pracy, później sytuacja uległa odwróceniu. W 2000 r. dominacja

podaż nad popytem nie była znacząca i wyniosła 20,5%, w 2001 r. zwiększyła się do 75,6%, po czym w roku kolejnym przewaga ta spadła do połowy. W 2003 r. pojawiła się przewaga ofert pracy nad liczbą bezrobotnych, na jednego bezrobotnego przypadało 1,5 oferty pracy. Zjawisko to utrzymało się w roku kolejnym, z tym że przewaga ta była mniejsza, gdyż na bezrobotnego przypadało 1,3 oferty. Reasumując, po 2003 r. zarysowało się zjawisko niedoboru bezrobotnych robotników gospodarczych w stosunku do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, tak więc zawód ten po 2002 r. stał się deficytowym.

Wysoka podaż bezrobotnych w zawodzie **robotnik budowlany**, która do 2002 r. charakteryzowała się stałą tendencją wzrostową nie znalazła odzwierciedlenia w wysokim popycie na pracę. W 2000 r. na jedną ofertę przypadało dwóch bezrobotnych, a w 2001 r. blisko czterech. Po 2002 r. sytuacja poprawiła się, chociaż przewaga podaży nad popytem była nadal znacząca (w 2004 r. była ona dwukrotna).

Zawód **robotnika placowego** cechował się wysoką liczbą zarejestrowanych, która po wroście w 2001 r. systematycznie się zmniejszała. Popyt na pracę natomiast znacząco się wahał, po spadku o blisko połowę w 2001 r. w stosunku do roku poprzedniego, w dalszych dwóch latach wzrastał, a w 2004 r. nastąpił ponowny spadek. W 2000 r. na jedną ofertę przypadło trzech bezrobotnych, a w roku kolejnym aż sześciu, w 2002 r. liczba ta zmniejszyła się do pięciu osób, w 2003 r. do trzech osób, zaś w 2004 r. ponownie wzrosła osiągając liczbę czterech bezrobotnych na ofertę. Reasumując, pomimo wystąpienia w ostatnim okresie poprawy, robotnicy placowi nadal pozostawali zawodem deficytowym.

Warto przyjrzeć się rozbieżnościom pomiędzy równoważeniem się podaży i popytu na pracę w przypadku zawodów pokrewnych jak **szwaczka** i **krawiec**, z których oba zajmowały wysokie pozycje pod względem liczby bezrobotnych. Podaż bezrobotnych szwaczek w badanym okresie znacząco wahała się, popyt zaś, poza wzrostem w 2004 r., praktycznie nie ulegał zmianom. Na jedną ofertę pracy w badanym okresie przypadało dwóch zarejestrowanych, co pozwala uznać szwaczki za zawód nadwyżkowy. Natomiast w przypadku krawców przewaga podaży nad popytem była bardzo widoczna, gdyż nawet blisko 21-krotna. Należy tu jednak zaznaczyć, iż do 2002 r. następowało pogarszanie się sytuacji tej grupy na rynku

pracy, liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę z trzynastu w 2000 r. zwiększyła się do dwudziestu jeden w 2002 r. Później obserwowano zmniejszanie się tych różnic, w efekcie których liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy w 2004 r. spadła do dwunastu osób. Zatem, biorąc pod uwagę występowanie tak dużych rozbieżności, zawód krawca uznać można za skrajnie nadwyżkowy.

W badanym okresie zwiększaniu się liczby ofert związanych z wykonywaniem zawodu **sprzątaczk** (poza spadkiem w 2001 r.) towarzyszył spadek liczby zarejestrowanych. Skutkiem tychże zmian było zmniejszanie się przewagi podaży nad popytem. W 2000 r. na jedną ofertę przypadało pięciu bezrobotnych, w roku kolejnym liczba ta zwiększyła się do siedmiu, a lata kolejne przyniosły spadek (do sześciu osób w 2002 r., pięciu w 2003 r. i do czterech w 2004 r.), co świadczy o stopniowej poprawie ich sytuacji na rynku pracy, jednakże sprzątaczk wciąż zaliczane były do zawodów nadwyżkowych.

Zawód **agenta ochrony mienia i osób** cechował się stałym wzrostem liczby bezrobotnych oraz zwiększaniem się, po spadku w latach 2001–2002, liczby ofert pracy. W 2004 r. wpłynęło 9,5 tys. ofert, o 75,9% więcej niż przed czterema laty. W 2000 r. wystąpiła przewaga liczby ofert pracy nad populacją bezrobotnych, była ona jednakże niewielka. W dalszym okresie podaż bezrobotnych przewyższała popyt, jednakże nierównowaga ta zmniejszała się. W 2004 r. liczba bezrobotnych była niewiele (o 7,7%) wyższa od zgłaszanego popytu. Zatem popyt na pracę agentów ochrony mienia i osób w ostatnim okresie niemal równoważył się z podażą, a biorąc pod uwagę dynamikę zachodzących zmian należy przewidywać, iż zawód ten w najbliższych latach może stać się deficytowym.

W przypadku **kierowców samochodów ciężarowych**, po wzroście liczby zarejestrowanych w 2001 r. (o 15,4% w porównaniu z rokiem poprzednim) wystąpiła tendencja spadkowa. Odwrotny charakter miały zmiany popytu, po spadku liczby ofert w 2001 r. obserwowano systematyczny wzrost. Zmiany te prowadziły do zmniejszania nierównowagi pomiędzy podażą i popytem na pracę. W 2001 r. na jedną ofertę przypadało trzech bezrobotnych (w 2000 r. – dwóch bezrobotnych), podczas gdy w 2004 r. przewaga liczby zarejestrowanych nad popytem wyniosła 28,8%.

Studia i opracowania

Tab. 4. Podaż i popyt na pracę bezrobotnych według zawodów i specjalności w latach 2000–2004

wyszczególnienie	2000 r.	2001 r.	2002 r.	2003 r.	2004 r.
1	2	3	4	5	6
<b><i>sprzedawca</i></b>					
liczba ofert pracy	55739	40887	48147	62568	60677
liczba bezrobotnych	227344	256877	260435	266644	252841
<b><i>ślusarz</i></b>					
liczba ofert pracy	8562	7108	7137	9219	11109
liczba bezrobotnych	74585	89849	94502	90345	80896
<b><i>murarz</i></b>					
liczba ofert pracy	16855	10590	10855	14512	16643
liczba bezrobotnych	59829	76707	82234	80494	73022
<b><i>pracownik biurowy</i></b>					
liczba ofert pracy	39907	28812	50098	50626	60884
liczba bezrobotnych	69415	78813	78322	69990	67147
<b><i>kucharz</i></b>					
liczba ofert pracy	7192	5944	7376	9178	9118
liczba bezrobotnych	59829	68937	70991	71454	67147
<b><i>robotnik gospodarczy</i></b>					
liczba ofert pracy	25460	23339	28743	70023	62154
liczba bezrobotnych	30690	40991	42972	46972	48494
<b><i>robotnik budowlany</i></b>					
liczba ofert pracy	25473	15514	17087	24227	22089
liczba bezrobotnych	48172	57982	59886	57861	53280
<b><i>robotnik placowy</i></b>					
liczba ofert pracy	8849	4880	5299	8711	5830
liczba bezrobotnych	27660	30139	29026	26857	24340
<b><i>szwaczka</i></b>					
liczba ofert pracy	21827	21889	21519	21117	23134
liczba bezrobotnych	50361	54325	53040	50046	43863
<b><i>krawiec</i></b>					
liczba ofert pracy	4344	3440	3164	4496	5971
liczba bezrobotnych	58183	65522	65549	76764	69850

## Studia i opracowania

1	2	3	4	5	6
<i><b>sprzątaczką</b></i>					
liczba ofert pracy	10044	8048	8971	10792	13539
liczba bezrobotnych	51803	55971	54971	54195	51149
<i><b>agent ochrony mienia i osób</b></i>					
liczba ofert pracy	5436	4844	4773	6014	9462
liczba bezrobotnych	5211	7371	8679	10797	10200
<i><b>kierowca samochodów ciężarowych</b></i>					
liczba ofert pracy	9671	7631	9574	11926	14459
liczba bezrobotnych	20658	23980	23234	21302	19632

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MGiP, Informacja o bezrobotnych wg zawodów i specjalności w latach 2000–2004.

## Podsumowanie

Przeprowadzona analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w latach 2000–2004 wykazała, iż wśród bezrobotnych dominowali: sprzedawcy, ślusarze, pracownicy biurowi, asystenci ekonomiczni, kucharze, krawcy, szwaczki, murarze i robotnicy budowlani.

Cechujący je znaczący napływ wskazuje na wysoką fluktuację w tych zawodach. Wiąże się to z łatwością zastąpienia pracowników wykonujących proste czynności, nie wymagające wysokich kwalifikacji, nowymi pracownikami. Większość zawodów o najwyższej liczbie bezrobotnych cechowała się niewystarczającym popytem na pracę. Profesjami skrajnie nadwyżkowymi były: krawiec, w przypadku którego liczba bezrobotnych przypadających na ofertę wyniosła 21 osób, ślusarz (13 osób), kucharz (12 osób). Wśród grupy o szczególnie wysokiej liczbie bezrobotnych występowały jednakże zawody deficytowe, a więc takie, w przypadku których liczba zgłoszonych ofert pracy była wyższa od populacji bezrobotnych, tj.: agent ochrony mienia i osób (w 2000 r.) i robotnik gospodarczy (w latach 2003–2004). Natomiast zawodami nie zagrożonymi bezrobociem były przede wszystkim te, które wymagały specjalistycznej wiedzy, wykształcenia i kwalifikacji, tj.:

- lekarze i zawody związane z lecznictwem, jak lekarz urolog, hematolog, lekarz dentysta,
- zawody artystyczne i związane z przemysłem rozrywkowym, jak reżyser radiowy, nauczyciel akademicki – sztuki teatralne, artysta plastyk – projektant filmu animowanego,
- zawody związane z przemysłem i specjalistyczne, jak inżynier technologii betonów, inżynier przetwórstwa ziemniaków, rzeczoznawca budowlany.

*Ewa Flaszyńska, Andrzej Zarahński*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Zatrudniaj legalnie i pracuj legalnie: działalność służb kontroli legalności zatrudnienia w 2004 r.<sup>1</sup>**

Trudna sytuacja na rynku pracy rodzi liczne patologie – mnożą się fałszywi pośrednicy pracy, bezrobotni podejmują pracę na czarno, tworzone są fikcyjne miejsca pracy. Według danych szacunkowych GUS w 2003 r. w szarej strefie pracowało 924 tys. osób. Duży wpływ na ograniczenie tych patologii i porządkowanie rynku pracy mają działania inspektorów kontroli legalności zatrudnienia. Nielegalne zatrudnienie to jedno z najbardziej niekorzystnych zjawisk także na europejskim rynku pracy.

### **Regulacje prawne**

W 2004 roku kontrola legalności zatrudnienia wykonywana była na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (DzU z 2003 r. Nr 58, poz. 514 z późn. zm.) oraz od 01.06.2004 r. przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU Nr 99, poz. 1001).

---

<sup>1</sup> Pełny tekst opracowania „Zbiórce wyniki działalności służb kontroli legalności zatrudnienia w 2004 roku” znajduje się na stronie internetowej [www.praca.gov.pl/publ](http://www.praca.gov.pl/publ).

Obowiązującymi w 2004 r. aktami wykonawczymi określającymi organizację i tryb przeprowadzania kontroli były przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 września 2003 roku w sprawie organizacji i trybu przeprowadzania przez wojewodów i organy celne kontroli oraz zasad współdziałania z innymi organami (DzU Nr 176, poz. 1710) oraz od 18.09.2004 r. przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie organizacji i trybu przeprowadzania kontroli przez wojewodów i organy celne oraz sposobu ich współdziałania z innymi organami (DzU Nr 198, poz. 2037).

W latach 1995–1999 kontrolę legalności zatrudnienia realizowały wojewódzkie urzędy pracy a w latach 2000–2001 administracja samorządowa szczebla powiatowego. Od 01.01.2002 r. realizację tego zadania powierzono wojewodom. Nowe regulacje prawne zawarte w art. 116 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU Nr 99, poz. 1001) określiły następujący zakres sprawowanej przez wojewodów kontroli przestrzegania:

- 1) legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- 2) obowiązku informowania powiatowych urzędów pracy o zatrudnianiu bezrobotnego lub powierzeniu mu wykonywania innej pracy zarobkowej,
- 3) obowiązku informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
- 4) obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy,
- 5) obowiązku dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia w przypadku prowadzenia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia,
- 6) obowiązku prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z zasadami określonymi w ustawie.

Celem działalności kontrolnej służb kontroli legalności zatrudnienia jest ograniczanie patologii występujących na rynku pracy. Uzyskane w latach ubiegłych efekty działalności ukazują, że służby te spełniają ważną rolę kontrolną i profilaktyczną. Przeprowadzane kontrole stanowią ostrzeżenie dla nieuczciwych pracodawców, którzy nie przestrzegają przepisów prawa a szczególnie

przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dobrze układa się współpraca służb kontroli legalności zatrudnienia z mediami. Przekazywanie informacji o wynikach działalności służb kontroli legalności zatrudnienia powoduje zmniejszenie naruszeń przepisów prawa oraz zwiększenie świadomości prawnej u pracodawców i pracobiorców. Publikacje prasowe opisujące patologie występujące na rynku pracy oraz prowadzona przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy kampania informująca obywateli o zagrożeniach z jakimi mogą się spotkać przy poszukiwaniu pracy powoduje wzrost świadomości prawnej obywateli. Szczególnie istotne są informacje prasowe i telewizyjne dotyczące nielegalnego pośrednictwa pracy.

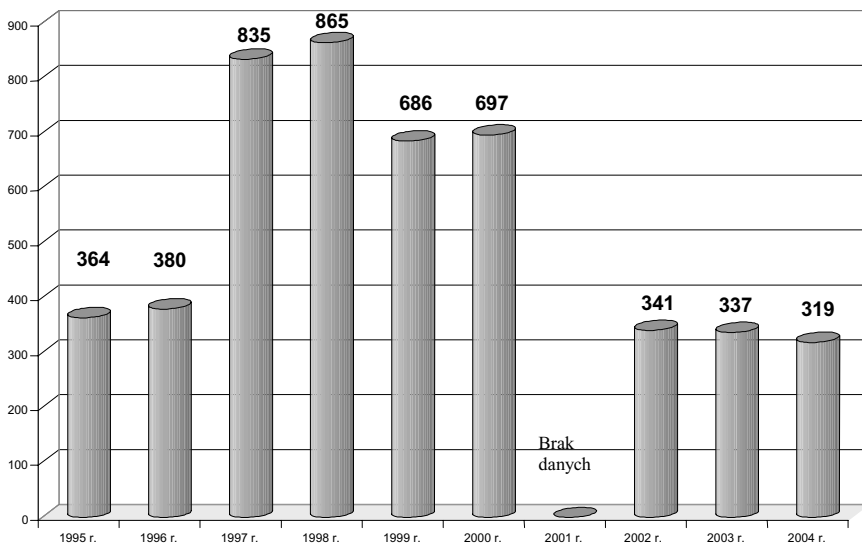
Najczęściej stwierdzane podczas dotychczas przeprowadzonych kontroli naruszenia przepisów prawa to:

- nieprzestrzeganie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez pracodawców i bezrobotnych podejmujących pracę bez powiadomienia urzędu pracy,
- nielegalne prowadzenie agencji zatrudnienia,
- praca „na czarno” obywateli polskich i cudzoziemców,
- nie opłacanie składek na Fundusz Pracy w przewidzianej przepisami wysokości i terminie.

## **Kontrolerzy**

Stan zatrudnienia w służbach kontroli legalności zatrudnienia w 2004 r. monitorowano w trzech odcinkach czasowych, tj. na koniec pierwszego półrocza, na dzień 31.10.2004 r. oraz na koniec 2004 roku. Stan zatrudnienia na dzień 30.06.2004 r. wynosił 327 osób, na dzień 31.10.2004 r. – 331 osób oraz na dzień 31.12.2004 r. – 319 osób. Najliczniejsza obsada etatowa do realizacji zadań kontrolnych, o których mowa w art. 116 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU Nr 99, poz. 1001) wystąpiła w województwach dolnośląskim i śląskim. Najmniejszą obsadę etatową wykazało województwo opolskie. Zwiększenie zatrudnienia w służbach kontroli legalności zatrudnienia w stosunku do stanu na dzień 31.12.2003 r. nastąpiło jedynie w województwie zachodniopomorskim.

Utrzymanie stanu zatrudnienia wykazały województwa: kujawsko-pomorskie i pomorskie. Zmniejszenie zatrudnienia wystąpiło w pozostałych województwach. Łącznie w kraju zatrudnienie w służbach kontroli legalności zatrudnienia na dzień 31.12.2004 r. w stosunku do zatrudnienia na dzień 31.12.2003 r. zmniejszyło się o 18,25 etatów. Liczbę osób zatrudnionych w służbach kontroli legalności zatrudnienia w latach 1995–2004 ilustruje poniższy wykres.



Dane przedstawione na wykresie ukazują poziom zatrudnienia w służbach kontroli legalności zatrudnienia w latach 1995–1999 w wojewódzkich urzędach pracy, w roku 2000 w administracji samorządowej szczebla powiatowego (za rok 2001 w związku z reorganizacją nie gromadzono danych dotyczących zatrudnienia) oraz w latach 2002–2004 w administracji rządowej szczebla wojewódzkiego. Z zestawienia tego wynika, że zatrudnienie w służbach kontroli legalności zatrudnienia w latach 1995–1998 systematycznie rosło, natomiast od roku 1999 – w związku ze zmianami umiejscowienia tych służb – spada. Najwięcej osób zatrudnionych było w 1998 r. (865).

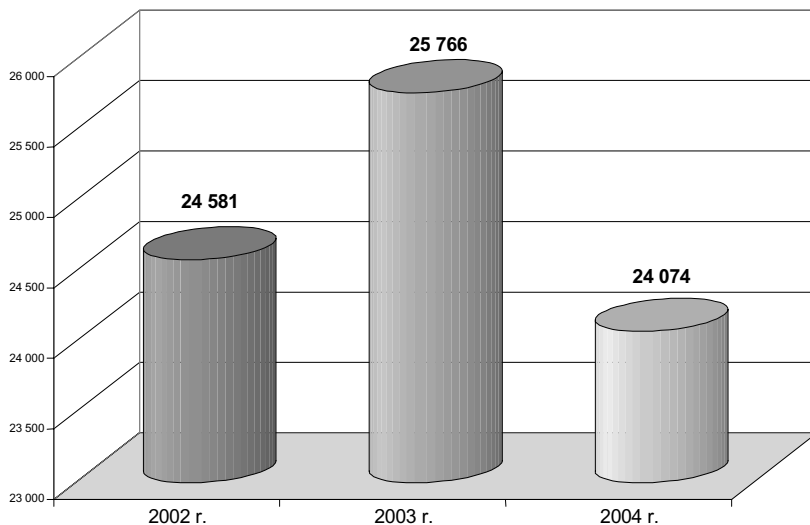
## Kontrole i podjęte działania pokontrolne w 2004 r.

W 2004 roku służby kontroli legalności zatrudnienia przeprowadziły łącznie **24 074** kontrole zakończone. Najwięcej kontroli przeprowadzono w jednostkach zatrudniających do **9** osób – **19 253**. Stanowiły one 79,9% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2004 roku na terenie kraju. Najwięcej kontroli przeprowadzono w województwach: wielkopolskim – 2 525, mazowieckim – 2 506 i śląskim – 1 978.

Liczba kontroli zakończonych jest ściśle połączona ze stanem zatrudnienia i liczbą kontroli przeprowadzonych przez jednego inspektora. Liczba kontroli zakończonych w 2004 roku w stosunku do roku 2003 jest niższa o 1 692 kontrole. Sytuacja ta jest m. in. wynikiem spadku stanu zatrudnienia w służbach kontroli legalności zatrudnienia w ostatnich miesiącach 2004 r.

Dane porównawcze dotyczące liczby kontroli zakończonych w latach 2002–2004 przedstawiono na poniższym wykresie.

**Porównanie liczby kontroli zakończonych w latach 2002–2004**



## Studia i opracowania

Kontrole zakończone, wskaźniki efektywności kontroli oraz kontrole zakończone przez jednego inspektora w 2004 roku w podziale na województwa przedstawiono w poniższej tabeli.

Kontrole zakończone i wskaźniki efektywności kontroli w 2004 r.

Województwo	Liczba kontroli zakończonych	Liczba kontroli zakończonych Protokołem kontroli	Wskaźnik efektywności kontroli %	Stan zatrudnienia na dzień 31.12.2004 r.	Liczba kontroli zakończonych przez jednego inspektora
Dolnośląskie	2 073	1 410	68,0	30	69,1
Kujawsko-Pomorskie	1 493	439	29,4	20	74,6
Lubelskie	1 744	1 201	68,8	23	75,8
Lubuskie	1 250	218	17,4	16	78,1
Łódzkie	1 599	816	51,0	28	57,1
Małopolskie	971	454	46,7	20	48,5
Mazowieckie	2 506	1 422	56,7	27	92,8
Opolskie	410	117	28,5	9	45,5
Podkarpackie	1 316	357	27,1	22	59,8
Podlaskie	1 242	627	50,4	10	124,2
Pomorskie	1 805	676	37,4	15	120,3
Śląskie	1 978	779	39,3	30	65,9
Świętokrzyskie	1 424	1 172	82,3	13	109,5
Warmińsko-Mazurskie	813	272	33,4	10	81,3
Wielkopolskie	2 525	975	38,6	28	90,1
Zachodnio-pomorskie	925	442	47,7	18	51,3
<b>Polska</b>	<b>24 074</b>	<b>11 377</b>	<b>47,2</b>	<b>319</b>	<b>75,4</b>

<b>Najwyższy</b> wskaźnik efektywności kontroli osiągnęły województwa:	<b>Najwyższą</b> liczbę kontroli zakończonych przez jednego inspektora osiągnęły województwa:
Świętokrzyskie – 82,3%	Podlaskie – 124,2
Lubelskie – 68,8%	Pomorskie – 120,3
Dolnośląskie – 68,0%	Świętokrzyskie – 109,5

W 2004 roku służby kontroli legalności zatrudnienia uzyskały wyższy o 4,7 wskaźnik efektywności kontroli w porównaniu z osiągniętym w 2003 roku. Jest to wynikiem zwiększenia w stosunku do 2003 r. o 418 liczby kontroli zakończonych Protokołem kontroli. Świadczy to o lepszym planowaniu kontroli oraz o większej wykrywalności podmiotów, które naruszają przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU Nr 99, poz. 1001). Najwyższy wskaźnik efektywności kontroli osiągnął Oddział Kontroli Legalności Zatrudnienia Świętokrzyskiego Urzędu Wojewódzkiego – 82,3%. Duże znaczenie dla efektywności kontroli ma realizowanie, na podstawie informacji otrzymanych od obywateli i „jednostek współdziałających”, w pierwszej kolejności tzw. kontroli interwencyjnych. Szybkie i efektywne wykonywanie tych kontroli powoduje wzrost zaufania obywateli do służb kontroli legalności zatrudnienia oraz likwidację występujących w tych podmiotach nieprawidłowości.

W 2004 roku przeciętna w kraju liczba kontroli zakończonych przez jednego inspektora wyniosła 75,4 i była niższa od wskaźnika osiągniętego w 2003 roku o 1,0. Na wyróżnienie zasługują województwa podlaskie, pomorskie i świętokrzyskie, które osiągnęły najwyższą liczbę kontroli zakończonych przez jednego inspektora. Należy jednak stwierdzić, że w dalszym ciągu istnieją duże różnice w uzyskanym poziomie tego wskaźnika. Dlatego w województwach, które uzyskały liczbę kontroli zakończonych przez jednego inspektora niższą niż przeciętna w kraju, należy przeprowadzić analizę takiego stanu i zwiększyć liczbę przeprowadzanych kontroli.

## Kontrole nielegalnego zatrudnienia

Jedną z patologii występujących na polskim rynku pracy jest zatrudnienie lub powierzenie innej pracy zarobkowej bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy. W 2004 roku podczas przeprowadzonych działań kontrolnych służby kontroli legalności zatrudnienia stwierdziły w **3324** skontrolowanych jednostkach **8430** przypadków zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy. Najwięcej przypadków zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej bezrobotnym pobierającym zasiłek bez zawiadomienia urzędu pracy stwierdzono w województwach: wielkopolskim – 136, łódzkim – 95 i świętokrzyskim – 70.

Najwięcej jednostek, w których stwierdzono zatrudnienie lub powierzenie innej pracy zarobkowej bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy stwierdzono w województwach:

Dolnośląskim – 424  
Wielkopolskim – 385  
Łódzkim – 286

Najwięcej przypadków zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy stwierdzono w województwach:

Wielkopolskim – 1 103  
Łódzkim – 1 055  
Dolnośląskim – 858

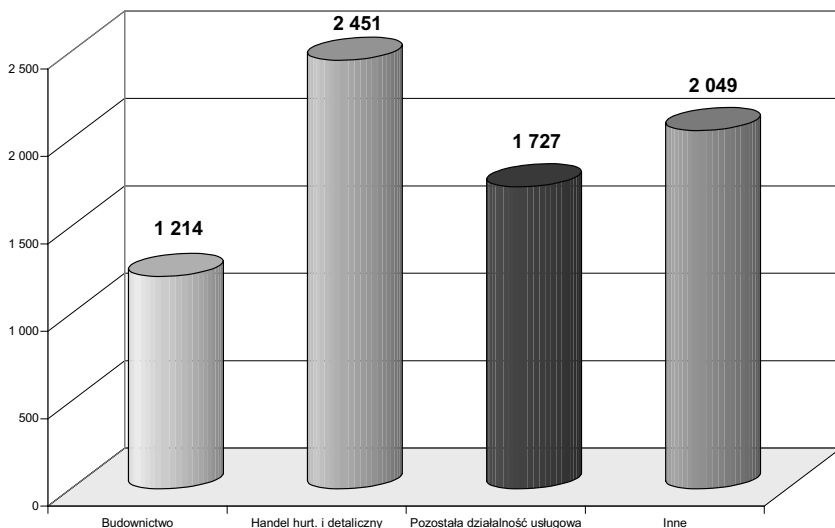
Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2004 r. jednoznacznie ukazują, że zjawisko zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej osobom bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy występuje w dalszym ciągu na rynku pracy. Jeżeli na 11377 jednostek kontrolowanych, w których stwierdzono naruszenia przepisów prawa w 3324 jednostkach (co stanowi 29,2%) stwierdzono zatrudnienie lub powierzenie innej pracy zarobkowej 8430 osobom bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy oznacza to, że zarówno pracodawcy jak i bezrobotni nie dopełniają obowiązku zawartego w przepisach art. 36 ust. 5, 6 i 7 oraz art. 74 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU Nr 99, poz. 1001). Liczba stwierdzonych w 2004 r. przypadków zatrudnienia lub

powierzenia innej pracy zarobkowej bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy w stosunku do 2003 r. wzrosła o 324 przypadki i zjawisko to mimo przeprowadzanych kontroli w dalszym ciągu występuje na rynku pracy.

W 2004 roku skontrolowano łącznie 143 podmioty prowadzące pośrednictwo pracy. W wyniku kontroli stwierdzono, że 66 podmiotów prowadzi nielegalnie agencję zatrudnienia, w tym 41 podmiotów nielegalnie kierujących obywateli polskich do pracy za granicą. Najwięcej przypadków nielegalnego prowadzenia agencji zatrudnienia – 21 wykryli i udokumentowali inspektorzy Oddziału Kontroli Legalności Zatrudnienia Zachodniopomorskiego Urzędu Wojewódzkiego.

W 2004 roku służby kontroli legalności zatrudnienia wykazały **3 731** jednostek, w których stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną, inną pracę zarobkową. Najwięcej z tych jednostek – **1 813** zajmowało się handlem hurtowym i detalicznym. Najwięcej jednostek w których stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową wykazały województwa: lubelskie – 805, mazowieckie – 530 i podlaskie – 356.

Stwierdzone przypadki nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej w 2004 roku (wg. rodzaju działalności) przedstawia poniższy wykres.



W 2004 roku w 3731 jednostkach kontrolowanych stwierdzono 7441 przypadków nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej. Przypadki te obejmowały następujące naruszenia przepisów ustawy:

- powierzenie wykonywania pracy bez zawarcia umowy o pracę
  - 4277 przypadków, w tym z osobami bezrobotnymi – 2191 przypadków,
- niezgłoszenie osoby zatrudnionej do ubezpieczenia społecznego
  - 1369 przypadków,
- powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom
  - 1795 przypadków.

Najwięcej przypadków nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej stwierdzono w województwach: lubelskim, łódzkim i wielkopolskim. Monitorowanie nielegalnego zatrudnienia umożliwia Ministerstwu Gospodarki i Pracy ocenę skali tej patologii na polskim rynku pracy.

W 2004 roku służby kontroli legalności zatrudnienia stwierdziły 1795 przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców. Najwięcej takich przypadków wykryto i udokumentowano w kontrolowanych jednostkach zajmujących się handlem hurtowym i detalicznym. Najwyższa liczba nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców pochodziła z następujących państw: Ukraina (886), Białoruś (406) i Bułgaria (126). Najwięcej przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców stwierdzono w województwach: lubelskim – 756, mazowieckim – 248 i łódzkim – 177. W 2004 r. liczba stwierdzonych przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców w stosunku do roku 2003 spadła o 916 przypadków. Przy kontrolach legalności wykonywanej pracy przez cudzoziemców należy podkreślić współpracę służb kontroli legalności zatrudnienia ze strażą graniczną i policją.

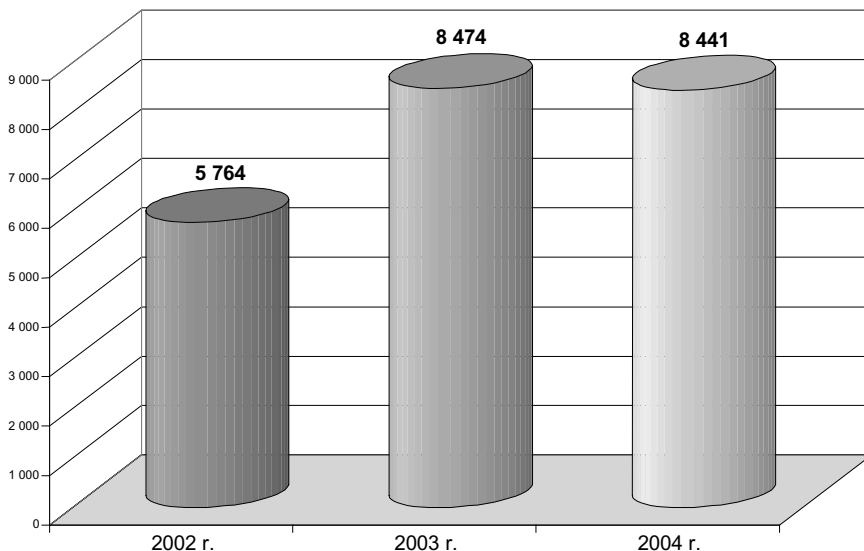
### **Sprawy skierowane do sądów rejonowych w 2004 r.**

W 2004 r. służby kontroli legalności zatrudnienia skierowały do sądów rejonowych 8441 wniosków o ukaranie. Najwięcej wniosków o ukaranie

skierowano w województwach: dolnośląskim – 1 404, wielkopolskim – 1 130 i zachodniopomorskim – 1 102. Najwięcej wniosków skierowano do sądów rejonowych z tytułu:

- zatrudnienia lub powierzenia wykonywania innej pracy zarobkowej bezrobotnemu bez zawiadomienia urzędu pracy – skierowano w województwie zachodniopomorskim,
- powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu zezwolenia za pracę, lub na innym stanowisku albo na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – skierowano w województwie mazowieckim,
- prowadzenia agencji zatrudnienia niezgodnie z przepisami ustawy – skierowano w województwie dolnośląskim,
- nie opłacania składek na Fundusz Pracy w przewidzianej wysokości i terminie – skierowano w województwie dolnośląskim.

Porównanie liczby wniosków o ukaranie skierowanych do sądów rejonowych w latach 2002–2004 przedstawia poniższy wykres.



Liczba wniosków o ukaranie skierowanych do sądów rejonowych w 2004 roku w stosunku do 2003 roku zmniejszyła się o 33 wnioski.

W 2004 r. skierowano na pracodawców o 146 wniosków o ukaranie więcej niż w 2003 r. natomiast na pracobiorców o 179 wniosków mniej. Wzrost liczby wniosków o ukaranie skierowanych do sądów rejonowych w 2004 r. w stosunku do 2003 r. nastąpił z tytułu:

- zatrudnienia lub powierzenia wykonywania innej pracy zarobkowej bezrobotnemu bez zawiadomienia urzędu pracy – o 289 wniosków,
- prowadzenia agencji zatrudnienia niezgodnie z przepisami ustawy – o 4 wnioski,
- utrudniania kontroli – o 7 wniosków.

## **Efekty działań kontrolnych**

W 2004 r. inspektorzy służb kontroli legalności zatrudnienia doprowadzili do 5256 przypadków legalizacji nielegalnego zatrudnienia. Legalizacja nielegalnego zatrudnienia w stosunku do roku 2003 wzrosła o 577 przypadków, co stanowi wzrost o 12,3%. Najwięcej legalizacji nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej, innej pracy zarobkowej, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt. 13 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wykazało województwo wielkopolskie – 749. W 2004 r. w wyniku działań kontrolnych uzyskano ogółem 14 537 728,59 zł efektów finansowych z tytułu:

- ◆ zwrotu nienależnie pobranych zasiłków i świadczeń – 217 913,37 zł,
- ◆ grzywnien orzeczonych przez sądy rejonowe – 4 540 556,40 zł,
- ◆ opłaconych zaległych składek na Fundusz Pracy – 2 004 435,82 zł,
- ◆ opłaconych zaległych składek na ubezpieczenie społeczne – 6 915 183 zł,
- ◆ innych wpływów – 859 640 zł.

Najwięcej efektów finansowych z poszczególnych tytułów wykazały województwa:

- zwrotu nienależnie pobranych zasiłków i świadczeń – 54 076 zł uzyskano w województwie świętokrzyskim,
- grzywien orzeczonych przez sądy rejonowe – 953 794 zł uzyskano w województwie mazowieckim,
- opłaconych zaległych składek na Fundusz Pracy – 556 397 zł uzyskano w województwie dolnośląskim,
- opłaconych zaległych składek na ubezpieczenie społeczne – 2 128 312 zł uzyskano w województwie wielkopolskim,
- innych wpływów – 586 132 zł uzyskano w województwie podkarpackim.

### **Kontrole wspólne i zawiadomienia o naruszeniach przepisów prawa**

W 2004 roku służby kontroli legalności zatrudnienia przeprowadziły 2623 kontrole wspólnych z „jednostkami współdziałającymi”. Najwięcej kontrole wspólnych przeprowadzono w województwach: lubelskim – 1014, podlaskim – 247 i wielkopolskim – 237. W roku 2004 w stosunku do roku 2003 ogólna liczba kontrole wspólnych przeprowadzonych z „jednostkami współdziałającymi” zmniejszyła się o 458 kontrole. W 2003 r. liczba kontrole wspólnych w stosunku do ogólnej liczby kontrole zakończonych stanowiła 11,9%. W 2004 r. wskaźnik ten wyniósł 10,8%.

W 2004 roku służby kontroli legalności zatrudnienia przekazały do właściwych organów 12 366 zawiadomień o naruszeniu przepisów prawa. Najwięcej zawiadomień o naruszeniu przepisów prawa przekazano w województwach; lubelskim – 1983, śląskim – 1682 i łódzkim – 1606.

W roku 2004 w stosunku do roku 2003 liczba skierowanych do właściwych organów i jednostek zawiadomień o podejrzeniu lub stwierdzonym naruszeniu przepisów prawa spadła o 1027. Podstawę prawną przekazywania przez wojewodę do właściwych organów zawiadomień o podejrzeniu

naruszenia przepisów prawa stanowią przepisy § 7 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 sierpnia 2004 roku w sprawie organizacji i trybu przeprowadzania kontroli przez wojewodów i organy celne oraz sposobu ich współdziałania z innymi organami (DzU Nr 198, poz. 2037).

## **Podsumowanie**

Analiza wyników działalności służb kontroli legalności zatrudnienia za 2004 rok ukazuje, że nastąpił wzrost o 4,7% wskaźnika efektywności kontroli. Świadczy to o coraz bardziej efektywnym planowaniu kontroli oraz o szybkim reagowaniu na informacje od obywateli o naruszeniach przepisów prawa poprzez realizowanie tzw. kontroli interwencyjnych. Oznacza to również, że w pewnej grupie podmiotów w dalszym ciągu następuje naruszanie obowiązującego prawa. Szczególnie istotna w tej sytuacji jest prowadzona przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy i wojewodów kampania prasowa i telewizyjna informująca pracodawców i pracobiorców o obowiązujących regulacjach prawnych oraz o sankcjach za naruszenia przepisów prawa. W roku 2004 w stosunku do roku 2003 nastąpiło:

- zmniejszenie liczby kontroli zakończonych o 1692 kontroli,
- zwiększenie liczby kontroli zakończonych protokołem kontroli o 418 kontroli,
- uzyskanie wskaźnika efektywności kontroli wyższego o 4,7,
- zmniejszenie liczby kontroli zakończonych w roku przez jednego inspektora średnio o 1 kontrolę,
- stwierdzenie więcej o 324 przypadki zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej przez bezrobotnych bez zawiadomienia urzędu pracy,
- skierowanie o 33 mniej spraw do sądów rejonowych,
- uzyskanie wysokiego wzrostu efektu finansowego, o 5 537 820 zł.

W 2004 roku duży wpływ na podnoszenie kwalifikacji inspektorów realizujących kontrolę legalności zatrudnienia miały przeprowadzone przez wojewodów szkolenia wewnętrzne. Przeprowadzone szkolenia m.in. obejmowały następujące tematy:

- zapoznanie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- zapoznanie z przepisami ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej,
- zapoznanie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie organizacji i trybu przeprowadzania kontroli przez wojewodów i organy celne oraz sposobu ich współdziałania z innymi organami,
- zapoznanie z przepisami rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 grudnia 2004 roku w sprawie rejestru agencji zatrudnienia,
- prowadzenie obowiązującej sprawozdawczości z zakresu kontroli legalności zatrudnienia,
- wybrane zagadnienia z Kodeksu Wykroczeń oraz Kodeksu Postępowania w sprawach o wykroczenia,
- wybrane zagadnienia z Kodeksu Pracy,
- wybrane zagadnienia z Kodeksu Postępowania Administracyjnego,
- wybrane zagadnienia z zakresu BHP.

Przeprowadzone szkolenia, doświadczenie inspektorów realizujących kontrolę legalności zatrudnienia oraz, podobnie jak w latach ubiegłych, duże zaangażowanie wojewodów w realizację tego zadania spowodowało zwiększenie efektywności kontroli.

Z przekazywanych do Ministerstwa Gospodarki i Pracy informacji wynika, że podobnie jak w roku ubiegłym dobrze układa się współpraca służb kontroli legalności zatrudnienia z mediami. Działalność kontrolna służb kontroli legalności zatrudnienia jest pozytywnie oceniana przez prasę a ujawniane naruszenia przepisów prawa są wykorzystywane w publikacjach opisujących patologie występujące na rynku pracy. Szczególnie

istotne są informacje prasowe i telewizyjne dotyczące nielegalnego pośrednictwa pracy.

Niepokojące jest występowanie w dalszym ciągu na rynku pracy nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej. Według danych szacunkowych GUS liczba osób pracujących w „szarej gospodarce” wyniosła: w 1995 r. – 805 tys. osób, w 2000 r. – 885 tys. osób, w 2002 r. – 910 tys. osób, w 2003 r. – 924 tys. osób. Przeprowadzane przez służby kontroli legalności zatrudnienia kontrole potwierdzają występowanie tej patologii na rynku pracy.

Mając na względzie negatywny aspekt społeczny nielegalnej pracy został opracowany i przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 21 września 2004 r. *Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2005 r.* Dokument ten w *Wytycznej 9: Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie* zawiera skierowane do służb kontroli legalności zatrudnienia *zadanie 9.1 dotyczące eliminowania nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej*. Realizacja tego zadania powinna polegać na zintensyfikowaniu działań kontrolnych z tego zakresu kontroli, co spowoduje ograniczenie nielegalnego zatrudnienia. Przewiduje się, że w wyniku realizacji tego zadania zwiększy się liczba dokonywanych przez służby kontroli legalności zatrudnienia, legalizacji nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej.

W 2004 r. szczególną uwagę zwrócono na działalność podmiotów prowadzących pośrednictwo pracy. Kontrole te nabierają szczególnego znaczenia w aspekcie występowania nielegalnego pośrednictwa pracy, które jest wyjątkowo szkodliwe społecznie i często opisywane przez media. Ministerstwo Gospodarki i Pracy w 2004 r. wielokrotnie i bardzo szczegółowo przekazywało mediom informacje, jak można się ustrzec przed nielegalnymi pośrednikami pracy. Na skontrolowane w 2004 r. 143 podmioty zajmujące się pośrednictwem pracy w 66 przypadkach udokumentowano prowadzenie nielegalnego pośrednictwa pracy, tym 41 przypadków nielegalnego kierowania do pracy za granicę, co ustrzegło wiele tysięcy osób przed nielegalnym wyjazdem do pracy za granicę. Ze względu na coraz

większe zainteresowanie podmiotów prowadzeniem pośrednictwa pracy kontrole legalności prowadzenia tej działalności będą jednym z głównych zadań służb kontroli legalności zatrudnienia.

Równie ważne dla dokonywanej przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy oceny sytuacji na rynku pracy są kontrole legalności wykonywanej pracy przez cudzoziemców. Praca cudzoziemców w Polsce podlega ograniczeniom w postaci zezwolenia na pracę. Przyczyną reglamentacji tego typu jest dążenie do ochrony polskiego rynku pracy, co ma szczególne znaczenie przy wysokiej stopie bezrobocia i dużej liczbie osób poszukujących pracy. Przyjęto założenie, iż praca cudzoziemców w Polsce powinna mieć charakter uzupełniający rynek pracy a nie wypierający z tego rynku polskiego pracownika. Dlatego też przepisy prawne określają szczegółowo procedurę oceny sytuacji na rynku pracy i weryfikacji cudzoziemskiego kandydata. Zezwolenie na pracę wydawane jest przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy. Warunkiem wydania pozytywnej decyzji jest – oprócz spełnienia kryterium rynku pracy oraz kryteriów wojewody – legalizacja pobytu cudzoziemca w Polsce: w formie wizy w celu wykonywania pracy lub zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony (karty czasowego pobytu). Obowiązkowi posiadania zezwolenia na pracę podlegają cudzoziemcy, którzy „wykonują pracę” czyli są „zatrudnieni” (np. na umowę o pracę), wykonują „inną pracę zarobkową” (na podstawie umów cywilno-prawnych) lub pełnią funkcję w zarządzie osoby prawnej.

Służby kontroli legalności zatrudnienia w 2004 r. wypełniły nałożone na nie zadania kontrolne i w dużym stopniu przyczyniły się do ograniczania patologii występujących na rynku pracy. Jest oczywistym, że podstawowe znaczenie dla zmniejszania występujących naruszeń prawa ma postawa pracodawców, którzy mają obowiązek przestrzegania przepisów prawa. Dlatego tak ważne są podejmowane przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy i wojewodów działania, które mają na celu przekazywanie informacji o obowiązujących regulacjach prawnych oraz podawanie do publicznej wiadomości przypadków naruszeń prawa i sankcji za te naruszenia.

## Studia i opracowania

Województwa, które uzyskały najlepsze wyniki działalności  
w zakresie kontroli legalności zatrudnienia w 2004 r.

Wyszczególnienie	Województwo	Wynik działalności
Liczba kontroli zakończonych	Wielkopolskie	2 525
Wskaźnik efektywności kontroli	Świętokrzyskie	82,3%
Liczba kontroli zakończonych przez jednego inspektora	Podlaskie	124,2
Stwierdzone przypadki zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej osobom bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy	Wielkopolskie	1 103
w tym pobierającym zasiłek	Wielkopolskie	136
Stwierdzone przypadki nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej	Lubelskie	1 007
w tym cudzoziemców	Lubelskie	756
Liczba decyzji pokontrolnych wydanych przez starostów	Wielkopolskie	737
Liczba wniosków skierowanych do sądów rejonowych	Dolnośląskie	1 404
Liczba kontroli wspólnych z „jednostkami współdziałającymi”	Lubelskie	1 014
Liczba zawiadomień o naruszeniach przepisów ustawy	Lubelskie	1 983
Legalizacja zatrudnienia	Wielkopolskie	749
Efekty finansowe	Wielkopolskie	2 921 379 zł

Od rozpoczęcia swojej działalności w 1995 r. służby kontroli legalności zatrudnienia zwracały szczególną uwagę na pomoc pracobiorcom, którzy często wbrew swojej woli zmuszani byli do pracy „na czarno”. Dlatego doprowadzenie w latach 1995–2004 do 60 049 przypadków legalizacji nielegalnego zatrudnienia lub innej nielegalnej pracy zarobkowej należy uznać za największy sukces działalności tych służb. Legalizacja nielegalnego

zatrudnienia lub innej nielegalnej pracy zarobkowej powinna być w 2005 r. i w latach następnych jednym z głównych celów działań kontrolnych służb kontroli legalności zatrudnienia.

Praca nielegalna wykonywana przez obywateli polskich jak i cudzoziemców stała się niestety trwałym elementem na polskim rynku pracy. Szczególnie niepokojącymi naruszeniami przepisów obowiązującego prawa między innymi są:

- zatrudnianie bez potwierdzenia najpóźniej w tym samym dniu, na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę. Duża grupa pracodawców nie przestrzega przepisów znowelizowanego w 2004 r. w tym zakresie Kodeksu Pracy,
- podejmowanie pracy przez bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy z naruszeniem przepisów obowiązującego prawa,
- nie pobieranie przez pracodawców przed zatrudnieniem osoby lub powierzeniem jej innej pracy zarobkowej pisemnego oświadczenia o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych,
- nie wypłacanie należności za wykonaną pracę,
- nie wywiązywanie się przedsiębiorców z obietnic legalizowania pracy co powoduje powstawanie zjawiska rejestrowania się już pracujących osób w urzędach pracy dla uzyskania ubezpieczenia,
- nie dopełnianie obowiązku opłacania należnych zobowiązań podatkowych,
- nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców.

Wymienione wyżej patologie powodują obniżenie konkurencyjności podmiotów działających zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz obniżenie należnych wpływów do budżetu państwa. Niepokojąca jest także aprobata społeczna dla wykonywania pracy „na czarno”, szczególnie przez osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędzie pracy. Utrzymujący się w dalszym ciągu wysoki wskaźnik bezrobocia, niskie kwalifikacje części osób poszukujących pracy oraz chęć osiągnięcia większego zysku przez pracodawców powoduje, że pewna grupa pracodawców decyduje się na nielegalne zatrudnienie.

*Mariola Łaguna, Grzegorz Wiącek*

Instytut Psychologii KUL

*Roman Kaszycki*

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego  
„OIC Poland”

## **Gotowość do zatrudnienia osób karanych – raport z badań przedsiębiorców**

Jednym z działań prowadzonych w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL jest projekt „Wyjść na prostą” realizowany przez Partnerstwo na Rzecz Rozwoju (Development Partnership) zarządzane przez Polską Fundację Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”. W partnerstwie, które stawia sobie za cel ułatwienie integracji z rynkiem pracy, a przez to pomoc w podjęciu zatrudnienia osobom karanim uczestniczy także Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej, Zakłady Karne w Zamościu oraz w Hrubieszowie, Kurator Okręgowy Sądu Okręgowego w Lublinie, Stowarzyszenie Penitencjarne „PATRONAT”, Stowarzyszenie „MONAR”, Zakład Doskonalenia Zawodowego oraz Regionalna Izba Gospodarcza w Lublinie.

Jednym z zadań realizowanych w ramach programu jest rozpoznanie barier w reintegracji zawodowej osób skazanych na karę więzienia (po odbyciu kary lub w okresie zawieszenia jej wykonania), a także stworzenie sposobu niwelowania tych barier, we współpracy z podmiotami mającymi wpływ na sytuację zawodową beneficjentów oraz służbę więzienną i kuratorów sądowych. Kolejnym celem jest pomoc osobom karanim w uzupełnieniu edukacji i nabyciu kwalifikacji zawodowych oraz umiejęt-

ności pozyskiwania zatrudnienia lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Sytuacja osób skazanych na rynku pracy jest niezwykle trudna ze względu na ich niski zazwyczaj poziom wykształcenia, niezajomość nowych technik informacyjnych oraz umiejętności pozyskiwania i wykorzystywania informacji o rynku pracy, brak aktywności i mobilności, brak motywacji, a także niechęć pracodawców do zatrudniania osób karanych.

Pierwszy etap realizacji programu przewidywał przeprowadzenie badań zarówno wśród samych skazanych, jak i potencjalnych pracodawców oraz kuratorów. Wyniki tych badań będą stanowiły podstawę planowania dalszych działań szkoleniowych i informacyjnych. Mogą one być interesujące także dla innych instytucji zajmujących się pomocą osobom karanim. Pragniemy przedstawić ich pierwszą część, która dotyczy sposobu spostrzegania skazanych oraz ich szans na zatrudnienie w opinii właścicieli i dyrektorów firm.

## **Cel i metoda badań**

W celu oceny szans zatrudnienia osób skazanych przez potencjalnych pracodawców oraz poznania ich nastawienia wobec osób karanych przeprowadzona została ankieta wśród 196 pracodawców. Spośród tej grupy 150 firm działało na terenie miasta Lublina, pozostałe w innych miejscowościach województwa. Grupa nie została dobrana jako reprezentatywna dla firm w danym województwie. Badania prowadzone były zarówno drogą korespondencyjną, jak i w trakcie indywidualnych spotkań z managerami. Ankieta składała się z 19 pytań, w których właściciel lub dyrektor firmy proszony był zarówno o podanie pewnych informacji na temat swojej firmy, jak i określenie swoich postaw wobec osób karanych oraz możliwości ich zatrudnienia.

W przeprowadzonych w dalszej części analizie różnic zostało wykorzystanych osiem zmiennych, jako potencjalne czynniki zróżnicowania. Były to następujące charakterystyki badanych przedsiębiorstw i ich właścicieli: forma prawna przedsiębiorstwa, liczba zatrudnionych pracowników, sytuacja ekonomiczna firmy, zatrudnienie nowych pracowników w ostatnich

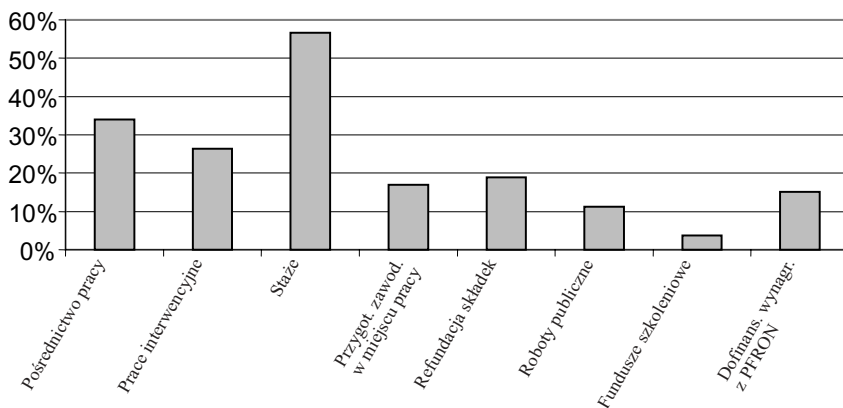
2 latach, zatrudnianie osób o ograniczonych szansach życiowych, korzystanie ze środków wspomagających zatrudnienie, kontakt z osobą karaną w sytuacji zatrudnienia oraz akceptacja zatrudnienia jako skutecznej formy resocjalizacji osób karanych.

## **Charakterystyka badanej grupy**

Wśród badanych przeważali właściciele spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (34,9%) oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (31,2%), pozostałe formy prawne przedsiębiorstw (spółka cywilna, spółka jawna, spółka akcyjna, przedsiębiorstwo państwowe i spółdzielnia) reprezentowane były w mniejszym stopniu (od 1,6 do 9%). Jeśli chodzi o liczbę zatrudnionych osób, która odzwierciedla wielkość firmy, to 49,5% spośród badanych to zarządzający małymi firmami zatrudniającymi 1–9 pracowników. Średnie firmy zatrudniające 10–49 pracowników stanowiły 24,5% badanej grupy, firmy, w których pracuje 50–249 pracowników to 22,4%, a tylko 3,6% stanowiły firmy duże, zatrudniające ponad 250 osób. Nie odzwierciedla to struktury wielkości firm w regionie, gdzie 95,26% stanowią firmy zatrudniające 0–9 osób, ale uwzględnia w większym stopniu firmy zatrudniające większą liczbę pracowników, które są potencjalnymi pracodawcami. Znaczna część małych firm to firmy jednoosobowe lub rodzinne, które nie są nastawione na tworzenie nowych miejsc pracy.

Managerowie proszeni byli także o ocenę sytuacji ekonomiczno – finansowej swojej firmy. Nieco ponad połowa (51%) badanych oceniło ją jako dobrą, pozostali ocenili ją jako średnią i złą. Odzwierciedleniem tej sytuacji jest także fakt, że w ciągu ostatnich dwóch lat 65,8% firm zatrudniło nowych pracowników. Jednak tylko 39,9% zatrudniło osoby o ograniczonych szansach życiowych (niepełnosprawnych, niewykwalifikowanych, długotrwale bezrobotnych, itp.). Przy tym 28,8% firm korzystało ze środków dostępnych w instytucjach wspierających zatrudnienie (urzędy pracy, PFRON, itp.). Najbardziej popularnymi formami wsparcia były staże (skorzystało z nich 56,6% respondentów) oraz pośrednictwo pracy (34% respondentów). Dokładne dane przedstawia wykres (wykres 1).

Wykres 1. Korzystanie z różnych form wspomaganie zatrudnienia



## Gotowość do zatrudnienia osób karanych

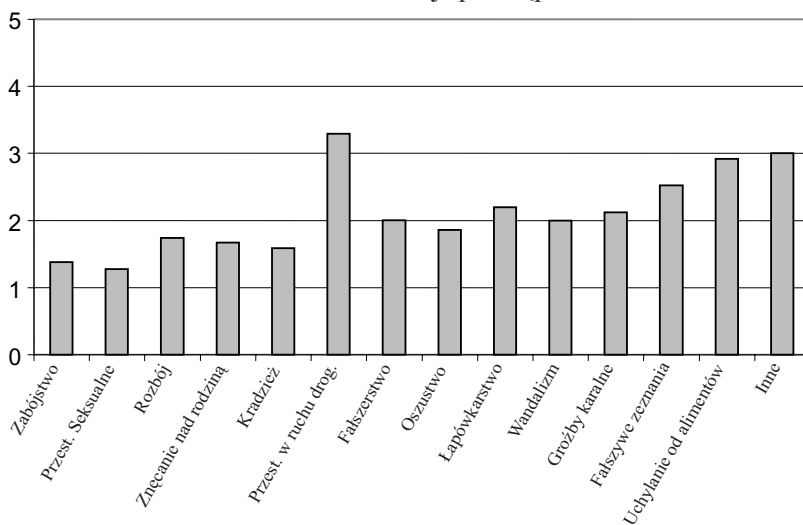
Jedynie 26 osób (13,5% badanej grupy) miało kontakt z osobą karaną, która przyszła lub została skierowana do ich firmy z prośbą o zatrudnienie. Pozostali nie spotkali się dotychczas z taką sytuacją lub nie byli tego świadomi. Jednocześnie większość badanych (65,5%) uważa, że zatrudnienie osoby karanej ułatwi jej skuteczną resocjalizację i integrację ze społeczeństwem. Mimo tej deklaracji gotowość do faktycznego zatrudnienia osoby karanej we własnej firmie nie jest zbyt duża – na skali od 0 do 100% średni wynik dla całej grupy wynosi jedynie 32,82%.

Przeprowadzone zostały także analizy zróżnicowania gotowości do zatrudnienia osoby karanej. Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic związanych z formą prawną przedsiębiorstwa, liczbą zatrudnionych pracowników, sytuacją ekonomiczną firmy, zatrudnieniem nowych pracowników, korzystaniem ze środków wspomagających zatrudnienie czy kontaktem z osobą karaną w sytuacji zatrudnienia. Jediną zmienną, która okazała się istotnie różnicować tę gotowość jest akceptacja zatrudnienia jako skutecznej formy resocjalizacji osób karanych. Osoby uznające zatrudnienie jako

skuteczną formę resocjalizacji osób karanych, wykazują istotnie wyższą gotowość do zatrudnienia takich osób<sup>1</sup>. Fakt ten ma oczywiście duże znaczenie praktyczne w organizacji pomocy i powrotu do społeczeństwa skazanych.

Gotowość do zatrudnienia osób karanych przedstawia się różnie w zależności od rodzaju popełnionego przestępstwa (wykres 2). Najbardziej liberalnie ocenione zostały przestępstwa w ruchu drogowym. Szefowie firm są najbardziej skłonni zatrudnić osoby karane za ten rodzaj przestępstw (na skali 1–5 średnia ocen wynosiła 3,29). Pewne szanse na zatrudnienie mają w opinii badanych managerów także osoby, które zostały ukarane za uchylanie się od płacenia alimentów (średnia 2,92) oraz za fałszywe zeznania (średnia 2,53). W badanych firmach najtrudniej byłoby znaleźć pracę osobom karanym za przestępstwo seksualne (gwałt, pedofilia – średnia ocen 1,29) oraz za zabójstwo (średnia 1,39).

Wykres 2. Gotowość do zatrudnienia osób karanych za określone rodzaje przestępstw

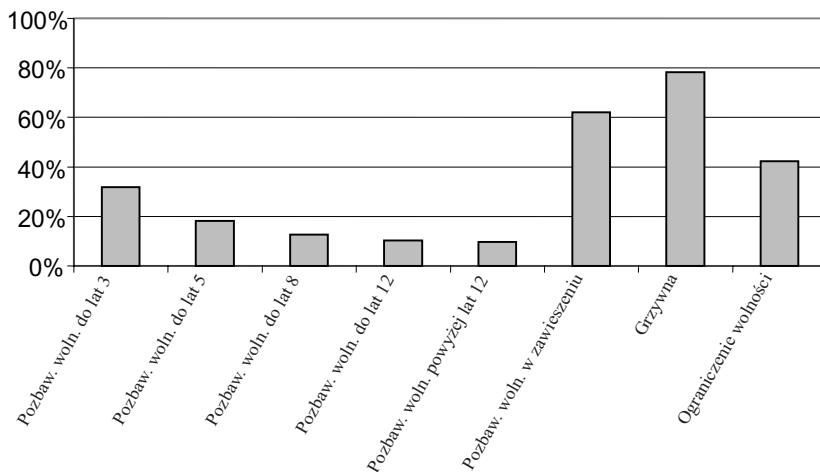


<sup>1</sup> Średnia ocen na skali 0–100 dla tej grupy wynosiła 37,7, podczas gdy osoby, które nie są o tym przekonane w gotowości do zatrudnienia uzyskują średnio tylko 22,9 punktów – t - Studenta = 3,69; p<0,001

Przeprowadzono również analizy zróżnicowania gotowości zatrudnienia osób karanych za różne kategorie przestępstw. Okazuje się, że zatrudnienie nowych pracowników w ostatnich 2 latach oraz korzystanie ze środków wspomagających zatrudnienie różnicuje stosunek do pojedynczych kategorii przestępstw. I tak pracodawcy, którzy w ostatnim czasie zatrudnili nowych pracowników, są istotnie bardziej niż pozostali ( $p < 0,05$ ) otwarci na zatrudnienie osób karanych za uchylanie się od alimentów. Z kolei właściciele firm, którzy korzystają ze środków wspomagających zatrudnienie wykazują istotnie mniejszą skłonność do zatrudnienia osób karanych za łapówkarstwo ( $p < 0,05$ ) oraz wandalizm ( $p < 0,01$ ).

Najbardziej różnicujący okazał się jednak fakt zatrudniania bądź nie osób o ograniczonych szansach życiowych. Pracodawcy zatrudniający takie osoby wyrażają istotnie lepsze nastawienie do zatrudnienia osób karanych za zabójstwo ( $p < 0,01$ ), znęcanie się nad rodziną ( $p < 0,05$ ), kradzież ( $p < 0,01$ ) i uchylanie się od alimentów ( $p < 0,01$ ), w porównaniu do pozostałych. Reszta analizowanych zmiennych nie różnicuje poziomu gotowości do zatrudnienia osób karanych za różne rodzaj przestępstw.

Wykres 3. Gotowość do zatrudnienia przez pracodawców osób z określonym wymiarem kary

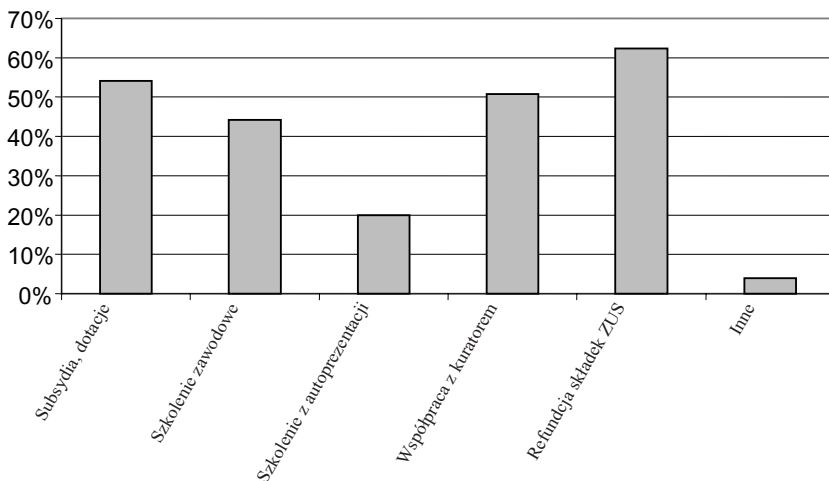


Także czas pozbawienia wolności oraz rodzaj kary mają wpływ na gotowość pracodawców do zaoferowania zatrudnienia (wykres 3). Dla większości managerów kara grzywny (dla 78,3% badanych) oraz kara pozbawienia wolności w zawieszeniu (dla 62,3% badanych) nie stanowiłaby przeszkody w zatrudnieniu skazanego. Gotowość do zatrudnienia osoby karanej jest wprost proporcjonalna do długości odbywanej przez niego kary – im wyższy wyrok, tym mniejsze szanse na zatrudnienie. Jednocześnie tylko 5,3% spośród badanych managerów zdecydowałoby się na zatrudnienie osoby, która była kilkakrotnie karana.

### **Czynniki zwiększające szanse na zatrudnienie osoby karanej**

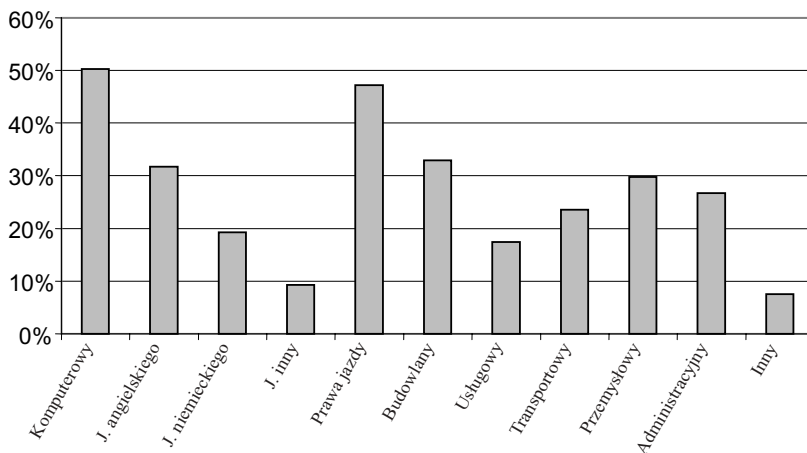
Badane były także czynniki, które mogłyby, w opinii pracodawców, przyczynić się do zwiększenia szans osób karanych na znalezienie zatrudnienia (wykres 4). Za pomocne w podjęciu tej decyzji uznane zostały refundacja składek na ZUS (62,4% badanych ocenia, że zwiększyłoby to szansę zatrudnienia skazanych), subsydiowanie zatrudnienia i dotacje (54,1%), współpraca z kuratorem (50,8%) oraz szkolenia zawodowe umożliwiające nabycie nowych umiejętności (44,2%). Jako najmniej pomocne ocenione zostały przez managerów szkolenia z zakresu autoprezentacji i aktywnych form poszukiwania pracy (19,9%). Można przypuszczać, że spostrzegają oni szkolenia w zakresie autoprezentacji jako nauczanie umiejętności wywierania dobrego wrażenia, za którym nie idą faktyczne umiejętności. Mogą prawdopodobnie podejrzewać, że utrudnią im one ocenę rzeczywistych kompetencji potencjalnego pracownika i obawiać się ich.

Wykres 4. Czynniki zwiększające szanse na zatrudnienie osoby karanej



Jeśli chodzi o konkretne propozycje szkoleń, które mogłyby zwiększyć szansę na zatrudnienie osoby karanej, za najbardziej pożądane uznane zostały kursy komputerowe – ocenione jako przydatne przez 50,3% managerów oraz kursy prawa jazdy (47,2%). Część badanych wskazywała też na kursy budowlane (32,9%). Także nauka języka obcego uznana została za pożądaną (podkreśliło ją 31,7% badanych), ze wskazaniem raczej na język angielski niż niemiecki czy też inny język obcy. Najmniej spośród badanych uznało za przydatne kursy usługowe i rzemieślnicze (17,4%). Szczegółowe dane przedstawia wykres 5.

Wykres 5. Kursy i szkolenia zwiększające szanse na zatrudnienie osoby karanej



Badani oceniali także w jakich zawodach byliby skłonni zatrudnić osoby karane (tabela 1). Ponad 25% managerów wskazało na takie zawody, jak kierowca, murarz/tylnkarz, operator wózków widłowych, spawacz, mechanik samochodowy, malarz, ślusarz i brukarz (zawody wymienione zostały tu według częstości wyborów). Poniżej 15% badanych zatrudniłoby skazanego w zawodach wymagających pracy z żywnością: kucharz/gastronom, rzeźnik/wędliniarz i cukiernik.

Tabela 1. Liczbowe i procentowe wskazania określonych zawodów, w których pracodawcy byliby skłonni zatrudnić osoby karane

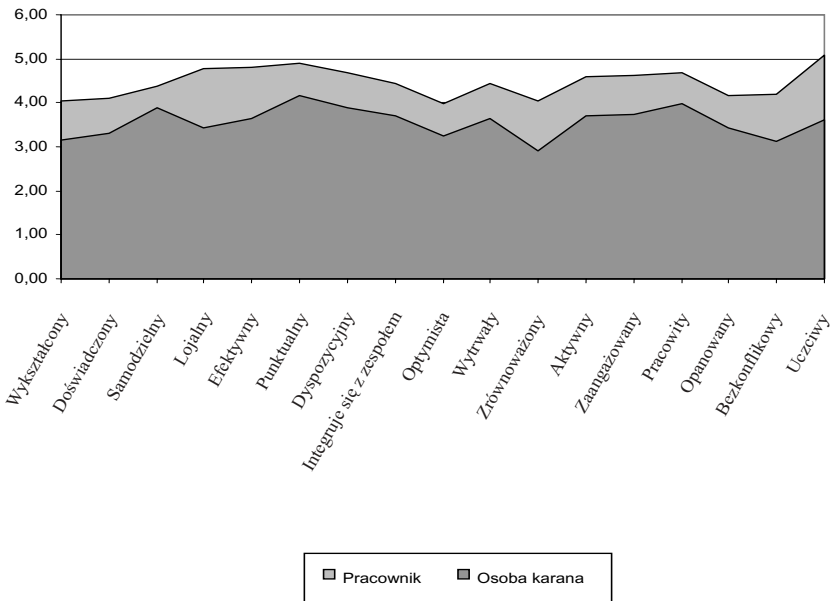
Zawód	Liczba wyborów	Procent respondentów	Zawód	Liczba wyborów	Procent respondentów
Murarz	58	37,2%	Malarz	43	27,6%
Elektryk	36	23,1%	Kucharz	19	12,2%
Cukiernik	21	13,5%	Piekarz	24	15,4%
Mechanik	44	28,2%	Spawacz	44	28,2%
Przedst. handlowy	37	23,7%	Operator wózk. widł.	47	30,1%
Brukarz	40	25,6%	Stolarz	38	24,4%
Ślusarz	41	26,3%	Lakiernik	31	19,9%
Ogrodnik	34	21,8%	Rzeźnik	19	12,2%
Pilarz	25	16,0%	Kierowca	63	40,4%
Informatyk	34	21,8%	Inne	18	11,5%

### **Spostrzeganie osób karanych przez potencjalnych pracodawców**

Aby ocenić jak spostrzegane są osoby karane oraz na ile obraz ten różni się od obrazu przeciętnego pracownika, managerowie poproszeni zostali o wypełnienie dwu arkuszy zawierających skale dyferencjału semantycznego. W metodzie tej badany otrzymuje zestaw siedmiostopniowych skal, których bieguny opisane są za pomocą przymiotników np. opanowany – wybuchowy, leniwy – pracowity, zaangażowany – obojętny. Zadaniem badanego była w tym przypadku ocena najpierw przeciętnego pracownika, a następnie osoby karanej poprzez zaznaczenie któremu krańcowi skali

bliższa jest jego opinia na temat tej osoby. Dyferencjał zawierał 17 skal, we wszystkich różnice między średnią oceną przeciętnego pracownika oraz osoby karanej okazały się bardzo istotne statystycznie i wszystkie wyrażały bardziej krytyczną ocenę osób karanych<sup>2</sup> (wykres 6).

Wykres 6. Wyniki średnie skal opisujących obraz przeciętnego pracownika oraz osoby karanej



Podobnie jak w przypadku poprzednich charakterystyk, przeprowadzonych zostało szereg analiz różnic zarówno w obrazie osób karanych, jak też w odległości obrazu osób karanych od obrazu przeciętnego pracownika w opinii pracodawców. Tylko trzy z nich nie mają związku z tym jak pracodawcy postrzegają osoby karane. Są to: zatrudnienie osób o ograniczonych

<sup>2</sup> Test t - Studenta; poziom istotności dla 16 skal wynosił  $p < 0,001$ ; dla jednej skali (Samodzielny)  $p < 0,05$

szansach życiowych, kontakt z osobą karaną w sytuacji zatrudnienia oraz akceptacja zatrudnienia jako skutecznej formy resocjalizacji osób karanych. Wszystkie pozostałe charakterystyki wiążą się z różnicami w obrazie osób karanych u pracodawców oraz jego odległości od obrazu przeciętnego pracownika ich firmy. Pracodawcy określający sytuację ekonomiczną swojej firmy jako dobrą spostrzegają osoby karane jako istotnie bardziej aktywne i zaangażowane oraz jako bliższe przeciętnemu pracownikowi w poziomie optymizmu. Z kolei pracodawcy zatrudniający w ostatnim czasie nowych pracowników istotnie niżej oceniają osoby karane pod względem ich dyspozycyjności i opanowania<sup>3</sup>.

Jednak największe znaczenie wydają się mieć pozostałe trzy zmienne – forma prawna przedsiębiorstwa, liczba zatrudnionych pracowników oraz korzystanie ze środków wspomagających zatrudnienie. Pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą jako osoby fizyczne istotnie lepiej niż pozostali widzą osoby karane pod względem ich wykształcenia, doświadczenia, dyspozycyjności, opanowania oraz uczciwości<sup>4</sup>. Szefowie firm małych (od 1 do 9 pracowników), w porównaniu do większych przedsiębiorstw, postrzegają osoby karane jako istotnie bardziej opanowane i uczciwe oraz jako bliższe ich przeciętnemu pracownikowi w dyspozycyjności, umiejętności integracji z zespołem, zrównoważeniu, opanowaniu i uczciwości<sup>5</sup>. Pracodawcy korzystający ze środków wspomagających zatrudnienie natomiast, istotnie gorzej, niż nie korzystający z takich form, oceniają osoby karane pod względem ich lojalności, dyspozycyjności, pracowitości, bezkonfliktowości oraz uczciwości. Postrzegają ich także jako istotnie bardziej różniących się od przeciętnego pracownika w doświadczeniu, samodzielności, dyspozycyjności, zrównoważeniu, opanowaniu oraz bezkonfliktowości<sup>6</sup>.

Sumując informacje płynące z ostatniej analizy należy zauważyć, że ze wszystkich charakterystyk opisujących badane firmy najbardziej różnicujące okazały się być następujące zmienne: forma prawna przedsiębiorstwa,

---

<sup>3</sup> Istotność wszystkich tych różnic  $p < 0,05$

<sup>4</sup> Różnice w pięciu cechach;  $p = 0,005 - 0,029$

<sup>5</sup> Różnice w siedmiu cechach;  $p = 0,006 - 0,046$

<sup>6</sup> Różnice w jedenastu cechach;  $p = 0,001 - 0,042$

liczba zatrudnionych pracowników oraz korzystanie ze środków wspomagających zatrudnienie. Mają one związek z różnicami w postrzeganiu przez pracodawców zarówno samych osób karanych, jak też w odległości ich obrazu od obrazu przeciętnego pracownika w firmie. Można także określić profil firmy o najkorzystniejszym wizerunku osób karanych – byłaby to firma mała, prowadzona przez osobę fizyczną, w której nie są wykorzystywane środki dostępne w instytucjach wspierających zatrudnienie (urzędy pracy, PFRON i in.).

### **Podsumowanie i interpretacja wyników badań**

Podsumowując wyniki przeprowadzonych badań najpierw trzeba wskazać na ograniczenia w uogólnianiu przedstawionych tu wniosków. Podstawowym jest stosunkowo mała liczebność przebadanej grupy oraz sposób jej doboru. Firmy nie zostały dobrane z uwzględnieniem zasad doboru reprezentatywnego czy losowego, tendencje jakie zaobserwowano w tych badaniach mogą nie być w pełni reprezentatywne dla całej populacji przedsiębiorców. Mogą także być bardziej charakterystyczne dla managerów z województwa lubelskiego, w którym prowadzone były badania, co jest zasadne dla realizowanego w tym właśnie województwie projektu, ale nie pozwala na uogólnianie wyników na całą Polskę.

Ważną obserwacją jest fakt, że mało pracodawców (tylko 13,5%) miało faktyczny kontakt z osobami karanymi. Dla zdecydowanej większości zetknięcie z taką osobą jest więc sytuacją nową, do której nie zawsze są przygotowani. Dlatego też wyniki badań odzwierciedlają raczej uogólnione, z góry przyjęte ustosunkowania wobec tej grupy osób, niż postawy wyrobione na skutek faktycznego kontaktu w relacji pracodawca-pracownik.

Generalnie gotowość do zatrudnienia osób karanych jest raczej mała. Wziąwszy pod uwagę dodatkowo ogólnie wysoki poziom bezrobocia, wskazuje to na dużą skalę problemów z powrotem do pracy po odbyciu kary. W tej sytuacji rzeczywiście potrzebne są zorganizowane działania wspierające możliwość ponownej adaptacji zawodowej osób karanych.

Na podstawie tych badań za główną barierę w zatrudnieniu można uznać negatywne spostrzeganie osób karanych, ich zdecydowanie gorszą ocenę niż przeciętnego pracownika. Można traktować to jako rodzaj uprzedzenia, ponieważ tylko niewielka liczba badanych miała dotychczas rzeczywistą możliwość obserwacji osoby po wyroku w sytuacji pracy. Sugeruje to potrzebę działań zmierzających do zmiany postaw potencjalnych pracodawców.

Im cięższa kategoria przestępstwa oraz dłuższy czas pozbawienia wolności tym mniej chętnie pracodawcy gotowi są zaoferować zatrudnienie. Wydaje się więc, że przy ograniczonych środkach, bardziej efektywne byłoby kierowanie pomocy głównie do tych grup osób skazanych, które spostrzegane są bardziej pozytywnie jako potencjalni pracownicy, już na starcie mają większą szansę znalezienia pracy – do osób odbywających krótsze wyroki, skazanych za przestępstwa takie jak np. przestępstwa w ruchu drogowym, uchylenie się od płacenia alimentów czy fałszywe zeznania. Te właśnie kategorie przestępstw spostrzegane są przez potencjalnych pracodawców jako mniejsza przeszkoda w zatrudnieniu niż np. zabójstwo czy przestępstwa seksualne.

Ponieważ gotowość do zatrudnienia osoby karanej jest zróżnicowana w zależności od rodzaju przestępstwa, można uznać to także jako pewną wskazówkę do konstruowania programów informacyjnych skierowanych na zmianę postaw pracodawców. Ważne wydaje się uświadamianie im, że nie można mówić o jakiejś jednej ogólnej kategorii „osób karanych”, gdyż kara np. pozbawienia wolności mogła być orzeczona za szereg różnych przestępstw. Część z tych przestępstw jest oceniana ogólnie bardzo negatywnie, ale inne spotykają się z mniejszym napiętnowaniem społecznym. Chodzi o to, aby unikać uogólniania negatywnych postaw na wszystkich karanych, pokazywać zróżnicowanie tej grupy. Można to robić poprzez pokazywanie różnorodnych sytuacji życiowych osób karanych, różnych rodzajów przestępstw i kar, wskazywanie przykładów, w których podjęcie pracy okazało się czynnikiem ważnym w procesie resocjalizacji.

Pewien optymizm może budzić fakt, że ponad 65% managerów uważa, że zatrudnienie osoby karanej ułatwi jej skuteczną resocjalizację. Przekonanie to idzie także w parze z większą gotowością do zatrudnienia

tych osób. Można przyjąć je za ważny punkt wyjścia dla projektowania kampanii informacyjnej skierowanej do potencjalnych pracodawców. Podkreślanie tego aspektu, wskazywanie roli przedsiębiorców w tym procesie, odwołanie się do wartości, jaką jest niesienie pomocy, odpowiedzialność za życie społeczne może być ważnym elementem motywacyjnym wartym podkreślenia w pracy z managerami, ale także w szerszych działaniach informacyjnych.

Czynnikami zwiększającymi szanse zatrudnienia ocenianymi najbardziej pozytywnie przez przedsiębiorców były refundacja składek ZUS, subsydiowanie zatrudnienia i dotacje. Sugeruje to potrzebę działań systemowych w obszarze polityki społecznej. Wydaje się, że tworzenie systemu zachęt dla firm podejmujących się zatrudnienia osób karanych powinno uwzględniać te właśnie preferowane formy wsparcia.

Za czynnik zwiększający gotowość do zatrudnienia osób karanych pracodawcy uznali także współpracę z kuratorami. Kuratorzy powinni być więc także uwzględnieni jako ważny element systemu wsparcia, swego rodzaju ogniwo pośredniczące między karanym a potencjalnym pracodawcą. Można także oczekiwać, że kontakt dobrze przygotowanych do swej roli kuratorów z managerami może przyczynić się do poprawy nastawienia wobec zatrudniania osób karanych. Jednocześnie przygotowanie kuratorów do tego rodzaju zadań może stanowić ważny obszar pracy w ramach działań ułatwiających skazanym readaptację zawodową.

Kolejnym czynnikiem zwiększającym szanse na znalezienie pracy osób karanych są szkolenia zawodowe. Pracodawcy wskazują głównie na kursy komputerowe, kursy prawa jazdy i językowe. Warto uwzględnić te sugestie w projektowanych działaniach szkoleniowych.

Pewne wskazania można wysunąć także odnośnie segmentu rynku pracy, który w świetle badań wykazuje bardziej pozytywne nastawienie wobec osób karanych. Próbując skonstruować charakterystykę modelowej firmy, w której obraz osoby karanej jako pracownika byłby najbardziej korzystny, należałoby mówić o firmie małej, prowadzonej jako działalność gospodarczą przez osobę fizyczną, która nie korzystała do tej pory ze środków wspomagających zatrudnienie, takich jak prace interwencyjne, staże

i in. Informacje powyższe mogą być pomocne przy określaniu w grupie przedsiębiorców adresatów programów wspierających zatrudnienie osób karanych.

Pomimo, że badani oceniali w jakich zawodach byliby skłonni zatrudnić osoby karane, nie można uznać tego wyniku za ostateczne ustalenie zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody. Managerowie byli pytani o to na jakich stanowiska „byliby skłonni zatrudnić”, a nie o to czy faktycznie mają możliwość zatrudnienia nowego pracownika na danym stanowisku. Wyniki oddają więc raczej pewne przekonania co do tego, jakie w ich opinii zawody mogłaby wykonywać osoba po odbyciu kary, niż faktyczny stan możliwości znalezienia pracy w konkretnych zawodach. Taką interpretację sugeruje także zaskakująca niechęć do zatrudniania osób karanych przy pracy wymagającej kontaktu z żywnością, która może wskazywać na pewien rodzaj uprzedzenia.

Podsumowując – badania przeprowadzone wśród pracodawców potwierdzają potrzebę prowadzenia działań wspierających możliwości podjęcia pracy przez osoby karane. Powinny one mieć charakter systemowy, nie ograniczając się jedynie do pomocy samym karanym, ale obejmować także akcję informacyjną skierowaną do potencjalnych pracodawców, włączając w to także kuratorów i inne instytucje, np. urzędy pracy, które mogą nieść pomoc.

# Dobre przykłady

Andrzej Trzecicki  
Ministerstwo Polityki Społecznej

## Kluby integracji społecznej – wskazówki dla twórców

Realizacja zadań ustawy z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym to nie tylko tworzenie centrów integracji społecznej, to również możliwość organizowania innych, mniejszych podmiotów – *klubów integracji społecznej* (dalej skrót: KIS). Procedurom tworzenia centrów integracji społecznej poświęcono rok 2004, traktując go jako okres pilotażowy. Obecnie zwiększyło się zainteresowanie problematyką klubów. Odnotowano liczne prośby o podpowiedzi dotyczące sposobów organizacji klubów, planowania przez nie zajęć, zwłaszcza pod kątem udzielania pomocy ich uczestnikom w powrocie na rynek pracy oraz przywracaniu „wartości społecznych”. Rozstrzygnięty w czerwcu 2005 roku konkurs Ministra Polityki Społecznej pod nazwą: *Klub Integracji Społecznej jako jedna z form zatrudnienia socjalnego*, przyczynił się dodatkowo do promowania kolejnego podmiotu, wpisującego się na szeroką listę instytucji ekonomii społecznej.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom, opracowano informację zawierającą sumaryczne spostrzeżenia z konkursowych projektów, a także podstawowe wskazówki organizacyjne i ekonomiczno-finansowe, sformułowane przez praktyków. Ta informacja to również przykłady dobrych praktyk. Zaprezentowane w niej zalecenia organizacyjno-ekonomiczne należy traktować elastycznie. Tworzenie każdego klubu winno być poprzedzone rozpoznaniem lokalnych potrzeb, głównie potrzeb przyszłych uczestników.

## Synteza oceny konkursowych propozycji tworzenia klubów – promocja

W konkursie zakończonym w maju 2005 roku wybrano 40 projektów, instytucji zamierzających zorganizować kluby integracji społecznej przede wszystkim na podstawie reguły programowej, łączącej zastosowanie komplementarności usług wobec nie tylko samych uczestników, ale również wobec ich członków rodzin, w tym młodzieży i dzieci. Wiele projektów, które znalazły się na ostatecznej, rankingowej liście Ministra Polityki Społecznej, dopuszczonej do udzielenia dotacji, charakteryzowało się takimi propozycjami programowymi, które w czasie zajęć dla osób dorosłych, proponują ich dzieciom zajęcia uzupełniające edukację szkolną lub uczestnictwo w zajęciach sportowo-kulturalnych, czy terapeutycznych. Według zwycięskich projektów, przyszli organizatorzy klubów, widzą potrzebę skierowania merytorycznych zajęć szczególnie do osób długotrwale bezrobotnych, o niskich kwalifikacjach, niezamożnych, reprezentujących wielodzietne rodziny i borykające się z dużymi trudnościami *codziennej, szarej rzeczywistości ekonomicznej*.

Najczęściej proponowaną do zajęć w klubach grupą uczestników jest zespół osobowy liczący do 30 beneficjentów, tworzony w pierwszym okresie funkcjonowania klubu poprzez zastosowanie „propozycji” dobrowolnego skorzystania z usług. Taką propozycję, w większości przypadków mają składać wybranym osobom pracownicy socjalni, posiadający najlepsze rozpoznanie „terenu”. Proponowany kierunek działania wydaje się słuszny, bowiem zmierza w dalszej perspektywie do wykorzystania instrumentu ustawy o zatrudnieniu socjalnym, jakim jest *indywidualny program zatrudnienia socjalnego*.

Wszystkie, wybrane projekty posiadają wspólną cechę, którą jest planowanie przeprowadzenia indywidualnych rozmów diagnostycznych przez specjalistów, przed rozpoczęciem (także organizowaniem) zajęć. Takie podejście powinno spowodować uniknięcie sytuacji jednostronnego kierunku działania, który w pozostałych, rozpatrywanych wnioskach konkursowych

był wyraźnie widoczny – np. skupienie uwagi tylko na problemach związanych z uzyskaniem pracy. Klub integracji społecznej ma jednak spełniać nieco inną rolę. Kolejnymi elementami wyróżniającymi „zwycięzców” były:

- proponowane działania w zakresie animacji społecznej, a więc warsztaty – asertywność i podnoszenie samooceny, interpersonalna komunikacja, radzenie sobie ze stresem itp.,
- „dzielnicowy” lub „uliczny” (w rozumieniu sąsiedzki) charakter propozycji zajęć, a więc bardzo lokalny, powodujący możliwość uzyskania samomobilizacji grup osób, dla których problemy powrotu do pełnienia ról społecznych i zawodowych, ponownego pozyskania „swojej wartości” są identyczne,

Lista zwycięzców w konkursie „*Klub Integracji Społecznej jako jedna z form zatrudnienia socjalnego*” została opublikowana na stronie internetowej Ministerstwa Polityki Społecznej [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

## **Krótką charakterystyka pożądaných funkcji klubów integracji społecznej**

Najogólniej ujmując, klub integracji społecznej (KIS) to jednostka organizacyjna, której zasadniczym celem jest realizacja działań umożliwiających udzielenie indywidualnym osobom oraz członkom ich rodzin pomocy: *w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych w miejscu zamieszkania, lub w miejscu pracy oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych, jako podstawowej wartości na rynku pracy.* Zadania te podobne są w tym zakresie do roli centrów integracji społecznej tyle, że mają być realizowane w znacznie mniejszej skali.

KIS to również podmiot, w którym udzielane jest wsparcie dla integrowania się grup osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych,

które chcą przy pomocy klubu samoorganizować się oraz podejmować wspólnie przedsięwzięcia (wcześniej – charakter „dzielnicowy”). Stąd też, klub to w zasadzie grupa osób, dobrowolnie przystępująca do skorzystania z ewentualnej pomocy prawnej, ekonomicznej i innej. Do klubu nie są kierowani jego przyszli uczestnicy, tak jak ma to miejsce w przypadku centrów integracji społecznej, lecz odwrotnie. To „organizacyjne miejsce”, w którym powinno zmierzać się do uzyskania przeświadczenia wśród jego uczestników o potrzebie: samodzielnego zdobywania wiedzy i wymianie informacji oraz dążenia do osiągnięcia samodzielności społeczno-ekonomicznej. Dlatego też, w klubie powinno się preferować model reintegracji kilkutowymiarowy, a mianowicie:

- a) *wymiar społeczno-interpersonalny*, rozumiany, jako odbudowywanie zniszczonych więzi, norm społecznie sankcjonowanych i uznawanych w społeczeństwie obywatelskim,
- b) *wymiar kulturowy*, czyli dążenie do korzystania z doświadczeń i dziedzictwa kulturowego regionu, kraju czy nawet miejsca zamieszkania,
- c) *wymiar duchowo-moralny*, oraz psychologiczny, uznany jako dążenie do stosowania trwałego systemu wartości, zasad i reguł w codziennym życiu, jako rozwój osobistych aspiracji a także jako wyznaczanie sobie kierunków i celów życiowych,
- d) *wymiar zawodowy*, przyjęty jako dążenie do przywracania i poszukiwania wyższych kwalifikacji zawodowych, aspirowanie do podnoszenia umiejętności zawodowych i poszukiwanie stałego zatrudnienia,
- e) *wymiar obywatelski*, czyli zmierzanie do utożsamiania się z postawami odpowiedzialności wobec współmieszkańców.

Niezmiernie istotnym elementem składowym funkcji klubu jest przyszła współpraca z najbliższymi centrami integracji społecznej, zwłaszcza w zakresie ewentualnego przygotowywania kolejnych grup uczestników do zajęć w tych centrach. Ważne – bo może spowodować obniżenie bieżących kosztów organizacyjnych reintegracji społecznej i zawodowej realizowanej w danym regionie. Dla celów planistyczno-koncepcyjnych zestawiono w tablicy nr 2 przykładowe rodzaje usług klubu.

## Dobre przykłady

Tabela 2. Przykładowy zestaw usług, zajęć i działań pomocowych klubu integracji społecznej

Lp.	Charakter usługi (zajęcie)	Krótki opis
1.	TERAPIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porady dla osób uzależnionych o dostępnych rozwiązaniach w leczeniu uzależnień,</li> <li>• Udzielanie pomocy w przygotowywaniu dokumentacji związanej ze skierowaniem do właściwych zakładów lecznictwa, opieki zdrowotnej,</li> <li>• Organizowanie dla grup tych osób możliwości spędzania wolnego czasu,</li> </ul>
2.	EDUKACJA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizowanie kursów, szkoleń i zajęć z nauki języków obcych w grupach osób indywidualnych, w grupach rodzinnych, szczególnie dla osób, które będą miały zamiar skorzystać z ofert zagranicznych pracodawców,</li> <li>• Organizowanie kursów, szkoleń i zajęć z autoprezentacji wobec przyszłych pracodawców, przygotowywania dokumentacji oferty podjęcia pracy,</li> <li>• Organizowanie kursów przygotowania zawodowego w zakresie podstawowym, przy współpracy z urzędami pracy, które posiadają informacje o potrzebach rynku pracy,</li> <li>• Przygotowywanie szkolenia z zakresu podstaw prawa pracy, zasad tworzenia własnych firm, spółdzielni socjalnych,</li> <li>• Organizowanie we współpracy z miejscowymi centrami integracji społecznej wstępnego przygotowania grup kandydatów na przyszłe zajęcia w centrach,</li> </ul>
3.	PORADY	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udzielanie pomocy oraz porad z zakresu kierowania pism administracyjnych, wniosków do urzędów administracji, urzędów pracy i innych instytucji,</li> <li>• Udzielanie wyjaśnień i porad z zakresu możliwości skorzystania z rozwiązań ustawowych, zwłaszcza w zakresie ustawy o zatrudnieniu socjalnym, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, świadczeń pomocy społecznej, świadczeń rodzinnych itp.</li> <li>• Pomoc przy rozwiązywaniu spraw mieszkaniowych i socjalnych,</li> </ul>
4.	RYNEK PRACY	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizowanie robót publicznych według zasad ujętych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,</li> <li>• Przygotowywanie kandydatów do uczestnictwa w zajęciach centrum integracji społecznej, głównie z zakresu wiedzy o ustawie o zatrudnieniu socjalnym,</li> <li>• Udzielanie pomocy formalno-prawnej w tworzeniu i organizowaniu np. spółdzielni socjalnych.</li> <li>• Przygotowywanie uczestników zajęć w KIS do podjęcia zatrudnienia wspieranego (według art.16 ustawy o zatrudnieniu socjalnym).</li> </ul>

## Sposoby postępowania wobec kandydatów na „klubowiczów”

Ważnym elementem rozpoczęcia działań klubu będzie nie tylko „marketingowe” poinformowanie lokalnej społeczności, lecz również przyjęty sposób podejścia do nowo przybyłej osoby. Korzystając z doświadczeń Zamojskiego Stowarzyszenia Edukacji i Pomocy Socjalnej Młodzieży w Zamościu zostanie zaprezentowany schemat „kroków” wobec osób, dobrowolnie i autonomicznie przekraczających progi klubu:

Tablala 3. Przykładowe sposoby postępowania wobec pierwszych kandydatów na uczestników klubu

<p>KROK PIERWSZY – <i>Pierwszy kontakt</i></p>	<p>Przyjęcie z daleko posuniętą serdecznością wobec każdej osoby, z przedstawieniem jej kim jest zespół działający w klubie, co robi, skąd wywodzą się uczestnicy zajęć i jaka jest rola – np. wobec osób bezrobotnych należy od razu zastrzec jaka forma pomocy będzie udzielana – dążenie do znalezienia przy ich pomocy nowej ścieżki powrotu na rynek pracy (wyeliminowanie późniejszych nieporozumień). Następnie pozostawienie kilku dni do rozważenia propozycji pomocy.</p>
<p>KROK DRUGI – <i>Aktywne słuchanie</i></p>	<p>Konieczne jest zaplanowanie czasu wspólnie z kandydatem na uczestnika zajęć klubu na przeprowadzenie wywiadu – najlepiej ankiety, dot. m.in. kwestii: jakiej pomocy potrzebuje, co chciałby uzyskać wobec swoich obecnych kwalifikacji, itd. (element kontaktu niezmiernie ważny dla postawienia przyszłej diagnozy). Dobrze jest sporządzić ankietę „preferencji i zainteresowań”. Wywiady przeprowadzane przy zachowaniu reguły ochrony danych osobowych.</p>
<p>KROK TRZECI – <i>Ocena sytuacji, diagnoza</i></p>	<p>Wspólne sprecyzowanie „hamulców” przy pomocy specjalistów takich jak socjolog, psycholog, pracownik socjalny lub doradca zawodowy. Tworzona indywidualna dokumentacja to dokumentacja klubu również do przyszłych analiz kierunków działania w lokalnym środowisku społecznym.</p>
<p>KROK CZWARTY – <i>Towarzystwo i wsparcie</i></p>	<p>Klubowicze powinni być przekonani, że kompetencje i narzędzia KIS są do ich dyspozycji, tzn. sprzęt komputerowy dostępny w momentach kiedy osoby chcą samodzielnie przygotowywać swoje dokumenty, pisma i wnioski. Udzielanie porad, odpowiedzi zamiast wykonywania czynności za klubowicza. Dążenie do wyboru liderów grup wzajemnego wsparcia.</p>

Przy podejmowaniu decyzji o rodzaju planu działań klubu przydatnym będzie treść art. 108 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, mówiąca o *kontrakcie socjalnym*. W tym miejscu, dla kierownika klubu niezmiernie istotne będzie nawiązanie od samego początku współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej oraz najbliższym urzędem pracy.

Ponadto, zasadę dobrowolności przystępowania do uczestnictwa w zajęciach KIS należy połączyć z „cichym” stosowaniem dyscypliny (lub samodyscypliny wśród uczestników danej grupy wsparcia). Tu pomocnym może być, *po pierwsze* zwykły plan zajęć, zwłaszcza zajęć uznanych za reintegrację zawodową (np. kurs języka obcego), oraz *po drugie* wprowadzenie formularza zaświadczenia o korzystaniu z usług klubu oraz świadectwa ukończenia zajęć. Klub powinien pomóc w uznaniu tego rodzaju zaświadczenia, co wpisuje się między innymi w treść *art. 16 ust.1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym*.

Katalog grup kwalifikujących się do uczestnictwa w klubie nie jest enumeratywny, co oznacza, że może być z czasem rozszerzony o inne kategorie, np. matki samotnie wychowujące dzieci, dzieci i młodzież z rodzin dysfunkcyjnych. Klub nie musi skupiać wszystkich grup określonych ustawą, ale nie powinna uczestniczyć w nim tylko jedna z nich. Łączenie kilku grup zróżnicowanych pod względem wieku, płci, poziomu wykształcenia, sytuacji osobistej będącej przyczyną wykluczenia jest wskazane ze względu na animowanie procesu reintegracji u każdej z osób uczestniczących w klubie, co w konsekwencji pozytywnie wpływa na przełamanie izolacji społecznej dotyczącej uczestników.

## **Budowa planu zajęć klubu integracji społecznej** – wskazówki

Trudno jest zaproponować uniwersalny plan zajęć, który przyniesie sukces przede wszystkim samym uczestnikom, ale również przyczyni się

do wzmocnienia pozycji klubu integracji społecznej w przełamywaniu barier marginalizacji, ubóstwa i bezrobocia. Korzystając z doświadczeń praktyków z Zamościa sformułowano cztery wskazówki, które mogą być wykorzystywane przez innych inicjatorów. I tak:

- ⇒ *Wskazówka pierwsza* – proponowany program zajęć powinien być realizowany co najmniej przez kilka miesięcy. Zajęcia w okresach krótszych nie spowodują osiągnięcia celów.
- ⇒ *Wskazówka druga* – wobec osób uczestniczących w zajęciach klubu wskazane jest zastosowanie np. edukacji nieformalnej jako narzędzia integracji społecznej. Forma ta zakłada przede wszystkim spełnienie podstawowych potrzeb osób, którym ma służyć. Trudno rozpocząć pracę z ludźmi jeśli w tym samym czasie nie mają co jeść, ani gdzie mieszkać. Edukacja nieformalna to planowana, nastawiona na osiągnięcie z góry określonego celu „*nauka poprzez praktykę*”. Metodologia polega na interakcji pomiędzy uczniami i konkretnymi sytuacjami, których doświadczają. Nie ma wykładowców dostarczających wiedzę ex-cathedra, zamiast nich są edukatorzy, którzy wraz z uczniami dostarczają sobie nawzajem wiedzy i umiejętności w relacji poziomej. Uczniowie znajdują się w centrum własnego procesu edukacyjnego a edukatorzy wspierają ich w tym procesie.
- ⇒ *Wskazówka trzecia* – to organizowanie zbiorowych form działania, gdzie umiejętności członków grupy służą tworzeniu sieci wzajemnych kontaktów społecznych. Wzajemne wsparcie, zaradności członków grupy, tworzy drugie pozaekonomiczne jej życie. „Bezgotówkowa” wymiana usług pozwala przetrwać najtrudniejsze chwile. Jest to jedna z technik organizowania „*pomocy dla samopomocy*”.
- ⇒ *Wskazówka czwarta* – angażowanie w proces rekrutacji uczestników innych lokalnych partnerów (tj. ośrodki pomocy społecznej, centra integracji społecznej czy urzędy pracy), co pozwoli wspólnie układać plany zajęć.

Budowa planów usług świadczonych przez KIS-y winna również uwzględniać takie reguły jak: (a) wielkość grupy uczestników na konkretne zajęcia maksymalnie do 15 osób, (b) moduły czasowe na 1 uczestnika np.: początkowa nauka języka obcego – 60 godzin, nauka obsługi komputera – 30 godzin, porady prawne – to około 80 godzin, trening psychologiczny – 175 godzin, diagnoza osobowościowa – 75 godzin, oraz badania preferencji zawodowych – 140 godzin.

## **Inicjowanie klubu integracji społecznej** **– trzy podstawowe warianty**

Podstawa prawna procedury tworzenia klubów, którą jest art. 18. ust. 1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym wskazuje gminę, ośrodek pomocy społecznej lub organizację pozarządową jako podmioty instytucjonalne upoważnione do powołania klubu. Oto trzy podstawowe warianty (formuły) inicjatywy:

### **WARIANT AUTONOMICZNY**

- I. Instytucja tworząca: **Gmina** – Art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym stanowi: *„W celu wykonywania zadań gmina może tworzyć jednostki organizacyjne, a także zawierać umowy z innymi podmiotami, w tym z organizacjami pozarządowymi.*

Opis działania: Klub prowadzony przez gminę może działać jako jej jednostka organizacyjna – procedura powołania gminnej jednostki organizacyjnej. Procedura ta z uwagi na rolę klubu integracji społecznej jest bardziej skomplikowana niż utworzenie takiego klubu przez już istniejącą gminną jednostkę organizacyjną. Powstanie takiego klubu można porównać do powoływania np. gminnego ośrodka pomocy społecznej, gminnej biblioteki lub gminnego przedszkola. Kwestią zasadniczą jest określenie statutowej funkcji – czy jest to jednostka z osobowością prawną czy też nie posiadająca osobowości prawnej. Ze względu na specyfikę działalności klubów integracji społecznej i na regulacje ustawy o zatrudnieniu socjal-

nym najlepszym rozwiązaniem jest prowadzenie klubu przez istniejącą już jednostkę organizacyjną gminy zajmującą się pomocą społeczną. Może to być ośrodek pomocy społecznej lub np. dzienny dom pobytu.

- II. Instytucja tworząca: **Ośrodek pomocy społecznej** – Art. 15 pkt 6 ustawy o pomocy społecznej wskazuje: *rozwijanie nowych form pomocy społecznej w ramach zidentyfikowanych potrzeb.*

Opis działania: Ośrodek pomocy społecznej może prowadzić klub integracji społecznej jako jedną ze swoich sekcji w dziale pomocy środowiskowej, jest to zasadne ze względu na zakres obowiązków i kwalifikacje pracowników tego działu. Proponowane rozwiązania proceduralne są najwłaściwsze ze względu na obecny stan prawny, który nie wyodrębnia klubu integracji społecznej od organu prowadzącego, nie ma on również statutu jak w przypadku tworzonych przez gminę jednostek organizacyjnych ani nadanego statusu, jak w przypadku centrum integracji społecznej. Nie posiada też osobowości prawnej. Zmiana struktury organizacyjnej jednostki chcącej prowadzić klub wymaga uchwały organu stanowiącego gminy (rady gminy/ rady miejskiej).

- III. Instytucja tworząca: **Organizacja pozarządowa** – organem prowadzącym klub integracji społecznej może być organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24.04.2003 r. o pożytku publicznym i o wolontariacie.

Opis działania: Organizacja pozarządowa musi statutowo zajmować się (prowadzić) reintegrację społeczno-zawodową dla osób określonych w art. 1 ust. 1 pkt 2–3 ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Prowadzenie klubu oznacza prowadzenie jednej z form działalności statutowej organizacji.

## WARIANT WSPÓLPARTNERSKI

Kilka podmiotów może zawrzeć porozumienie w sprawie utworzenia klubu integracji społecznej, z określeniem instytucji wiodącej, tj. takiej która będzie występowała w imieniu całego klubu, reprezentowała go w kontaktach z administracją, np. w stosunku do powiatowego urzędu pracy (starosta, lub prezydenta miasta na prawach powiatu), przy organizacji programów rynku pracy – robót publicznych, czy zatrudnienia tymczasowego. W poro-

zumieniu należy określić: (a) podział ról, (b) zaznaczyć wkład wnoszony w to przedsięwzięcie (lokal, środki finansowe, kadre itp.).

**WARIANT ROZSZEZAJACY  
DOTYCHCZASOWĄ DZIAŁAÑOŚĆ**

W tym wariantcie istnieje możliwość poszerzenia dotychczasowej działalności placówki, na przykład klubu pracy, poprzez uwzględnienie zajęć z zakresu reintegracji społecznej. Wariant taki zależny jest od woli organizatora. Takim przykładem jest Barlinek.

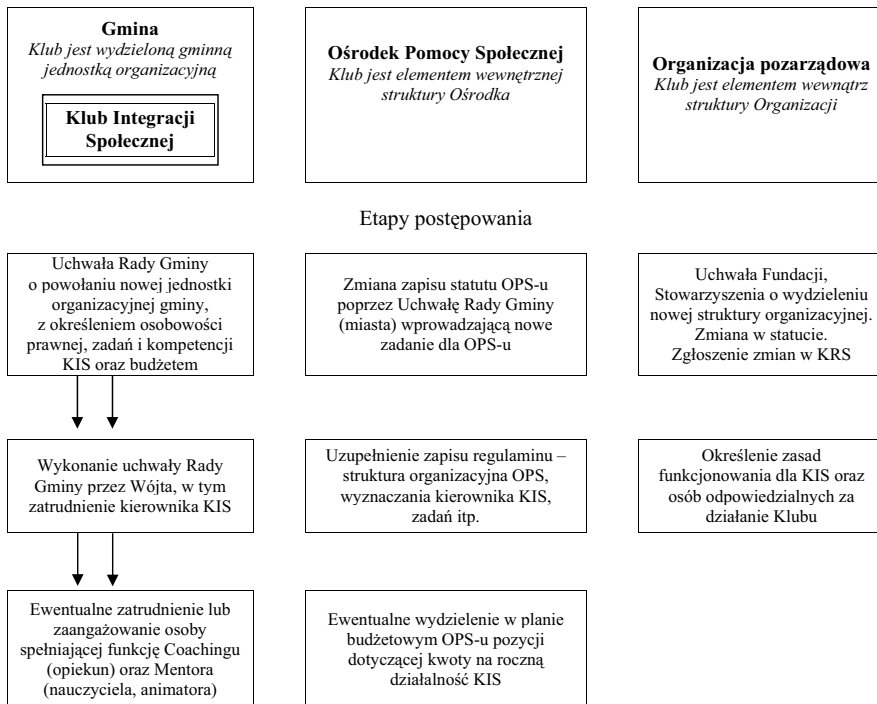
W wielu, rejestrowanych przez Ministerstwo Polityki Społecznej w I połowie 2005 roku, zapytaniach osób, instytucji administracji samorządowej i organizacji pozarządowych, zainteresowanych problematyką tworzenia klubów, odnotowano prośbę o przedstawienie schematu postępowania proceduralnego. Na ile podjęta próba będzie pomocna i ułatwiająca podejmowanie decyzji trudno w chwili obecnej przesądzić. Z oceny wniosków konkursowych, jakie napłynęły na wspomniany wcześniej konkurs Ministra Polityki Społecznej można stwierdzić, że w większości przypadków instytucją inicjującą powstanie nowego klubu jest ośrodek pomocy społecznej, następnie organizacja pozarządowa a na końcu gmina. To również potwierdza wyżej opisane warianty inicjowania klubu integracji społecznej.

---

## Dobre przykłady

---

### Schemat procedury postępowania w celu utworzenia klubu integracji społecznej



## Kalkulacja rocznych kosztów klubu integracji społecznej – na przykładzie klubu w Zamościu

Przedstawiona kalkulacja kosztowa została opracowana dla formuły organizacyjnej realizowanej przez organizację pozarządową przy następujących założeniach, które przyjęto jako „górne limity” (tzw. maksymalne) dla tego typu inicjatywy: (a) kadra klubu – to 6 osób, przy czym przyjęto 2 pełne etaty dla 3 osób, 1 staż, oraz 2 wolontariuszy, (b) uczestnicy – maksymalnie 30 osób, oraz (c) okres organizowania i funkcjonowania klubu – 12 miesięcy.

## Dobre przykłady

Tabl. 4. Kalkulacja kosztów klubu integracji społecznej  
na przykładzie ZSEiPSM w Zamościu – 2005 rok.

Lp.	Rodzaj kosztów i sposób ich kalkulacji (koszt jed.)	Koszt jednostkowy – miesięczny (w zł)	Koszt całkowity roczny (w zł)	Z tego:	
				Dotacja (w zł)	Własne (w zł)
<b>I.</b>	<b>Koszty bezpośrednie związane z reintegracją społeczną i zawodową:</b>	<b>x</b>	<b>38.200</b>	<b>24.000</b>	<b>14.200</b>
Z tego:					
1.	Koszty organizacji spotkań klubowych:	x	4.000	2.300	1.700
	1) Promocja; Działania propagujące KIS – plakaty (usługa obca), ulotki, broszury	x	1.000	500	500
	2) Prasa, wydawnictwa, gry planszowe, itp.	30	360	260	100
	3) Środki czystości i higieny osobistej	50	600	400	200
	4) Bilety MPK – dojazd na zajęcia dla niektórych uczestników KIS (2,00 zł/1 os x 10 osób)	20	240	240	
	5) Art.spożywcze (herbata, kawa, napoje itp.). (ok. 5 zł /osobę)	150	1.800	900	900
2.	<b>Reintegracja społeczna:</b>	x	3.000	1.500	1.500
	1) Spotkania plenerowe, wycieczki – kwartalne	x	1.000	500	500
	2) Imprezy kulturalne – kino, teatr, konferencje	x	1.000	500	500
	3) Imprezy okolicznościowe dla klubowiczów (np. z okazji świąt, rocznic państwowych – np. 4 razy do roku)	x	1.000	500	500
3.	<b>Reintegracja zawodowa dla grupy 6–10 osób:</b>	x	31.200	20.200	11.000
	1) Nauka języków obcych	600	7.200	4.200	3.000
	2) Indywidualne dokształcanie zawodowe – kurs	1.000	12.000	8.000	4.000
	3) Nauka obsługi komputera, urządzeń kopiujących, kas fiskalnych lub cateringu, itp.	1.000	12.000	8.000	4.000
<b>II</b>	<b>Koszty administracyjno-biurowe:</b>	<b>x</b>	<b>12.360</b>	<b>10.000</b>	<b>2.360</b>
1.	Koszt utrzymania lokali zgodnie np. z umową użyczenia np.2 pomieszczenia	300	3.600	3.600	
2.	Użytkowanie wyposażenia (komputer, fax., ksero, itp) Telefon stacjonarny, Internet, e-mail,	100	1.200	1.000	400
3.	Zakupy materiałów biurowych	150	1.800	1.400	400
4.	Obsługa bankowa	150	1.800	1.400	360
5.	Koszty podróży służbowych – delegacje	30	360	2.000	1.000
6.	Inne administracyjne – konserwacje urządzeń	300	3.600		
<b>III.</b>	<b>Koszty personalne – lider klubu – 1 etat, psycholog – 0,7 etatu, stażystka PUP, obsługa ksiąg. - finansowa – 1/3 etatu, z tego: 2 etaty po ca 1800 zł/1 os + staż z PUP (wielkość według szacunku Zamość)</b>		<b>53.000</b>	<b>22.000</b>	<b>31.000</b>
<b>IV</b>	<b>Ogółem (poz. I + II + III)</b>		<b>103.560</b>	<b>56.000</b>	<b>47.560</b>

Na przykładzie powyższej kalkulacji działalności rocznej klubu w Zamościu widać od razu różnicę wobec propozycji kosztorysowych tworzenia centrów integracji społecznej. Oczywiście, że rozwój profilu działania klubu wymaga poszukiwania nowych źródeł finansowych. Dowodem jednak,

bardzo pozytywnym, na to że może się udać jest właśnie Zamość, którego pierwsi uczestnicy klubu brali udział w przygotowaniu wniosku o dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego. Wniosek został złożony do Ministerstwa Gospodarki i Pracy pod koniec 2004 roku. Propozycja programowa KIS Zamość uzyskała dofinansowanie około 400,0 tys. złotych.

## **Przykłady dobrych praktyk – profil działania, sukcesy**

### ***Szkoła Animacji Socjalnej SAS w Poznaniu***

Klub ten kieruje się kilkoma głównymi zasadami: dobrowolność uczestnictwa, indywidualny wpływ na wybór programu zajęć, równe szanse w dyskusjach.

SAS prowadzi półroczne kursy po 16 godzin w miesiącu. Rodzaje płaszczyzn działania to: edukacja uzupełniająca braki w wykształceniu, nauka poruszania się po świecie, nauka myślenia obywatelskiego, zdobywanie konkretnych umiejętności, oraz przygotowanie do dalszej samodzielnej nauki. Najczęstszymi uczestnikami zajęć są osoby wywodzące się z takich grup ryzyka jak: osoby bezdomne, uzależnione od alkoholu i innych środków, ubogie. Działania Szkoły są kolejnym etapem przyjętych programów, po zagwarantowaniu „dachy nad głową”, doraźnej pomocy materialnej, czy pomocy w rozwiązaniu problemów natury osobistej lub prawnej. Absolwenci grup samokształceniowych otrzymują Dyplom Animatora Wspólnoty.

### ***Klub Integracji Społecznej w Strzelcach Opolskich***

Klub ten to inicjatywa takich podmiotów jak: Fundacja Pomocy Wzajemnej „Barka”, Ośrodek Pomocy Społecznej oraz Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Opolskich. Uczestnicy zajęć otrzymują poza pomocą doraźną, typową dla problematyki pomocy społecznej, pomoc w charakterze tymczasowej pracy – programy robót publicznych. Klub ten zaczął działać od 1 lutego 2004 roku na bazie rozwiązań ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

---

## Dobre przykłady

---

Pierwszy turnus zajęć, obejmował trzy etapy po 7 tygodni (kurs, warsztaty, praca). Rekrutacja 98 osób obejmowała podpisanie *kontraktu socjalnego*. To rozwiązanie miało motywować uczestnika do systematycznego udziału w zajęciach. Z grupy rekrutacyjnej ostatecznie do uczestnictwa zakwalifikowano 22 osoby, z czego regularnie w zajęciach brało udział 19 osób, a 3 osoby zrezygnowały z uczestnictwa w klubie.

### **Biura aktywizacji zawodowej CARITAS**

Pomysł Caritas Polska został wsparty środkami finansowymi z programu Phare-ACCESS 2000. W jego ramach powstały 3 biura aktywizacji bezrobotnych prowadzone przez Caritas Diecezji Toruńskiej, Caritas Diecezji Kieleckiej i Caritas Archidiecezji Lubelskiej. Praca z podopiecznymi tych biur opiera się na regule *towarzyszenia i akompaniatorów*.

*Towarzyszenie opiera się na indywidualnym podejściu do sytuacji bezrobotnego w czasie, jakiego sam potrzebuje, aby na nowo odzyskać wiarę w siebie, nawiązywać relacje z innymi i włączyć się aktywnie w życie społeczne i zawodowe poprzez znalezienie zatrudnienia.*

*Akompaniator towarzyszy osobie poszukującej zatrudnienia w jej odnalezieniu się na rynku pracy. Towarzyszy jej w podejmowanych działaniach, zgodnie z obranym przez daną osobę celem. Wspiera, motywuje i zachęca.*

Grupy docelowe projektu: to bezrobotni powyżej 12 miesięcy.

Rezultaty projektu:

	Liczba wizyt ogółem	Liczba osób objętych programem	Liczba wizyt osób objętych programem	Liczba osób zatrudnionych w wyniku pomocy klubu
Lublin	1580	489	1268	40
Kielce	1420	93	622	28
Grudziądz	917	350	917	30
Bartoszyce	295	162	166	32
Razem	4212	1094	2973	130

### ***Klub Integracji Społecznej w Zamościu***

Grupa inicjatywna to: przedstawiciele samorządu lokalnego, Miejskiego Centrum Pomocy Rodzinie w Zamościu, Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu oraz Centrum Wolontariatu w Zamościu. Pierwszy okres pilotażowy objął miesiące od marca do grudnia 2004 roku i dotyczył osiągnięcia celów programu: *Ideą programu jest praca w sieci i holistyczne podejście do osób*, a mianowicie: (a) poprawa funkcjonowania społecznego osób długotrwale bezrobotnych, (b) rozpoczęcie przeciwdziałania izolacji społecznej – integracja wewnętrzna (osób z problemem bezrobocia) oraz zewnętrzna (z realizatorami programu i środowiskiem lokalnym), a także (c) uzyskanie zwiększonego poziomu umiejętności poruszania się w ramach nowego systemu społecznego. Osoby przyjmowane do klubu są traktowane jako ludzie mający rodzinę lub zerwane więzi rodzinne, swoją historię – sukcesy i porażki, talenty i deficyty, słabe i mocne strony.

W 2004 roku w zajęciach klubu uczestniczyło 27 osób, plus 4 wolontariuszy. Wśród uczestników znajdowało się: 19 osób długotrwale bezrobotnych, 4 osoby bezdomne (w rozumieniu ustawy o pomocy społecznej), które realizują indywidualny program wychodzenia z bezdomności, 1 osoba po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego oraz 3 osoby karane. Klub ma do dyspozycji: świetlicę, biuro wyposażone w komputer. Grupa uczestników klubu została aktywnie włączona do zajęć warsztatowych prowadzonych w ramach realizacji projektu konkursowego Ministerstwa Polityki Społecznej pt. *„Kampania promocyjno-szkoleniowa w zakresie ustawy o zatrudnieniu socjalnym”* w Zamościu.

*Jerzy Głodowski*

Izba Rzemieślnicza w Rzeszowie

## **Polsko-niemiecka wymiana doświadczeń szkoleniowych w programie „Leonardo Da Vinci”**

Izba Rzemieślnicza w Rzeszowie, oprócz stabilnego rozwoju systemu edukacji zawodowej wśród zrzeszonego rzemiosła, umieściła w programie na najbliższe lata umożliwianie oraz ułatwianie nawiązywania kontaktów krajowych i zagranicznych pomiędzy rzemieślnikami z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Pierwszym szeroko dostrzeżonym na Podkarpaciu rezultatem tej strategii był zrealizowany przez promotora – Izbę Rzemieślniczą w Rzeszowie w dniach 23–27 sierpnia 2004 r. projekt „*Do-skonalenie zawodowe jako wzrost konkurencyjności rzemiosła*” w ramach wspólnotowego programu „Leonardo da Vinci”. Dotyczył on wymiany 10-cio osobowej kadry rzemieślników szkolących w swoich zakładach pracowników młodocianych w zawodach: cukiernik, piekarz, mechanik i elektromechanik pojazdów samochodowych. Wymiana ta miała na celu porównanie polskiego i niemieckiego systemu wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego w zakładach rzemieślniczych zrzeszonych w cechach i spółdzielniach będących członkami organizacji promotora. Jednotygodniowa wymiana doświadczeń pomiędzy polskimi i niemieckimi właścicielami oraz pracownikami zakładów rzemieślniczych, stanowiących kadrę szkolącą uczniów w ww. zawodach – polegała na poznaniu systemów szkolenia praktycznego i nauczania teoretycznego, oraz nowo-

czesnych technologii produkcji i świadczonych usług. Wszystko to miało na celu zaobserwowanie istniejących podobieństw i różnic.

Ułożenie programu wymiany w taki sposób, że dwa dni (pierwszy i ostatni) przeznaczone zostały na: zapoznanie się polskich beneficjentów z głównymi kierunkami działania i strukturą organizacyjną warsztatów szkoleniowych niemieckiego partnera (HWK Osnabrück-Emsland) i jego zadaniami edukacyjnymi dot. zawodów: piekarz, cukiernik, mechanik pojazdów samochodowych oraz zebranie i podsumowanie efektów tej wizyty prowadzącej do dalszej wzajemnej współpracy – pozwoliły na jego pełną realizację.

W części warsztatowej polscy rzemieślnicy mieli możliwość zaobserwować elementy treningu nowatorskich technik szkoleniowych w zakresie szkolenia praktycznego w izbowym centrum szkoleniowym oraz w odwiedzanych małych i średnich zakładach rzemieślniczych. Nasi beneficjenci zaprezentowali również swoim niemieckim kolegom po fachu stosowane przez nich techniki produkcyjne i zdobnicze, które tam przy seryjnej produkcji maszynowej nie są używane. Wszyscy uczestnicy zapoznali się z organizacją pracy w niemieckich przedsiębiorstwach, oraz technikami komunikacji i zarządzania czasem; a także przetwarzania informacji do danej sytuacji dydaktycznej w procesie nauczania praktycznego młodych adeptów rzemiosła. Była to doskonała okazja do wymiany na bieżąco wzajemnych doświadczeń i uwag z tym związanych.

Szkolnictwo zawodowe w Niemczech stoi na wysokim poziomie, osiągniętym poprzez doskonale wyposażone centra szkoleniowe, wykwalifikowaną kadrę instruktorską i świetnie zarządzaną strukturę organizacyjną. System kształcenia zawodowego w rzemiośle niemieckim, podobnie jak w Polsce, jest dwukierunkowy. Wiedzę teoretyczną uczniowie pobierają w szkołach zawodowych, natomiast naukę praktyczną w zakładach rzemieślniczych oraz w warsztatach izby rzemieślniczej.

Uczestnicy wymiany ze szczególnym zainteresowaniem przyjęli przedstawioną im przez niemieckich gospodarzy informację o tym, iż doświadczeni czeladnicy mogą – według nowych przepisów rzemieślniczych obowiązujących w Niemczech od 1 stycznia 2004 – samodzielnie

prowadzić działalność gospodarczą prawie we wszystkich zawodach, bez składania egzaminu mistrzowskiego (Allgemeine Bäcker Zeitung, Nr 34, str. 2 – 21.08.2004). Doprowadziło to w Niemczech do lawinowego wzrostu liczby zakładów rzemieślniczych. Najwięcej uprawnień do trudnienia się rzemiosłem wydano dla fryzjerów, malarzy-lakierników, murarzy i betoniarzy. Za udzielenie pozwolenia do prowadzenia zakładu pobierane są przez krajowego dyrektora ds. usług tzw. opłaty administracyjne w wysokości ok. 1 533 EUR. Natomiast ze strony izb rzemieślniczych pobierane są opłaty za wpis na listę rzemieślników, które mieszczą się w widełkach pomiędzy 600–800 EUR.

Polscy rzemieślnicy przyznali, że jest to pewne poluzowanie restrykcyjnych dotąd niemieckich przepisów dot. prowadzenia działalności rzemieślniczej. Dla porównania, w Polsce istnieje dość liberalne prawodawstwo w tym zakresie i najbardziej dostrzegalnymi wymogami wobec rzemieślników są obowiązki powiązane z uprawnieniem zakładu do praktycznego szkolenia pracowników młodocianych: (1) zrzeczenia się zakładu w cechu, (2) posiadania tytułu kwalifikacyjnego mistrza w zawodzie oraz (3) tytułu instruktora praktycznej nauki zawodu w zakładach pracy.

Organizacja szkolenia zawodowego branży spożywczej w Niemczech jest dwutorowa. Wynika to z samej struktury organizacyjnej tamtejszego rzemiosła, jego tradycji, a przede wszystkim ze świadomości roli jaką odgrywa dobre przygotowanie przyszłych pracowników w procesie produkcji. Podobnie jak w Polsce, uczniowie uczęszczają do szkół i odbywają praktyczną naukę zawodu w zakładach rzemieślniczych. Jednak w czasie roku szkolnego każdy uczeń odbywa 6–9 tygodniową praktyczną naukę zawodu w dobrze wyposażonych w sprzęt warsztatach szkoleniowych. Zajęcia na tej praktyce są doskonale przygotowane pod względem merytorycznym m.in. poprzez drobiazgowy program rozpisany na każdy dzień szkolenia i odbywają się pod okiem doświadczonych opiekunów w 10-osobowych grupach.

Podkarpaccy rzemieślnicy na miejscu przekonali się o tym, że niemieckie rzemiosło w pełni docenia wartość doskonałego przygotowania zawodowego pracowników młodocianych. W roku szkolnym 2004/05

w całej HWK Osnabrück-Emsland szkoli się tylko 40 uczniów piekarstwa. Z pewnością nakłady finansowe poniesione na kształcenie w takim wydaniu zaowocują bardzo dobrze przygotowaną kadrą pracowników.

Wykształcenie mechanika samochodowego trwa 3,5 roku. Zrezygnowano z podziału na mechaników i elektromechaników samochodowych ze względu na nierozzerwalność zagadnień obu zawodów we współczesnym samochodzie. Uczeń uczęszcza do szkoły, w której prowadzone są zajęcia z przedmiotów zawodowych. Natomiast praktykę odbywa w warsztatach samochodowych, a także uczęszcza na 9-tygodniowy kurs w warsztatach Izby Rzemieślniczej.

Ważnym założeniem niemieckiego systemu kształcenia jest osiągnięcie porównywalnego poziomu nauczania we wszystkich ośrodkach kształcenia na terenie całego kraju. Podobnie jak i w polskich warsztatach – w żadnym z odwiedzanych przez beneficjentów niemieckich serwisów, bądź też warsztatów niezależnych – nie jest realizowany pełny proces obsługowo-naprawczy samochodu, lecz jedynie jego wycinek w jakim wyspecjalizowany jest warsztat lub marka pojazdu jaką posiada dany serwis.

Programy nauczania, za opracowanie których jest odpowiedzialna Izba Rzemieślnicza obejmują całokształt zagadnień niezbędnych do wystarczającego przygotowania ucznia do zawodu. Według oceny polskich rzemieślników branży motoryzacyjnej proces kształcenia uczniów w warsztatach Izby Rzemieślniczej w Osnabrück oparty jest na logicznym programie nauczania oraz posiadanych pomocach dydaktycznych (od tablic obrazujących działanie prostych układów elektrycznych, oraz wyjaśniających kinematykę działania zespołów samochodu po najbardziej zaawansowane technicznie diagnostyki najnowszej generacji, analizatory spalin, urządzenia do regulacji i geometrii podwozia, oraz symulacje komputerowe działania zespołów), które umożliwiają uczniowi dokładne zrozumienie funkcjonowania poszczególnych zespołów samochodu, jak również naukę pracy na wymienionych urządzeniach – nie zawsze znajdujących się na wyposażeniu warsztatów, gdzie odbywają praktyczną naukę zawodu.

Polscy beneficjenci wymiany zgodnie zauważyli, iż w polskim systemie szkoleniowym należy poświęcić więcej czasu na przekazywanie uczniom praktycznej wiedzy podczas praktyk w zakładach. Szczególnie należy wpoić młodym adeptom rzemiosła takie cechy jak punktualność, dokładność, rzetelność i odpowiedzialność za wykonywaną pracę.

Najbardziej reformatorskie postawy chciałyby wzmocnić pozycję polskiego rzemiosła, które powinno dokonać niezbędnych radykalnych zmian instytucjonalnych na wzór niemiecki, tj.: umocnić rolę izb rzemieślniczych, do których przynależność cechów i rzemieślników (!) byłaby obowiązkowa (ale za to dobrowolność w zrzeszaniu się w cechach); oraz poprzez wzrost udziału państwa w finansowaniu zawodowego szkolenia praktycznego w warsztatach rzemieślniczych. Za tym powinno iść podniesienie rangi egzaminów czeladniczych i mistrzowskich poprzez zwiększenie wymagań sprawdzających umiejętności i wiedzę kandydatów.

Jak wynika z rozmów przeprowadzonych przez polskich beneficjentów wymiany – przedst. branży motoryzacyjnej – z pracownikami Izby Rzemieślniczej w Osnabrück, obserwuje się tam brak młodzieży mogącej sprostać wymaganiom postawionym przez program nauczania wynikający z ogromnego postępu technicznego w budowie samochodów. Niemniej jednak niemiecki system szkolenia należy uznać za bardzo dobry, gdyż gwarantuje dobre przygotowanie ucznia do podjęcia pracy praktycznie w każdym warsztacie, często różnym od tego w jakim odbył praktykę.

Zastosowanie niemieckich rozwiązań na naszym rynku edukacyjnym jest w zasadzie niemożliwe ze względu na konieczność zorganizowania odpowiedniego wyposażenia i późniejszego finansowania działalności takich ośrodków szkoleniowych. Koszt urządzeń i organizacji ośrodków jest niewspółmiernie większy od obecnej kondycji finansowej polskich izb oraz zakładów rzemieślniczych, które musiałyby ponosić większościowe koszty ich funkcjonowania.

Częściowa poprawa istniejącej, trudnej sytuacji na polskim rynku szkoleniowym byłaby możliwa – według uczestników wymiany – jedynie poprzez wytypowanie w najlepszych, zrzeszonych w cechach, zakładach odrębnych stanowisk szkoleniowych i opracowanie planu rotacji uczniów,

tak aby w miarę możliwości zrealizować program nauczania. Rozwiązanie to wymagałoby od mistrzów szkolących dużego zaangażowania oraz powołania przy cechach osób odpowiedzialnych za organizację i nadzór nad takimi przejściami. Zasadniczą przeszkodą w jego wprowadzeniu jest niestety brak odpowiednich regulacji prawnych, które zapewniłyby stabilne finansowanie takiego systemu.

Wymiana doświadczeń zawodowych i edukacyjnych polskich rzemieślników z ich kolegami po fachu z Niemiec, która odbyła się w partnerskich niemieckich zakładach rzemieślniczych oraz instytucjach szkoleniowych – pomoże realizować strategię podkarpackich firm rzemieślniczych ukierunkowaną na rozwój i udoskonalenie kształcenia zawodowego oraz jego dostosowanie do rynku pracy.

Będąca efektem wymiany, zainicjowana współpraca partnerów pozwoliła na rozwój kontaktów pomiędzy rzemieślnikami polskimi i niemieckimi; ułatwiła rzemieślnikom podkarpackim dostęp do nowoczesnych technik w cukiernictwie, piekarstwie, mechanice i elektromechanice pojazdowej; umożliwiła pogłębienie doświadczeń zawodowych oraz przeniesienie na teren działalności Promotora nowoczesnych trendów w zawodach, których reprezentanci uczestniczyli w omawianym projekcie wymiany.

Nie bez znaczenia jest fakt, że projekt ten – a przede wszystkim szeroka wiedza i doświadczenie zdobyte przez beneficjentów będą dalej wpływać w korzystny sposób na pracę cukierników, piekarzy, mechaników i elektromechaników pojazdowych zrzeszonych w podkarpackich cechach oraz na szkolenie przez nich uczniów. Najszybciej dostrzegalnym efektem odbytej wymiany jest z pewnością lepsza organizacja działań szkoleniowych i miejsc pracy w zakładach, których przedstawiciele uczestniczyli w projekcie.

Tygodniowy pobyt w Osnabrück okazał się dobrze wykorzystanym czasem. Uczestniczący w wymianie beneficjenci wdrażają jej rezultaty w swoich zakładach i miejscach pracy. Wiele z wyniesionych doświadczeń zostanie przeniesionych na grunt rodzimej rzemieślniczej oświaty zawodowej, bowiem tematy podejmowane podczas dyskusji jaka miała miejsce pomiędzy uczestnikami tej wymiany są niezwykle ważne, szczególnie w dobie kurczących się możliwości naboru młodych adeptów rzemiosła w naszym kraju.

Natomiast celem długofalowym jest poprawa sprawności zakładów rzemieślniczych na coraz bardziej konkurencyjnym, zwłaszcza po wejściu Polski do UE, rynku gospodarczym.

Godnym odnotowania jest też fakt opublikowania we wrześniowym (2004) numerze periodyku gospodarczego „*Norddeutsches Handwerk*” (*Rzemiosło Północnoniemieckie*), wydawanego przez partnerską Izbę Rzemieślniczą w Osnabrück, artykułu pt. „Grundstein für Partnerschaft gelegt” (*Podwaliny pod partnerstwo położone*), w którym opisany jest z niemieckiej perspektywy przebieg tej wizyty. Oto jego obszernie fragmenty:

„(...) Różnorakie wizyty w zakładach i koleżeńskie rozmowy między niemieckimi i polskimi rzemieślnikami dały wyraz temu, że Polacy uważają niemiecki system dualnego kształcenia zawodowego za godny polecenia w swoim kraju”.

„*Nie możemy zrozumieć dlaczego dualna nauka zawodu jest poddawana w wątpliwość przez niektórych niemieckich polityków*” – powiedział kierownik polskiej delegacji Pan Stefan Buś na spotkaniu podsumowującym w izbie rzemieślniczej. Właśnie gruntowne wykształcenie w warsztatach izby rzemieślniczej podwyższyłoby kwalifikacje uczniów również w dziedzinach, w których zakłady z powodu swojej specjalizacji nie mogłyby kształcić. W ten sposób podniosłaby się znacznie jakość kształcenia – takie było zgodne stwierdzenie polskich rzemieślników. Również ogromne możliwości dalszego kształcenia czeladników oraz zakres treści kursów mistrzowskich zachwyciły delegację spod Karpat. „*Dzięki naszym obszernym wizytom w zakładach mogliśmy uzyskać wgląd w sposób pracy i sposoby sprzedaży towarów tutejszych zakładów rzemieślniczych*” – powiedział dalej kierownik delegacji Buś.

Izba rzemieślnicza we współpracy z cechem rzemiosł pojazdowych oraz piekarzy i cukierników z Osnabrück zrealizowała program wizyty, który pokazał całe spektrum danego rzemiosła. Polscy piekarze i cukiernicy poznali dużą piekarnię (Grave), zakład specjalistyczny (Läer), zakład rodzinny (Fähmel) oraz kooperację skupująco-sprzedającą Bäko Osnabrück. Poza tym zwiedzili szkołę federacyjną dla cukierników w Wolfenbüttel, gdzie dowiedzieli się o możliwościach kształcenia.

Polscy przedstawiciele zawodu z dziedziny *mechanika pojazdowa* nawiązali kontakty z zakładami Walkenhorst i Härtel z Osnabrück oraz Patzelt z Natrup-Hagen. Szczególnie podekscytowani byli podróżą do miasta samochodowego Wolfsburga. (...)

„*Tą pierwszą wizytą delegacji polskich rzemieślników położyliśmy podwaliny pod żywą i dla obu stron efektywną współpracę*” – podsumował kierownik polskiej delegacji. Zaprosił na jesieni delegację z Osnabrück do złożenia rewizyty w Rzeszowie. „*Chcielibyśmy w przyszłości zorganizować wymianę uczniów rzemiosła i mistrzów, aby istniejące kontakty rozbudować i urozmaicić*” – wyjaśnił Z-ca Dyrektora Izby Rzemieślniczej Osnabrück-Emsland Pan Harald Schlieck, który podziękował wszystkim cechom i przedstawicielom zakładów w Osnabrück za zaangażowanie w organizację wizyty polskiej delegacji.

W ramach niemieckiego projektu programu *Leonardo da Vinci pn. „Międzynarodowa współpraca szkoleniowa małych i średnich przedsiębiorstw”* w dniach 14–19 listopada 2004 r. z rewizytą na Podkarpaciu przebywała 7-osobowa delegacja z Izby Rzemieślniczej Osnabrück-Emsland. W jej skład wchodziło 3 piekarzy, 1 cukierniczka, 1 reprezentant branży motoryzacyjnej i 2 pracowników Izby z Wicedyrektorem na czele. Tygodniowa wymiana doświadczeń zawodowych i edukacyjnych z polskimi kolegami po fachu zrzeszonymi w Izbie Rzemieślniczej w Rzeszowie uzupełniła sierpniową wizytę podkarpackich rzemieślników w dolnosaksońskich zakładach i warsztatach szkoleniowych.

W trakcie pobytu na terenie województwa podkarpackiego rzemieślnicy i przedstawiciele HWK Osnabrück-Emsland zapoznali się z działalnością i warunkami produkcji: 4 piekarni, 4 cukierni, 5 zakładów branży motoryzacyjnej w Lesku, Mielcu, Nowej Dębie, Przemyślu i Rzeszowie. Specjalnym akcentem podczas czwartego dnia pobytu ww. delegacji była wizyta w PPH TRANSSYSTEM w Woli Dalszej k. Łańcuta, największego polskiego producenta i dostawcy systemów transportu technologicznego oraz konstrukcji stalowych, wytwarzającego m.in. podzespoły dla niemieckich koncernów Volkswagen, Daimler-Chrysler, Audi, oraz dla innych marek zagranicznych.

Goście odbyli także spotkania z władzami samorządu Izby, Cechu Rzemiosł Wielobranżowych w Rzeszowie i Cechu Rzemiosł Różnych w Przemyślu, podczas których zapoznali się ze strukturą organizacyjną i charakterystyką dominujących branż wśród zrzeszonych w cechach zakładów. Niemieccy beneficjenci tej wymiany z uznaniem wyrażali się o procesie praktycznego kształcenia zawodowego pracowników młodocianych, który zaobserwowali w odwiedzanych zakładach.

Izba Rzemieślnicza wyraża nadzieję, że zrealizowany przez nią projekt oraz rewizyta gości z Niemiec zachęciły inne organizacje i rzemieślników Podkarpacia do korzystania zarówno z doświadczeń zawodowych swoich kolegów, jak też ze środków pomocowych Unii Europejskiej, mogących wspomóc modernizację bazy sprzętowej i dydaktycznej małych i średnich przedsiębiorstw rzemieślniczych.

# Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

*Magdalena Nojszewska-Dochev*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Prezydencja Wielkiej Brytanii a kształcenie i szkolenie zawodowe**

Zbliżająca się Prezydencja w Unii Europejskiej to Prezydencja Wielkiej Brytanii. Rozpocznie się ona w dniu 1 lipca 2005 r. i potrwa do dnia 31 grudnia 2005 r. Prezydencja brytyjska nastąpi po zakończeniu trwającej obecnie Prezydencji Księstwa Luxemburg, a poprzedzi Prezydencję Republiki Austrii.

Już dziś znane są w zarysie założenia programowe brytyjskich władz w odniesieniu do szeregu obszarów merytorycznych, jakie będą przedmiotem prac Komisji Europejskiej, Europejskiego Parlamentu oraz poszczególnych państw członkowskich Unii. Podczas odbywającej się w Luxemburgu w dniach 18–19 kwietnia br. Konferencji Dyrektorów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (ang: vocational and educational training VET) przedstawione zostały założenia polityki w dziedzinie kształcenia i umiejętności, planowane na okres Prezydencji Wielkiej Brytanii. Przede wszystkim zakłada się, że polityka ta:

- będzie spójna z działaniami obecnej Prezydencji Księstwa Luxemburg oraz z przyszłymi działaniami rozpoczynającej się w styczniu 2006 r. Prezydencji Republiki Austrii,
- pozwoli na osiągnięcie postępu w realizacji zadań programowych Unii Europejskiej,
- będzie ściśle związana z działaniami Komisji Europejskiej, Europejskiego Parlamentu oraz poszczególnych państw członkowskich,

- skoncentruje się na zagadnieniach związanych z bezpiecznymi i efektywnymi miejscami pracy w Unii Europejskiej oraz zmierzy się z zagadnieniem globalizacji w tym wymiarze.

*Jakie będzie zatem podejście Prezydencji Wielkiej Brytanii do zagadnień związanych z kształceniem i zdobywaniem umiejętności?*

Zakłada się, że rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego będzie zdecydowanie wpływać na osiągnięcie celów lizbońskich. Tym samym stanowi on część zintegrowanego podejścia na rzecz tworzenia większej ilości i lepszych jakościowo miejsc pracy, osiągania spójności gospodarczej i społecznej, a także lepszej ochrony środowiska. Brytyjska Strategia Umiejętności (ang: Skills Strategy) oraz przeprowadzane obecnie w Wielkiej Brytanii reformy w pełni aprobują zasadę: **Pracuj z innymi i ucz się od nich**. Opiera się ona na czterech przesłankach:

1. Ciągłe inwestowanie w osiąganie przez pracowników wyższych umiejętności prowadzi do wzrostu wydajności pracy;
2. Promowanie wśród pracodawców potrzeby włączania się w proces szkolenia pracowników staje się wymogiem obecnego rynku pracy;
3. Uznanie konieczności uatrakcyjniania europejskich systemów kształcenia na poziomie wyższym winno przyczyniać się do przyciągania do nich jak największej liczby studentów z całego świata;
4. Inwestowanie w technologie ICT stosowane w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego czyni to kształcenie i szkolenie bardziej efektywnym.

*Jakie działania podjęte zostaną w celu przełożenia powyższych przesłanek na praktykę?*

Określone zostały cztery bloki tematyczne, wokół których koncentrować się będą działania na rzecz rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego w czasie trwania Prezydencji brytyjskiej. Są to:

**Blok I: *Umiejętności pracowników a wydajność pracy***

Działania objęte tym blokiem będą zmierzały do określenia tych umiejętności pracowników, których rozwój może najbardziej wpływać obecnie na wzrost wydajności pracy, tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Po dokonaniu diagnozy istotne będzie ustalenie w jakim kierunku należy rozwijać system VET, aby odczuwalny był jego wpływ na rozwój przedsiębiorczości i wzrost wydajności pracy. I wreszcie finansowy aspekt tego zagadnienia – jak wykazać, że inwestowanie w szkolenie i kształcenie pracowników to nie finansowa strata dla pracodawcy, a jego przyszły zysk.

**Blok II: *Pracodawca włączony w podwyższanie umiejętności pracowników***

Biorąc pod uwagę powyższe, rozważane będą modele i systemy włączania pracodawców w proces definiowania i „dostarczania” pracownikom niezbędnych umiejętności. Nie bez znaczenia będzie w tym zakresie zastosowanie podejścia sektorowego. Rola sektorów polegać będzie głównie na definiowaniu wskaźników efektywności i kluczowych umiejętności wpływających na osiągnięcie tych wskaźników – tak w ujęciu krótko- jak i długofalowym. Osiągnięciu takiego podejścia sprzyjać ma podejmowanie wspólnych działań przez różne grupy pracodawców.

**Blok III: *Szkolnictwo wyższe***

Szkolnictwo wyższe i jego rozwój zajmuje w zapisach Strategii Lizbońskiej jedno z kluczowych miejsc. W czasie Prezydencji Wielkiej Brytanii działania w tej dziedzinie skupione będą na kwestiach związanych z uznaniem roli szkolnictwa wyższego jako siły sprawczej progresu naukowo-badawczego, transferu technologii i rozwoju innowacji. Będą zatem trwałe debaty dotyczące przede wszystkim przyszłych modeli finansowania szkolnictwa wyższego oraz debaty nad jakością systemów szkolnictwa wyższego w krajach członkowskich.

**Blok IV: *Rola ICT***

Nowoczesne, rozwijające się technologie ITC już od kilku lat zajmują ważne miejsce w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego. Przewi-

dywany jest wzrost ich roli, przy czym dla ludzi młodych ICT traktowane będzie jako umiejętność kluczowa, natomiast w przypadku grup starszych pracowników pożądane jest ciągle szkolenie tych pracowników – także w miejscu pracy – w zakresie poszerzania umiejętności posługiwania się sprzętem i oprogramowaniem komputerowym oraz innymi, nowoczesnymi technologiami ITC.

\*\*\*

Promowanie kształcenia nieformalnego w miejscu pracy, które ma być jednym z głównych zagadnień dyskutowanych w czasie nadchodzącej Prezydencji brytyjskiej jest tematem najnowszego opracowania CEDEFOP, autorstwa Barry Nyhana, przygotowanego w marcu br. i zaprezentowanego podczas spotkania dyrektorów generalnych ds. kształcenia zawodowego, które odbyło się w Luxemburgu w dnia 18–19 kwietnia 2005 r. Poniższa próba streszczenia tego opracowania koncentruje się na kilku głównych wątkach, obejmujących takie aspekty zagadnienia jak:

## **Rola kształcenia nieformalnego w miejscu pracy**

Rola i znaczenie kształcenia nieformalnego w miejscu pracy znane są praktycznie od momentu, od kiedy ludzie zaczęli uczestniczyć w procesie pracy. W praktyce wykreowany został taki model kształcenia nieformalnego w miejscu pracy, w którym **doświadczony pracownik w określonym czasie, w rzeczywistych warunkach pracy, wprowadza niedoświadczonego pracownika** (zazwyczaj jest to osoba młoda, ale nie koniecznie) **w zadania zawodowe w celu uzyskania przez tego pracownika określonego poziomu kompetencji**. Faktem jest, że od czasu kiedy systemy edukacji formalnej zaczęły obowiązywać powszechnie na całym świecie, maleć zaczęła rola kształcenia nieformalnego. Jednocześnie należy odnotować, iż rezultaty większości prowadzonych na przestrzeni wielu lat badań, w tym rezultaty najnowszego badania z 2002 r. autorstwa norweskich naukowców Skule i Reichborn pokazują, że ludzie zapytani o ich najważ-

niejsze doświadczenia w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, odpowiadają zazwyczaj, że są to doświadczenia związane z nauką w miejscu pracy. Co więcej, rezultaty wyżej wymienionego badania dowodzą, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy wskazują **naukę poprzez codzienną pracę** (kształcenie nieformalne) jako najbardziej pożądaną i efektywną, bardziej pożądaną, niż **zorganizowana forma szkolenia w miejscu pracy i bardziej pożądaną, niż kształcenie/szkolenie organizowane przez instytucję szkoleniową**. Także badania amerykańskie przeprowadzone w 2000 roku wskazują, że około 70% badanych uznaje, że najwięcej nauczyli się w miejscu pracy, od współpracowników. Przeprowadzone w latach 90-tych przez CEDEFOP badania wskazywały także, że przede wszystkim praca w zespołach daje duże możliwości wzajemnej nauki i pogłębiania doświadczenia. Jest to potwierdzeniem tezy, że zmiany w organizacji pracy mogą wpływać znacząco na proces kształcenia pracowników i wzrost ich umiejętności i kwalifikacji.

### **Tworzenie kultury kształcenia nieformalnego w miejscu pracy**

Wciąż istnieje wiele rozbieżnych zdań i stanowisk na temat tego, czym jest w istocie kształcenie nieformalne w miejscu pracy i jak ono przebiega. Przede wszystkim niewłaściwe wydają się te stanowiska, które określają, że szkolenie nieformalne przebiega bez udziału kadry kierowniczej/menedżerskiej. Wiadomym jest bowiem i to potwierdzają liczne badania (w tym badanie B. Nyhama z 2003 r.), że promowanie kształcenia nieformalnego w miejscu pracy wymaga zdecydowanego udziału kadry kierowniczej. To ona poprzez tworzenie odpowiedniego stylu zarządzania i kultury pracy wpływa na rozwój bądź regres kształcenia nieformalnego w miejscu pracy. Nowoczesne zarządzanie to umiejętność widzenia przez menedżera dwóch stron medalu tj. tego, że sam proces pracy daje możliwości kształcenia nieformalnego pracowników i tego, że to kształcenie w miejscu pracy wpływa ze swojej strony na wzrost efektywności i wydajności pracy. Nowoczesny kierownik/menedżer jest jednocześnie liderem procesu kształcenia nieformalnego swoich pracowników. Jest on świadom-

my tego, że forma organizacji pracy może kształtować kulturę wzajemnego uczenia się pracowników. Kształcenie nieformalne w miejscu pracy jest także zdecydowanie tańsze niż wprowadzanie innowacyjnych, drogich programów szkoleniowych. Często wystarczy zmienić styl zarządzania pracą i wprowadzić takie formy zarządzania, które promują kulturę wzajemnego uczenia się pracowników.

Wspomniane wcześniej badanie norweskie określa sytuacje związane ze środowiskiem pracy, w których pracownik jest zmotywowany do uczenia się w miejscu pracy, jako następujące:

- otrzymuje od pracodawcy zadania zawodowe o charakterze nowych wyzwań,
- odpowiada bezpośrednio na potrzeby i wymagania klientów, pracodawcy i współpracowników,
- ma możliwość otrzymywania od pracodawcy informacji zwrotnej dotyczącej osiągniętych przez niego rezultatów,
- otrzymuje zachętę do uczenia się ze strony pracodawcy,
- otrzymuje gratyfikację za wzrost profesjonalizmu w postaci: awansu, przydzielania coraz bardziej złożonych zadań zawodowych oraz wyższego wynagrodzenia.

Jest oczywistym, że w warunkach dobrze zarządzanej jednostki pracownicy chętnie ze sobą współpracują i wzajemnie rozwiązują problemy. To z kolei wpływa na wzrost ich kompetencji i zdobywanie nowej wiedzy. Taka forma uczenia się w miejscu pracy nazywana jest w literaturze przedmiotu **pracą rozwojową** (ang: developmental work). Praca rozwojowa wyzwala ludzki potencjał i prowadzi do rozwoju osobowego. Zgodnie z badaniami nad rozwojem kapitału ludzkiego, kapitał ten rozwija się przede wszystkim wówczas, gdy podejmowane i realizowane zadania zawodowe opierają się na wiedzy, refleksji i ocenie, a dalekie są od biurokracji i rutyny. Zidentyfikowano kilka zasadniczych charakterystyk **pracy rozwojowej**, wśród których należy wymienić:

- wysoką złożoność i różnorodność zlecanych pracownikom zadań,
- zlecanie pracownikom zadań determinujących konieczność uzupełniania wiedzy,

- zlecanie pracownikom zadań wymagających przemyśleń i dokonywania wyborów,
- dostarczanie pracownikom informacji zawierającej ocenę wykonania zleconych im zadań,
- umożliwienie pracownikom udziału w planowaniu organizacji pracy i zadań, jakie mają wykonywać,
- formalny udział pracowników w rozwiązywaniu problemów i w działaniach strategicznych.

### **Działania pracodawców i menedżerów na rzecz rozwoju kształcenia nieformalnego w miejscu pracy**

Wśród wielu opracowań naukowych określających jakie działania pracodawcy i menedżerowie powinni podejmować na rzecz motywowania pracowników do uczenia się w miejscu pracy, Barry Nyham wymienia badanie M.Fischera z 2003 r. Fischer identyfikuje następujące kryteria środowiska pracy, które zachęcają pracowników do uczenia się w środowisku pracy:

- regularne otrzymywanie przez pracowników od pracodawcy informacji zwrotnej na temat rezultatów wykonanej pracy,
- stosowanie w procesie pracy zasady samoorganizacji i samooceny pracy,
- integracja pracy i nauki,
- dzielenie się z organizacją (współpracownikami) swoją wiedzą i doświadczeniem,
- regularne utrzymywanie kontaktów z organizacjami o podobnym profilu i wymiana doświadczeń.

### **Znaczenie wspierania procesu pracy i tworzenia warunków do kształcenia w miejscu pracy**

Aby wyżej wymienione kryteria zafunkcjonowały prawidłowo niezbędne jest wsparcie ze strony kierownika/menedżera. W większych orga-

nizacjach rolę kreatorów środowiska do nauki w miejscu pracy pełnią specjaliści z wydziałów ds. rozwoju osobowego. Ich zadaniem jest przede wszystkim odkrycie i umiejętne wykorzystanie potencjału każdego zatrudnionego pracownika. W małych i średnich przedsiębiorstwach wymagane jest merytoryczne wsparcie ze strony doradców i ekspertów zewnętrznych, którzy wskażą jak tworzyć środowisko pracy sprzyjające rozwojowi szkolenia nieformalnego.

*Jakie działania prowadzone przez organy administracji publicznej, partnerów społecznych oraz innych zainteresowanych instytucji, można zatem uznać – w świetle rezultatów badań naukowych – za priorytetowe na rzecz motywowania pracowników do uczenia się w miejscu pracy?*

*Po pierwsze:*

Należy prowadzić kampanie promocyjne wskazujące na rosnące znaczenie nauki w miejscu pracy i poprzez pracę. Jest to kosztowo najtańsza forma kształcenia i nie wymagająca także wysokich nakładów organizacyjnych. Wymaga jedynie zmiany i modyfikacji formy zarządzania organizacją i samego procesu pracy.

*Po drugie:*

Należy promować ideę tworzenia – na zasadach dobrowolności – grup specjalistów (szkoleniowców, instruktorów, trenerów) tak z sektora publicznego, jak i prywatnego, którzy wymieniając wzajemnie doświadczenia nabyte w różnych środowiskach pracy tworzyć będą strategię rozwoju kształcenia i szkolenia nieformalnego w miejscu pracy.

*Po trzecie:*

Korzystając z przykładu krajów nordyckich, przede wszystkim Norwegii, należy opracować zestaw wskaźników i wyznaczyć standardy, które pozwolą określić poziom rozwoju środowiska do nauki utworzonego w miejscu pracy. Wspomniana wyżej Norwegia, kierując się wynikami

licznych badań naukowych opracowała system pozwalający tak planować proces organizacji pracy, aby umożliwiać każdemu pracownikowi regularne otrzymywanie informacji zwrotnej o osiągniętych w pracy rezultatach.

\*\*\*

Zaplanowano także już szereg konferencji, seminariów i spotkań ekspertów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Ważniejsze z nich, planowane w okresie lipiec–grudzień 2005 r. – to:

- 1) nieformalne spotkanie ministrów i dyrektorów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego w Londynie, lipiec,
- 2) konferencja nt. kształcenia dorosłych w Norwich, wrzesień,
- 3) europejskie ramy kwalifikacji – spotkanie w Glasgow, wrzesień,
- 4) konferencja ministrów i dyrektorów generalnych ds. szkolnictwa wyższego w Manchester, październik,
- 5) konferencja nt. ICT w Birmingham, październik,
- 6) konferencja dyrektorów generalnych ds. młodzieży w Cardiff, październik,
- 7) Rada ds. Edukacji i Młodzieży w Brukseli, listopad.

Wśród innych ważnych przedsięwzięć, planowanych podczas Prezydencji Wielkiej Brytanii, związanych z tematyką VET należy wymienić:

- 1) działania promocyjne prowadzone przez the British Council na rzecz programu Socrates oraz innych lokalnych inicjatyw w zakresie kształcenia i szkolenia młodzieży (lipiec–grudzień);
- 2) konferencję dotyczącą realizacji procesu bolońskiego oraz jego kontynuacji z Bergen (lipiec);
- 3) konferencję dotyczącą równego dostępu do szkolnictwa wyższego wg. kryterium płci (wrzesień – Oksford);
- 4) konferencję dotyczącą niepełnosprawnych dzieci oraz uczniów przedwcześnie opuszczających system edukacji (listopad – Birmingham);
- 5) konferencję nt. dobrych praktyk w zakresie finansowania kształcenia i szkolenia młodzieży (listopad – Walia).

# Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz  
Departament Zarządzania EFS  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## Partnerstwo w wymiarze globalnym

*„Przy wyznaczaniu najbardziej reprezentacyjnego partnerstwa na szczeblu krajowym, regionalnym, lokalnym lub innym, Państwo Członkowskie tworzy szerokie i efektywne stowarzyszenie wszystkich istotnych podmiotów według krajowych przepisów i praktyk, biorąc pod uwagę potrzebę wspierania równości traktowania kobiet i mężczyzn oraz trwały rozwój poprzez integrację wymogów ochrony i poprawy środowiska.”*

**Art. 8 pkt. 1 Rozporządzenia Rady (WE) NR 1260/1999 z dnia 21 czerwca 1999 r. ustanawiającego przepisy ogólne w sprawie funduszy strukturalnych.**

Partnerstwo, w Europie przełomu wieków, stało się jednym z wielu haseł, które na stałe zagościło w terminologii używanej przez polityków, biznesmenów, partnerów społecznych, a za nimi przez media. Znaczenie partnerstwa zmieniało się w zależności od używanego kontekstu jak i autora wypowiedzi. Idea partnerstwa wywodzi się od czasów, kiedy człowiek zrozumiał, że wspólne przedsięwzięcia przyniosą więcej niż indywidualnie podejmowane działania. Podobnie jak inne elementy życia społecznego, również partnerstwo ewoluowało wraz z rozwojem społeczeństw i przenosiło się na kolejne aspekty funkcjonowania człowieka w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym.

Oprócz chęci współpracy pojawiały się również dodatkowe czynniki determinujące zarówno rodzaj jak i kształt partnerstwa, począwszy od partnerów biorących w nich udział, a na ich zaangażowaniu skończywszy.

Bardzo szybko jednym z niezbędnych czynników determinujących partnerstwo, oprócz jego celu były środki, które pozwalały partnerstwu zaistnieć oraz zrealizować określone przez nie założenia. Środki rozumiane zarówno w sensie materialnym (fundusze, nieruchomości, ...), jak i niematerialnym (wiedza, informacja, ...). Bardzo często ten czynnik determinujący był warunkiem koniecznym dla utworzenia efektywnego partnerstwa, które nie byłoby jedynie formalnym zapisem lub martwą umową pomiędzy partnerami.

Istniejące doświadczenia, zarówno na polskim gruncie, jak i dobre praktyki z krajów członkowskich ukazują, że partnerstwo rozumiane w kontekście podejmowania wspólnych działań w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia może się przyczynić do poprawy sytuacji na rynku pracy (w kontekście polityki zatrudnienia) i integracji społecznej (w kontekście polityki społecznej).

Integracja z Unią Europejską nie tylko udostępniła Polsce możliwość korzystania z podstawowych, czterech swobód wspólnotowych, ale udostępniła również Polsce środki finansowe, dzięki którym, korzystając z istniejących rozwiązań, może ona przenieść, udoskonalić lub upowszechnić modele partnerstwa.

Założenia Europejskiej Strategii Zatrudnienia jak i sposób wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego rozwinęły i wzmocniły koncepcję partnerstwa w rozwiązywaniu problemów w obszarze zatrudnienia.

Europejski Fundusz Społeczny posiada olbrzymi potencjał w zakresie wspierania polityki społecznej i zatrudnienia. Doświadczenia krajów członkowskich we wdrażaniu Europejskiego Funduszu Społecznego oraz polski model absorpcji jego środków z akcentem na rozwój partnerstwa stanowią może krok milowy w jego rozwoju w Polsce.

## **Partnerstwo i definicje**

Definicji partnerstwa jest tak dużo jak samych partnerstw, które można wyróżnić praktycznie w każdej dziedzinie nauki lub życia. Na ogół pojęcie „partnerstwa” rozumiemy jako długotrwałą relację pomiędzy interesami re-

prezentowanymi przez różne podmioty prowadzące działalność we wspólnych dla nich lub uzupełniających się dziedzinach gospodarki. W wielu przypadkach partnerstwo ma głębsze znaczenie, szczególnie w kontekście działań restrukturyzacyjnych. Partnerstwo tak rozumiane obejmuje swoim oddziaływaniem kilka płaszczyzn angażując partnerów będących w różnych stopniach zależności i operujących na różnych poziomach, zarówno ze względu na posiadane zasoby, jak i charakter działalności.

Podana wyżej definicja nie wyczerpuje wszystkich możliwości. Określenie to ma różne znaczenia w zależności od używających je osób oraz kontekstu, w którym jest używane. Poniżej przedstawione zostaną również definicje, czy raczej próby opisanie partnerstwa ukazujące różnorodność znaczenia tego fenomenu.

Z punktu widzenia administracyjnego – partnerstwo może być rozumiane jako „... stosunki uwzględniające podział władzy, pracy, wsparcia i/ lub informacji z innymi partnerami dla osiągnięcia wspólnych celów i/ lub wspólnych korzyści”<sup>1</sup>.

Definicja ta odnosi się do stopnia podziału zadań i odpowiedzialności pomiędzy partnerami w zależności od prowadzonej działalności. Podkreśla również wspólne zaangażowanie partnerów oraz wyznaczone cele i wspólne zyski.

Partnerstwo może się również odnosić do poziomu organizacyjnego. W tym kontekście warto wyróżnić trzy możliwości partnerstwa<sup>2</sup>:

- Koordynacja – brak jest bezpośredniego kontaktu (interakcji) pomiędzy organizacjami, ale każda z organizacji bierze pod uwagę działalność drugiej podczas planowania własnych działań,
- Współdziałanie – organizacje współdziałają ze sobą, aby osiągnąć własną misję i cele w sposób bardziej efektywny,
- Współpraca – organizacje pracują wspólnie, aby osiągnąć wspólne cele, ale również dążyć do realizacji własnych, indywidualnych celów.

---

<sup>1</sup> Kernaghan, K.J. (1993), *Partnership and public administration: conceptual and practical consideration*, Canadian Public Administration, Vol. 36, No 1, pp. 57–76.

<sup>2</sup> Huxham C., Macdonald D. (1992), *Introducing collaborative advantage*, Management Decision, Vol. 3, No. 3, pp. 599–611.

Współpraca angażuje często mieszany kapitał łącząc we współpracy uczestników, reprezentantów sektora publicznego i prywatnego.

Kolejna definicja opisuje partnerstwo horyzontalnie jako „trzy lub więcej organizacje – reprezentujące sektor publiczny, prywatny lub społeczny działające wspólnie poprzez udostępnianie swoich zróżnicowanych zasobów na poczet przyszłych działań, które odzwierciedlają wspólnie zdefiniowaną strategię, cele i priorytety”<sup>3</sup>.

Dla opisu koncepcji partnerstwa przytoczone zostały jedynie trzy definicje, ale wydają się one uwypuklać dwa elementy, które właściwe są dla każdej z definicji opisującej partnerstwo:

- podkreślają udział różnych partnerów, najczęściej przedstawicieli trzech sektorów: publicznego, prywatnego i społecznego,
- podkreślają konieczność zdefiniowania wspólnych priorytetów i strategii zgodnych z celami własnymi każdego z partnerów.

Warto przywołać jeszcze jedną definicję określoną w europejskiej strategii „Partnerstwo 2000 na rzecz Włączenia, Zatrudnienia i Konkurencyjności (1996), która określa partnerstwo jako: aktywną zależność opartą na identyfikacji wspólnych interesów dla zapewnienia konkurencyjności, przejrzystości i powodzenia przedsiębiorstwa; zobowiązuje ona do stałego współdziałania pracowników do podnoszenia jakości i wydajności, zaakceptowania pracowników przez pracodawców jako udziałowców, interesariuszy posiadających prawa i zainteresowanych uwzględnianiem ich zdania w kontekście podejmowania decyzji dotyczących ich zatrudnienia.

W definicji tej, bezpośrednio związanej z przedsiębiorstwem i rynkiem pracy pojawiają się elementy, które zastosować można również w szerszym aspekcie rozumienia partnerstwa:

- podkreślone zostało **aktywne zaangażowanie**, wskazujące na potrzebę podejmowania przez zaangażowanych partnerów działań w rozwijanie zależności w partnerstwie,

---

<sup>3</sup> Wilson A., Charlton K. (1997), *Making partnerships work*, Joseph Rowntree Foundation, York Publishing Services Ltd., York.

- podkreśla się znaczenie **wspólnego interesu**, wspólnych korzyści określających kierunki i cele współpracy każdej ze stron,
- uwypuklone zostały również **prawa i obowiązki partnerów**, które powinny również zostać zidentyfikowane w chwili tworzenia partnerstwa.

Istnieje również podejście, w którym partnerstwo rozumiane jest jako swoista relacja pomiędzy kupującym a sprzedającym. Takie jednak potraktowanie problemu uniemożliwia zaistnienie podstawowych cech partnerstwa, które świadczą o jego znaczeniu: angażowanie partnerów reprezentujących różne grupy interesów i różne spojrzenia do podejmowania wspólnych działań na rzecz oddziaływania na problemy wynikające z istniejących różnic w danych obszarach działalności. Tylko tak rozumiane partnerstwo może stać się siłą napędową w rozwoju poszczególnych partnerów.

## Doświadczenia partnerstwa

Zmiany, jakie zaszły w Polsce po 1989 roku, związane z przejściem z gospodarki centralnie planowanej do wolnorynkowej z jednej strony otworzyły nowe możliwości rozwoju demokratycznego państwa, z drugiej jednak ukazały niedostatki młodej polskiej demokracji nałożone na problemy starzejącej się demokracji europejskiej.

Jednym z przejawów demokracji było wydzielenie się trzech podstawowych sektorów gospodarki: sektora państwowego, prywatnego i tzw. trzeciego sektora zwanego gospodarką społeczną i związanego ze społeczeństwem obywatelskim i reprezentowanego poprzez organizacje pozarządowe.

Polityka rozumiana w skali makro, jakkolwiek potrzebna nie wystarczała do realizacji wszystkich zadań. Pojawiała się więc konieczność włączenia większości działań politycznych na szczeblu lokalnym, które miały służyć uruchomieniu nowych możliwości. Badania i analizy wykonane na zlecenie Komisji Europejskiej wskazują szereg luk w świadczeniu usług, które

można usunąć lokalnie. Niepowodzenia rynkowe wskazane zostały w licznych obszarach będących w zakresie realizacji działań służących wsparciu lokalnych społeczności (usług komunikacyjnych, transportowych, usług socjalnych, a w szczególności usług opiekuńczych oraz szerokiej gamy działań mających na celu ochronę i odnowę środowiska naturalnego.

W minionych latach nastąpiło przesunięcie akcentów na zagadnienia mikroskali. Niektóre z niedostatków, zidentyfikowanych luk w świadczeniu usług wynikały z coraz większej niewydolności sektora państwowego do uzyskania dostatecznych dochodów z podatków umożliwiających zapewnienie poziomu świadczeń nadal potrzebnych ludziom mniej zamożnym, którzy nie mogli nabyć ich na wolnym rynku. Braki w zakresie świadczeń i nowe wymagania narastały głównie na poziomie lokalnym a władze regionalne i lokalne wydawały się być od nich zbyt oddalone, aby je w pełni dostrzec i skutecznie zareagować bez dostatecznych wskazówek ze strony tych, którzy widzieli je i słyszeli o nich na miejscu.

Efektom widocznych zmian było pojawienie się różnorodnych modeli partnerstw, do których, jako najbardziej reprezentatywnych, należy zaliczyć:

- Partnerstwo obywatelskie/społeczne,
- Partnerstwo publiczno-prywatne,
- Partnerstwo lokalne.

Szczególnym przypadkiem partnerstwa, które w pewien sposób łączy wymienione wyżej rodzaje partnerstw jest Partnerstwo na Rzecz Rozwoju realizowane w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Połączenie różnych elementów partnerstwa, różnych instytucji, szczebli władzy i interesów doprowadziło do powstania struktury równie kompleksowej, co złożonej. O doświadczeniach partnerstw w EQUAL trudno jeszcze dziś mówić, trwa pierwszy etap, kreowania partnerstwa, dochodzenia do wspólnych uzgodnień i ustaleń. Kilka pierwszych miesięcy tego procesu pokazało jak jest on trudny i wymagający wielu kompromisów. Etap, kiedy polskie doświadczenia z realizacji założeń partnerstwa będzie można wykorzystywać jako dobre praktyki wciąż jeszcze znajduje się w sferze przyszłości dziś warto przyjrzeć się poszczególnym modelom partnerstw.

## Lokalne partnerstwo na skalę światową

Partnerstwo lokalne, jak sama nazwa wskazuje integruje partnerów, uczestników lokalnych rynków w realizacji zadań odpowiadających potrzebom danej jednostki terytorialnej. Partnerstwo lokalne może przyjąć zarówno formę partnerstwa obywatelskiego jak i prywatno-publicznego w skali lokalnej. Może mieć również dowolną strukturę uzależnioną od lokalnych uwarunkowań związanych z:

- infrastrukturą lokalną,
- strukturą demograficzną,
- stosunkami panującymi pomiędzy głównymi uczestnikami rynku lokalnego,
- lokalną sytuacją społeczno-gospodarczą.

Przykładem partnerstwa lokalnego są partnerstwa realizowane w ramach LEED

Program Rozwoju Gospodarczego i Zatrudnienia (LEED z ang. Local Economic and Employment Development Programme) został utworzony w 1982 roku w ramach OECD z inicjatywy Francji i Włoch do pobudzania zatrudnienia na poziomie lokalnym poprzez wdrażanie aktywnych polityk promujących samozatrudnienie i tworzenie przedsiębiorstw. Wśród uczestników programu są między innymi kraje członkowskie Unii Europejskiej oraz sama Komisja Europejska, Bank Światowy, Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju, Stany Zjednoczone, Szwajcaria.

W ramach swojej działalności LEED podejmuje inicjatywy promujące poprawę warunków zatrudnienia oraz wzrostu gospodarczego. Jednym z obszarów działalności LEED jest obszar zatrudnienia i zarządzania, w ramach którego realizowane są obecnie cztery projekty, z których jeden: badanie partnerstwa lokalnego stanowi szczególnie interesujący przypadek.

Korzenie podjęcia tego tematu sięgają badania przeprowadzonego przez OECD w obszarze pracy. Zgodnie z rekomendacjami przedstawionymi w badaniu dla podniesienia poprawy jakości świadczonych usług, rozwoju oraz zwiększenia zatrudnienia niezbędne jest zaangażowanie władz lo-

kalnych i służb zatrudnienia w opracowywanie i zarządzanie działaniami redukującymi bezrobocie. Zdecentralizowany system podejmowania decyzji pozytywnie wpływa na zmiany na rynku pracy poprzez zwiększenie elastyczności i możliwość szybszej reakcji na zmieniające się warunki na rynku pracy.

Jednym z ważniejszych efektów tego projektu było zidentyfikowanie powiązań pomiędzy efektywnością aktywnych polityk rynku pracy a zarządzaniem na poziomie lokalnym. W rozumieniu projektu zarządzanie na poziomie lokalnym można zdefiniować jako podejmowanie przez społeczność lokalną decyzji, co do rozwiązywania problemów jej dotyczących oraz identyfikację tych problemów. Koncepcja ta powiązana była z organizacyjnymi, instytucjonalnymi oraz administracyjnymi aspektami opracowywania, wdrażania i dostarczania polityk.

Lokalne zarządzanie wpływa na efektywność aktywnych polityk rynku pracy w trojaki sposób, poprzez:

- koordynację polityk rynku pracy z działaniami na rzecz rozwoju społeczno-ekonomicznego,
- adaptację polityk do lokalnych warunków grup docelowych oraz, poprzez najważniejsze w omawianym zakresie,
- włączenie społeczeństwa obywatelskiego i sektora prywatnego do procesu podejmowania decyzji.

Uczestnictwo pracodawców, związków zawodowych oraz społeczności opartych na działaniach wspólnotowych znacząco przyczynia się do wzrostu poziomu wiedzy na temat działań podejmowanych w ramach aktywnych polityk rynku pracy, a co za tym idzie podnosi ich oddziaływanie.

Projekty w ramach lokalnego zarządzania wypracowały efektywne narzędzie: partnerstwo. Podczas 33 sesji Komitetu LEED, która odbyła się 20 listopada 1998 roku w Sheffield w Wielkiej Brytanii na podstawie propozycji złożonej przez Finlandię i wspartej przez Austrię, Belgię i Irlandię podjęto decyzję o analizie partnerstwa pomiędzy administracją, sektorem prywatnym oraz społeczeństwem obywatelskim oraz roli poszczególnych partnerów i ich znaczenia dla zarządzania lokalnego. Metodologia badania

opracowana została na podstawie wyników prac partnerstw, ich wartości dodanej, mechanizmów ich wdrażania oraz przeszkód, na jakie napotykały.

Główne wyniki analizy zostały zaprezentowane na 37 sesji Komitetu LEED, która odbyła się w Paryżu w dniach 19–20 listopada 2000 roku. Do najważniejszych wniosków wynikających z analizy wpływu partnerstwa na zarządzanie na poziomie lokalnym można zaliczyć:

- pobudzanie wdrażania programów rządowych spójnych z priorytetami lokalnymi,
- łączenie programów rządowych z lokalnymi inicjatywami dla obustronnego wzmocnienia efektów,
- ukierunkowanie celów politycznych do potrzeb lokalnych (w niektórych krajach).

Głównymi przeszkodami, na jakie napotykały partnerstwa był brak spójności ram polityk krajowych z celami partnerstwa, zawężone podejście do wdrażania polityki promowane przez schematy administracji publicznej, niedoskonałości w ramach finansowych.

Jako odpowiedź na napotykaną przeszkodę w tworzeniu efektywnych partnerstw na poziomie lokalnym autorzy analizy zaproponowali szereg zaleceń potencjalnym uczestnikom partnerstw o podobnym charakterze.

Jednym z efektów stanowiącym reakcję na przedstawione problemy było stworzenie Forum Partnerstwa Lokalnego, którego głównym celem jest promocja zintegrowanego podejścia do rozwoju lokalnego opartego na zasadzie partnerstwa poprzez optymalizację udziału i wkładu przedstawicieli partnerów różnych szczebli.

## **Forum Partnerstwa Lokalnego**

Pierwsze spotkanie Forum odbyło się w Wiedniu w dniach 26–27 kwietnia 2005 r. i zgromadziło przedstawicieli ponad 30 krajów przybyłych z całego świata: od Stanów Zjednoczonych i Kanady po Australię. Tema-

tem przewodnim pierwszego spotkania było wzmocnienie efektywności partnerstwa. Działania, które Forum zamierza podejmować, aby zrealizować swoje cele to przede wszystkim:

- stworzenie sieci współpracy,
- stworzenie bazy danych informacji,
- wymiana informacji,
- doradztwo poprzez mentoring.

Działalność Forum koordynowana jest przez bardzo aktywny zespół doświadczony w realizacji zadań opartych na partnerstwie: austriackie Centrum na rzecz Społecznych Innowacji (Centre for Social Innovation, [www.zsi.at](http://www.zsi.at)) oraz włoskie Centrum Rozwoju Lokalnego w Trento (Trento Centre for Local Development, [www.trento.oecd.org](http://www.trento.oecd.org)).

Harmonogram spotkań na najbliższe miesiące zapowiada się interesująco. Szczególnie warte polecenia są Międzynarodowe Targi Partnerstwa, które odbędą się w Wiedniu w lutym 2006 r. Założeniem organizatorów jest stworzenie możliwości wymiany praktycznych doświadczeń z funkcjonowania partnerstwa oraz dostarczenie możliwości budowania wspólnych lokalnych projektów na skalę globalną. Inicjatywa organizacji tego rodzaju wydarzenia oparta została na bazie podejścia Komisji Europejskiej do kwestii partnerstwa oraz doświadczeń OECD oraz władz i instytucji krajowych.

Szczegółowe informacje na temat Targów można uzyskać pod adresem internetowym [www.oecd.org/cfe/leed/forum/partnerships](http://www.oecd.org/cfe/leed/forum/partnerships).

# Literatura o rynku pracy

## Przegląd krajowy

- **Aktywność osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia** / K. Leszczewska // *Polityka Społeczna* - 2005, nr 2, s. 17-19.
- **Bezrobocie jako wyzwanie** / pod red. Z. Ratajczak. - Katowice : Wydaw. Uniw. Śl., 2004. - 178 s. - (*Psychologia. Badania i Aplikacje* ; T. 6).
- **Do pracy - może we Francji?** / M. Rudzińska // *Służba Pracownicza* - 2005, nr 4, s. 21-23.  
Zasady zatrudnienia Polaków we Francji.
- **Dokumentacja zatrudnienia** / D. Niedzielska-Jakubczyk // *Gazeta Prawna* - 2005, nr 100, dod. Firma i Klient, s. 9.
- **Dwie prawdy o bezrobociu : urealnianie statystyk** / M. Jurczewska // *Gazeta Prawna* - 2005, nr 102, s. 1, 25.  
Próby weryfikacji liczby bezrobotnych podejmowane przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- **EURES - międzynarodową siecią pośrednictwa pracy** / K. Witak // *Monitor Unii Europejskiej* - 2004, nr 4, s. 54-57.
- **Fachowiec do wynajęcia** / J. Domagała // *Rzeczpospolita* - 2005, nr 111 : 13.05, dod. *Dobra Firma*, s. 6-7.  
Praca w charakterze „wolnego strzelca”.

- **Handel zagraniczny a zatrudnienie : (ujęcie teoretyczne)** / K. Bartosik // *Ekonomista* - 2005, nr 2, s. 191-213.  
Wpływ handlu zagranicznego na rynek pracy.
- **Jak pozyskać pracownika tymczasowego** / T. Zalewski // *Gazeta Prawna* - 2005, nr 92, dod. *Praca i Podatki*, s. 5-8.
- **Jak zatrudnić ucznia i studenta podczas wakacji** / M. Piasecka-Sobkiewicz // *Gazeta Prawna* - 2005, nr 109, dod. *Firma i Klient*, s. 4-5.
- **Kandydat nie powinien zgadzać się na wszystko** / D. Klucz // *Gazeta Prawna* - 2005, nr 90, s. 28.  
Uprawnienia kandydata do pracy.
- **Kręgi bezrobocia - socjologiczna analiza dokumentu urzędowego jako źródła wiedzy o bezrobotnym i bezrobociu** / R. Czyszkievicz. - Szczecin : Wydaw. Nauk. Uniw. Szczec., 2004. - 342 s. - (*Rozprawy i Studia* / Uniw. Szczec. ; T. 529).
- **Kto ochroni zatrudnienie?** / P. Stanisławski // *Integracja* - 2005, nr 3, s. 18-21.  
Zatrudnienie chronione w Polsce.
- **Łowcy głów w galerii sztuki** / Ł. Malczewski // *Personel i Zarządzanie* - 2005, nr 3, s. 24-26.  
Niekonwencjonalne metody poszukiwania pracowników na stanowiska menedżerskie.
- **Po referendum trudniej o pracę** / J. Bielecki // *Rzeczpospolita* - 2005, nr 129 : 4/5.05, s. 1. \* **Murarz straci przez hydraulika** / J. Bielecki // *Tamże*, nr 129 : 4/5.05, dod. *Ekonomia Rynek*, s. 1.  
Wpływ odrzucenia unijnej konstytucji przez Francuzów i Holendrów na otwarcie rynków pracy dla Polaków.

- **Polski rynek pracy - niedopasowania strukturalne** / red. nauk. E. Kryńska. - Warszawa : IPiSS, 2004. - 112 s. - (*Studia i Monografie* / IPiSS).
- **Praca dla Ukraińców** / A. Cieślak-Wróblewska // *Życie Warszawy* - 2005, nr 113, s. 17.  
Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce - dążenie do uproszczenia procedur legalnego zatrudnienia.
- **Praca od prywatnego pośrednika** / G. Ordak // *Rzeczpospolita* - 2005, nr 138 : 15.06, dod. *Dobra Firma*, s. 6-7.
- **Pracownicy rządu w spółkach** / A. Łakoma // *Rzeczpospolita* - 2005, nr 127 : 2.06, dod. *Ekonomia. Rynek*, s. 1.  
Organizacje związkowe i zatrudnienie w wybranych polskich firmach.
- **Pracownik pilnie poszukiwany** / G. Raszkowska // *Rzeczpospolita* - 2005, nr 114 : 17.05, s. 8.  
Powstawanie nowych miejsc pracy.
- **Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu : jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji** / J. Marciniak. - Ostrołęka : ALPHA, 2004. - 179 s.
- **Rehabilitacja i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych oraz starszych - projekt w ramach programu WLDP** // *Bezpieczeństwo Pracy* - 2005, nr 2, s. 27-28.
- **Rekrutacja pracowników - teoria i praktyka** / M. Młynarz. - Warszawa : Wydaw. „Bibl. Prac.”, 2004. - 103 s. - (*Biblioteczka Pracownicza : Poradnik* ; 165).
- **Rynek pracy w Polsce na progu 21 wieku : aspekty makroekonomiczne i regionalne** / pod red. R. H., C. Sadowskiej-Snarskiej. - Warszawa : IPiSS, 2003. - 378 s.

- **Rynek pracy w skali lokalnej** / pod red. R. Szula, A. Tucholskiej. - Warszawa : Scholar, 2004. - 280 s.
- **Słona cena porozumień** / G. Orłowski // *Personel i Zarządzanie* - 2005, nr 3, s. 42-45.  
Gwarancje zatrudnienia w pakietach socjalnych polskich przedsiębiorstw - aspekt prawny i społeczny.
- **Specyfika wiejskiego rynku pracy w Polsce** / J. Witkowski // *Kontrola Państwowa* - 2005, nr 2, s. 29-45.
- **Swoboda przepływu pracowników i świadczenia usług między Polską i Niemcami - doświadczenia pierwszych miesięcy po akcesji** / A. Barwińska-Małajowicz // *Wspólnoty Europejskie* - 2005, nr 4, s. 41-53.
- **Szansa na pracę** / A. Jurezewska ; rozm. K. Witak // *Monitor Unii Europejskiej* - 2005, nr 4, s. 51-53.  
Rozm. z doradcą EURES nt. działania tej organizacji w Polsce.
- **Szanse i zagrożenia dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne** / T. Majewski // *Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych* - 2005, nr 2, s. 5-8.
- **Wałbrzyskie biedaszyby - alternatywne miejsca pracy : (kontrola realizacji programu)** / J. Witczak // *Służba Pracownicza* - 2005, nr 3, s. 28-30.
- **Wpływ przedsiębiorstw międzynarodowych na rynek pracy w kraju goszczącym** / A. Cieślik // *Gospodarka Narodowa* - 2005, nr 4, s.17-35.
- **Wzrost i zatrudnienie : nowe cele Strategii Lizbońskiej** / J. Ciechański // *Ubezpieczenia Społeczne* - 2005, nr 3, s. 13-18.

- **Zadania na rzecz zatrudnienia w ramach wytycznych Europejskiej Strategii Zatrudnienia** / MF. - Cz. 1-2 // *Monitor Unii Europejskiej* - 2005, nr 2, s. 42-48 ; nr 4, s. 67-76.  
Na podst. Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2005.
  - **Zatrudnianie i awans zawodowy nauczycieli : wzory pism z komentarzem według znowelizowanej Karty Nauczyciela.** - Gdańsk : ODiDK, 2005. - 211 s.
  - **Zatrudnianie kierownika zakładu opieki zdrowotnej jako lekarza /** Z. Kubot. - Wrocław : Klemar, 2004. - 264 s.
  - **Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności /** T. Kalisz. - Łódź : Kolonia, 2004. - 384 s.
- 
- **Ustawa z dnia 21 stycznia 2005 r. zm. ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i ustawę o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw** // *Dziennik Ustaw* - 2005, nr 44, poz. 422.
  - **Rozporządzenie Min. Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 marca 2005 r. zm. rozporządzenie w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe** // *Dziennik Ustaw*. - 2005, nr 66, poz. 580.
  - **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 marca 2005 r. w sprawie szczegółowego sposobu realizacji przez organy zatrudnienia zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES** // *Dziennik Ustaw*. - 2005, nr 57, poz. 492.

- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 marca 2005 r. zm. rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania // *Dziennik Ustaw.* - 2005, nr 53, poz. 472.**

## Przegląd zagraniczny

- Accounting for change : professional status, gender disadvantage and self-employment / S. Marlow, S. Carter // *Women in Management Review*. - 2004, nr 1-2, s. 5-17, tab. bibliogr.

### **Oczekiwanie na zmianę - status zawodowy, niekorzystne strony płci a zatrudnienie na własny rachunek**

Dotychczasowe badania dotyczące zatrudnienia na własny rachunek bardzo często ujawniały różnice w zakresie efektywności przedsiębiorstw zależnie od płci ich właściciela. Niektóre prace wiązały niższą produktywność firm prowadzonych przez kobiety z mniejszymi ich możliwościami poruszania się na rynku pracy, dyskryminacją w zakresie postrzegania posiadanych przez kobiety kwalifikacji zawodowych, w tym także utrudnieniami, które napotykają z tego powodu przy zakładaniu własnego biznesu i potem przy jego prowadzeniu. Dotychczas w literaturze przedmiotu istniała wobec tego tendencja do traktowania tej grupy kobiet – zatrudnionych na własny rachunek – jako jednorodnej. Tymczasem autorki artykułu dowodzą, że grupa ta jest znacznie zróżnicowana i odmienności te wiążą się z poziomem posiadanych przez kobiety kwalifikacji zawodowych, to bowiem decyduje w znacznym stopniu o możliwości zgromadzenia podstawowego kapitału do założenia firmy i potem o efektywności prowadzonego biznesu. Przedstawione rozważania pozwalają również na potwierdzenie tezy o znaczącym wpływie płci na sposób wykonywania pracy i rozwój kariery zawodowej, także przy zatrudnieniu na własny rachunek. Autorki podkreślają także, że korzyści płynące z posiadania przez kobiety

określonego statusu zawodowego potrafią w przypadku zatrudnienia na własny rachunek zdyskredytować ewentualne przejawy dyskryminacji ze względu na płeć, jakiej doświadczają na rynku pracy. Z przedstawionych badań wynika, że duża część kobiet decyduje się na podjęcie zatrudnienia na własny rachunek pragnąc w ten sposób uciec od braku możliwości pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz doświadczanej dyskryminacji ze względu na płeć w przypadku zatrudnienia jako pracownik najemny, najczęściej w dużej firmie wielonarodowej.

- Deregulierung und Reregulierung der Arbeitsmärkte im Lichte der Insider-Outsider-Theorie / W. Sesselmeier // *WSI Mitteilungen* - 2004, nr 3, s. 125-131 bibliogr.

#### **Deregulacja i regulacja rynku pracy w świetle teorii insider - outsider**

W publicznej debacie bardzo często można spotkać się z opinią, że osoby postrzegane jako outsiderzy są eliminowane z rynku pracy przy pomocy regulujących go przepisów. Autor polemizuje z tym przeświadczeniem, posiłkując się teorią ekonomiczną insider – outsider. Według tej koncepcji przyczyną wzrostu bezrobocia należy upatrywać w zbyt małej fluktuacji pomiędzy stanem zatrudnienia, a bezrobociem. Autor prezentuje zagadnienia z perspektywy teoretycznej i proponuje niezbędne w jego przekonaniu zmiany w przepisach prawnych. Jako ilustracja służy mu niemiecki system zatrudnienia. Autor próbuje znaleźć odpowiedź na pytania dotyczące występowania zjawiska insider – outsider (w środku – na zewnątrz) na rynku pracy. Podkreśla też, iż osobliwość tej teorii polega na przyjęciu założenia, że część władzy nad rynkiem pracy znajduje się w ręku osób czynnych zawodowo. Wg tego modelu osoby obecne na rynku pracy można podzielić na trzy kategorie: insiderów, którzy posiadają największą władzę, osoby przyjmowane do pracy oraz outsiderów, którzy nie są zatrudnieni i znajdują się poza strefą wpływów. Siła i pozycja każdej z grup jest każdorazowo precyzowana w trakcie negocjacji z pracodawcą. Autor sugeruje, iż mocna pozycja

osób znajdujących się w zakładzie pracy – insiderów, to rezultat prowadzonych przez nich indywidualnych negocjacji z pracodawcą oraz pomocy świadczonej w trakcie negocjacji przez związki zawodowe. Pewną poprawę statusu outsiderów w porównaniu do insiderów może przynieść aktywna polityka rynku pracy. Zdaniem autora, całłościowy bilans programów realizowanych w jej ramach w Niemczech jest raczej ujemny, zaznacza przy tym, iż pewne regulacje instytucjonalne mogą zaostrzyć stosunki między outsiderami – insiderami, ponadto ze względu na rozległość proponowanych zmian następstwa regulacji mogą być niekorzystne przede wszystkim z punktu widzenia insiderów.

- Employment protection and the incidence of unemployment : a theoretical framework / A. Guelfi // *Labour*. – 2004, nr 1, s. 29-52 bibliogr.

#### **Ochrona zatrudnienia a przypadki bezrobocia - ramy teoretyczne**

Ochrona zatrudnienia jest często postrzegana w debatach politycznych jako jedna z głównych przyczyn wysokiego bezrobocia w Europie. Jednak nie ma zbyt wielu dowodów na bezpośredni związek pomiędzy ochroną zatrudnienia, a bezrobociem. Według najnowszych opracowań systemy ochrony zatrudnienia mogą przyczyniać się w praktyce do redukcji przepływu siły roboczej na rynku pracy i wydłużać okresy pozostawania bezrobotnym dla niektórych grup pracowników. Celem artykułu była analiza rzeczywistego wpływu systemu ochrony zatrudnienia na poziom bezrobocia. Autorka rozwinęła teorię Blancharda z 1998 r., prezentując standardowy model równowagi w ramach systemu ochrony zatrudnienia, który zakładał istnienie dwóch typów pracowników, różniących się między sobą prawdopodobieństwem bycia mniej lub bardziej produktywnymi na tym samym stanowisku pracy. Z prezentowanych analiz wynika, że w testowanym w ramach modelu przypadku pracownika o większym prawdopodobieństwie bycia mniej produktywnym zastosowanie systemu ochrony zatrudnienia spowoduje jedynie wzrost poziomu bezrobocia tej kategorii pracowniczej, zmniejszając równocześnie

jej zarobki. W odniesieniu natomiast do drugiej grupy pracowników, o większym prawdopodobieństwie ich produktywności, brak jest jednoznacznego wpływu ochrony zatrudnienia na ich poziom bezrobocia. Rezultaty badań pozostają w zgodzie ze zjawiskami obserwowanymi w wielu krajach europejskich, w których wysoki poziom bezrobocia utrzymuje się przeważnie w grupach pozostających na obrzeżach rynku pracy – ludzi młodych, kobiet i pracowników nisko wykwalifikowanych.

- Employment relationships in the new economy / D. Neumark, D. Reed // *Labour Economic* - 2004, nr 1, s. 1-31, tab. bibliogr.

#### **Stosunki zatrudnienia w nowej gospodarce**

Podczas gdy wielu publicystów próbuje zdefiniować pojęcie „nowej gospodarki”, badacze są bardziej powściągliwi w tym względzie, analizując jedynie konsekwencje jej zaistnienia i funkcjonowania oraz testując kolejne hipotezy, mówiące o tym, jakie cechy decydują o nowości ekonomii. W przekonaniu autorów artykułu, jedna z istotniejszych grup hipotez dotyczy natury stosunków zawodowych. W szczególności wiąże się ona z obecnością nowych form zatrudnienia charakteryzujących nową gospodarkę, a które określane są w opozycji do tradycyjnych, jako alternatywne lub nieregularne. Celem studium było zbadanie czy nowa ekonomia jest rzeczywiście związana z obecnością nietradycyjnych form zatrudnienia. Z zaprezentowanego omówienia wynika, że klasyfikując formy zatrudnienia na podstawie stosunków pracy w wiodącym w nowej gospodarce sektorze wysokich technologii, zatrudnienie w ramach nowej gospodarki nie jest nietradycyjne. Z kolei obserwując powszechność alternatywnych i nieregularnych form zatrudnienia w ramach tego sektora można powiedzieć, że ekonomia jest w tym sensie nowa. Autorzy doszli do wniosku, że formy zatrudnienia w ramach nowej ekonomii definiowane jako te, które występują w obszarze sektora najszybciej się rozwijającego (nowych technologii) są obecnie bardziej alternatywne i nieregularne niż kiedyś, zaś największy udział tego

rodzaju form zatrudnienia jest obserwowany w branży budowlanej oraz agencji pośrednictwa pracy, gdzie zatrudnienie z natury rzeczy zawsze było mniej regularne niż w pozostałych sektorach.

- Globalizacja i jej wpływ na rynek pracy i zatrudnienie / V.I. Stepanec // *Trud za Rubežom* - 2004, nr 1, s. 1-23.

### **Globalizacja i jej wpływ na rynek pracy i zatrudnienie**

Przez globalizację rozumie się zazwyczaj proces międzynarodowej integracji w dziedzinie finansów, handlu, produkcji, informatyki i telekomunikacji. Faktycznie jest to nowy etap w procesie jednoczenia i wzajemnego przenikania narodowych kompleksów gospodarczych, który rozpoczął się jeszcze w końcu XX w., na kanwie przekształcania się społeczeństwa industrialnego w postindustrialne. Wskaźnikiem silnie rosnącej współzależności gospodarczej jest to, że ponad 20% wszystkich wytworzonych na świecie towarów i usług realizowanych jest za pośrednictwem rynku międzynarodowego. Rozwiązanie złożonych problemów zapewnienia naukowego podejścia w ocenie fenomenu globalizacji wzięła na siebie Międzynarodowa Organizacja Pracy, zwłaszcza powołana w tym celu grupa robocza do spraw oceny społecznych następstw globalizacji. Przygotowywane przez tę grupę dokumenty systematycznie rozpatrywane są przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i Międzynarodową Konferencję Pracy. Przedstawiono niektóre wyniki badań organów MOP w dziedzinie zachowania się rynków pracy w procesie globalizacji. Okazuje się np., że w krajach ekonomiki przejściowej, w Polsce, na Węgrzech, w Słowenii i Słowacji (mających w latach 1994–2000 umiarkowany wzrost PKB, odpowiednio 5,5%, 3,6%, 4,3% i 4,5%) poziom zatrudnienia wzrósł tylko o 0,9%, 0,4%, 0,4% i 0%. W wielu innych krajach np. w Czechach, Estonii, Litwie i Łotwie przy umiarkowanym wzroście PKB nastąpił nawet spadek poziomu zatrudnienia w tymże okresie odpowiednio o 1%, 2,1%, 0,7%, i 0,9%. Ogólnie w krajach z ekonomiką przejściową w latach

1995–2000 poziom bezrobocia wzrósł z 8,9% do 11,9%, w przeciwieństwie do krajów rozwiniętych, gdzie bezrobocie spadło z 7,2 do 6,2%.

- How to reduce unemployment in Europe / ed. M. Baldassarri. - Houndmills: Palgrave Macmillan, 2003. – 164 s.

### **Jak zredukować poziom bezrobocia w Europie**

Publikacja analizuje jeden z najbardziej skomplikowanych problemów i wyzwań przed którymi stoi Unia Europejska – wzrostu bezrobocia. Współczesna gospodarka europejska wymaga uelastycznienia form zatrudnienia w celu utrzymania konkurencyjności i zapobieżenia narastaniu inflacji. Jednakże, wdrożenie polityki uelastycznienia zatrudnienia bez aktywnej polityki zarządzania podażą siły roboczej może doprowadzić do zwiększenia poziomu bezrobocia. Opracowania różnych autorów omawiają jaką rolę w ramach takiego właśnie aktywnego zarządzania mogą pełnić niskie stopy procentowe i niskie podatki stymulujące wzrost gospodarczy, koncentrują się także na analizie w ramach tego zarządzania funkcji inwestycji publicznych, systemu zabezpieczenia społecznego, nierówności w zakresie świadczeń emerytalnych oraz prowadzonej przez UE polityki strukturalnej dla mniej rozwiniętych regionów. Publikacja zawiera ponadto analizy funkcjonowania europejskiego rynku pracy w porównaniu do rynku pracy w USA i wybranych krajów UE. Wynika z nich, że problem bezrobocia w UE powinien być rozwiązywany zarówno poprzez kreowanie polityki uelastyczniania zatrudnienia, jak i aktywnego zarządzania podażą siły roboczej. Działania te wymagają jednak wielkiej precyzji strategicznej, aby nie doprowadzić do zachwiania równowagi pomiędzy popytem a podażą siły roboczej. Równocześnie strategia taka musi być wdrażana jednocześnie we wszystkich krajach UE, aby uniknąć kłopotów określanych jako „żebranie u sąsiada” i tak, aby wszystkie kraje UE skorzystały z ewentualnych korzyści, które może przynieść wprowadzenie takiej polityki.

- Is the Swiss labor market segmented? An analysis using alternative approaches / A. Sousa-Poza // *Labour* - 2004, nr 1, s. 131-160, tab. bibliogr.

**Czy szwajcarski rynek pracy jest podzielony? - analiza wykorzystująca odmienne koncepcje**

Wykorzystując trzy najbardziej powszechne w literaturze dotyczącej segmentacji rynku pracy metody badania doświadczalnego podziałów na rynku pracy, autor badał czy szwajcarski rynek pracy można uznać za segmentowany, czy też nie. Zaprezentował koncepcje, którymi się posłużył w swoich analizach – hierarchiczną koncepcję zamkniętych obszarów, ruchomy model nieznanych reguł, analizę mobilności najniższej płacy razem z dwuwariantowym modelem próbnym doboru. Przedstawione rezultaty analiz wskazują, że wg pierwszej koncepcji trudno dostrzec jakiegokolwiek podziały na rynku pracy w Szwajcarii; druga metoda ukazuje z kolei dwudzielną naturę szwajcarskiego rynku pracy; natomiast trzecia koncepcja ujawnia pewnego rodzaju podział tego rynku związany z istnieniem zawodów najniżej płatnych. Ostatecznie, autor doszedł do wniosku, że ocena czy rynek pracy w Szwajcarii uległ segmentacji zależy jedynie od obranej metody badań, tzn. przyjętej definicji rozumienia pojęcia segmentu i segmentacji. Równocześnie zwrócił uwagę, że w każdym badanym przypadku żadna z zastosowanych metod nie wskazuje jednoznacznie na istnienie na szwajcarskim rynku pracy większego i dobrze dającego się zdefiniować podziału.

- Die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich 2004 / G. Chaloupek // *Arbeit und Wirtschaft* - 2004, nr 4, s. 14-20, rys.

**Sytuacja pracownic i pracowników w Austrii w 2004 r.**

Przedstawiono sytuację na austriackim rynku pracy, analizując zmiany, które miały miejsce od przejścia władzy przez koalicję ÖVP i FPÖ w 1999 r. Położenie pracowników, w porównaniu do lat 90., uległo drastycznemu pogorszeniu. Jedną z przyczyn tego negatywnego zjawiska jest z pewnością spadek wzrostu gospodarczego i związane

z nim obniżenie poziomu wynagrodzeń. W przypadku Austrii recesja nie przybrała jeszcze tak dramatycznych rozmiarów, jak np. w Niemczech, ale spowolnienie gospodarki oraz polityka budżetowa rządu skierowana na utrzymanie zerowego deficytu sprawiły, że w praktyce nie podejmowano działań mających na celu przeciwdziałanie bezrobociu, rząd reprezentował w tej kwestii postawę pasywną. Dodatkowym czynnikiem powodującym pogorszenie się sytuacji pracowników było podniesienie wieku emerytalnego. Znaczna część pracowników w starszym wieku została zwolniona i zmuszona do poszukiwania nowego zatrudnienia. Jednocześnie, poszukując oszczędności w budżecie państwa, rząd podjął decyzję o obniżeniu poziomu świadczeń z tytułu bezrobocia oraz zasiłków z pomocy społecznej. Zła koniunktura na rynku pracy powoduje, że drastycznie pogorszyła się jakość tworzonych, nowych miejsc pracy, systematycznie rośnie liczba osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2002 r. prawie 470 tys. pracowników zatrudnionych było w taki sposób (przy tym większość pracujących na część etatu to kobiety), co stanowiło 15,1% ogółu aktywnych zawodowo w Austrii. Dowodem złej kondycji austriackiego rynku pracy jest najwyższa od 1945 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych (w 2003 r. 240 tys. osób). Zdaniem autora wprowadzenie reformy podatkowej definitywnie rozwiąło nadzieję na poprawę sytuacji pracowników. Nowe regulacje nie przyczyniły się do ożywienia popytu ani też do wzrostu inwestycji, jedynie pracodawcom zmniejszono obciążenia podatkowe. Rynek pracy pogrąża się w stagnacji, a słabnąca koniunktura gospodarcza prowadzi do systematycznego ograniczenia liczby zatrudnionych.

- National equality agreement : France // *European Industrial Relations Review*. - 2004, nr 363, s. 30-32.

#### **Krajowe porozumienie dotyczące równości mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu - Francja**

Idea krajowego porozumienia w sprawie równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu została osobiście przedłożona przez prezydenta J. Chi-

raca, który zachęcał partnerów społecznych do zawarcia takiej umowy w czasie spotkania dyrektorów ds. zasobów ludzkich największych francuskich firm. Przedsiębiorstwa biorące udział w spotkaniu (Citroen, Renault, Thales, Credit Lyonnais, Gravelleau Group) już wcześniej podpisały podobne porozumienia na szczeblu swoich firm. Prezydent Chirac podkreślał swoje osobiste zaangażowanie w projekt porozumienia z uwagi na konieczność wprowadzenia zmiany w zakresie traktowania kobiet w zatrudnieniu i równej oceny obu płci w miejscu pracy. Obiecał również wprowadzenie odpowiednich zmian w tym zakresie w służbie cywilnej w okresie wiosenno-letnim 2004 r. Artykuł omawia konsekwencje apelu prezydenta i działania partnerów społecznych w kierunku zawarcia porozumienia. Z prezentowanego omówienia wynika, że zarówno przedstawiciele pracodawców, jak i związków zawodowych we Francji na specjalnym spotkaniu przygotowali zestawienie najważniejszych tematów do negocjacji tegoż porozumienia na poziomie sektorowym. Dotyczą one m.in. integracji i równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, opracowania spisu punktów oczekiwań wobec rządu i działań, jakie powinny zostać przez niego i przez partnerów społecznych podjęte w tym zakresie. Jako priorytety wskazano zwłaszcza kwestie szkolenia wstępnego, ponownego zatrudniania kobiet na miejsca zwalnianych pracowników, bhp w miejscu pracy, dobrowolnego przenoszenia się kobiet do innej firmy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, opracowanie karty równości praw, oficjalnych regulacji aktywnego zaangażowania firmy w nowe praktyki zarządzania personelem, opierającego się na sprawiedliwej ocenie pracy kobiet i biorącego pod uwagę potrzeby rodziców, a także opracowania listy przykładów tzw. „dobrego postępowania” w tym zakresie.

- Nicht nur ein Job - feministische perspektiven auf Qualität von Arbeit in Europa / A. Scheele, I. Kurz-Scherf // *WSI Mitteilungen* - 2004, nr 3, s.137-170.

**Nie tylko praca – feministyczna perspektywa jakości pracy w Europie**  
Według auterek Unia Europejska ma ogromny wpływ nie tylko na sto-

sunki gospodarcze panujące w krajach członkowskich, politykę finansową i obronną, ale też na stosunki pracy i jakość życia mieszkańców Wspólnoty. W ciągu ostatnich kilku lat uwidoczniły się sprzeczności występujące w prowadzonej przez Unię polityce rynku pracy. Kontrowersje te nasilają się, gdyż z jednej strony UE stawia sobie za cel wysoką liczbę zatrudnionych w krajach członkowskich z jednoczesnym naciskiem na jakość pracy, a z drugiej strony przygotowywane przez państwa narodowe plany działania tylko w niewielkim stopniu uwzględniają te postulaty. W niektórych krajach (Niemcy), pod pozorem dążenia do jednolitych stosunków politycznych, socjalnych i ekonomicznych próbuje się forsować argumenty o potrzebie dalszej deregulacji i uelastycznienia warunków pracy, optując przy tym za znacznymi cięciami w sferze socjalnej. Przeciwwagą dla tych działań stanowią organizacje i instytucje, które opowiadają się za pracą dobrej jakości. Do tej grupy, oprócz związków zawodowych, można zaliczyć organizacje feministyczne oraz zajmujących się tą problematyką polityków i naukowców. Autorki traktują pracę jako coś więcej niż tylko „etat”, wskazują też na znaczenie nierówności w dostępie kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, co widać wyraźnie w tak ważnym dokumencie, jakim jest strategia Lizbońska. Podkreślają, iż teraz jest odpowiedni czas by wywierać presję na polityków aby z większą niż dotychczas uwagą podchodzili do kwestii miejsc pracy dobrej jakości. W te działania należy włączyć również nowe kraje członkowskie. Przykładem dobrych praktyk jest „Europejska Akcja” z 2–3 kwietnia 2004 r. poświęcona „Jakości pracy w Niemczech i w Europie” i zorganizowana przez Europejskie Stowarzyszenie Związków Zawodowych. Biorące udział w tej akcji organizacje opowiadają się za zwiększeniem równouprawnienia i bezpieczeństwa socjalnego oraz akcentują potrzebę solidarności społecznej.

- Pensionsreform : Hoch bezahlt in die Notstandshilfe / G. Müller // *Arbeit und Wirtschaft* - 2004, nr 4, s. 32-35.

**Reforma emerytur - dobrze zarabiający w objęciach opieki społecznej**  
W 2000 r. weszła w Austrii w życie pierwsza z reform emerytalnych.

Jednym z jej skutków był odnotowany przez Wiedeńską Izbę Pracy, bardzo duży wzrost liczby bezrobotnych w grupie osób w wieku powyżej 55 lat. Autorka artykułu podkreśla, że subpopulacją szczególnie dotkniętą tym negatywnym zjawiskiem byli mężczyźni w wieku 60 lat. W okresie pomiędzy październikiem 2000 r. a październikiem 2001 r. stopa bezrobocia w tej grupie wzrosła z 7,5% do 19%. Autorka jest zdania, iż wprowadzony przez reformę wydłużony okres zatrudnienia, którego efektem było późniejsze przechodzenie na emeryturę przyczynił się do wzrostu bezrobocia wśród młodzieży. Według szacunków tylko w 2002 r. co najmniej 2 tys. młodych ludzi nie mogło wejść na austriacki rynek pracy w związku z podniesieniem granicy wieku emerytalnego. Autorka uważa, że w wyniku reformy najbardziej ucierpiały osoby o wysokich zarobkach, które na mocy poprzednio obowiązujących przepisów mogły odejść na emeryturę w wieku 60 lat. W świetle nowych regulacji zostały zobligowane do kontynuowania aktywności zawodowej przez okres 2 lat i 4 miesiące. Reforma wpłynęła też na obniżenie wysokości świadczeń emerytalnych. Zgodnie z prognoząmi, w indywidualnych przypadkach, spadek ten może wynieść nawet 10%. Perspektywa niższej emerytury wydaje się być realna szczególnie w odniesieniu do pracowników, którzy będąc w wieku przedemerytalnym zostali zwolnieni z przyczyn związanych z likwidacją stanowiska pracy. Osoby takie zostały pozbawione możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, a jednocześnie mają one niewielkie szanse na znalezienie nowego pracodawcy. Autorka podała przykład osoby, która po utracie pracy (nie mogąc przejść na emeryturę) utrzymywała się ze świadczeń opieki socjalnej.

- Punitive sanctions and the transition rate from welfare to work / G.J. van den Berg, B. van der Klaauw, J.C. van Ours // *Journal of Labor Economics* - 2004, nr 1, s. 211-241, tab. bibliogr.

**Sankcje karne a wskaźnik odchodzenia z opieki społecznej do pracy**  
W Holandii wskaźnik rezygnacji z aktywnego korzystania z opieki społecznej jest od wielu lat drastycznie niski. Osoby pobierające świad-

czenia w ramach pomocy społecznej niezwykle rzadko przejawiają jakąkolwiek aktywność w kierunku poszukiwania zatrudnienia. Większość z nich podejmuje jedynie niewielki wysiłek znalezienia pracy, jaki nakłada na nich opieka społeczna, stanowiący warunek konieczny do uzyskania uprawnień do zasiłku. Jeśli nie sprostają oni nawet i tym minimalnym wymogom wówczas nałożona zostaje na nich kara w postaci czasowego obniżenia wysokości lub wstrzymania wypłaty uzyskiwanego świadczenia. Autorzy badali wpływ tego rodzaju sankcji na chęć rezygnacji z opieki społecznej i podjęcia zatrudnienia, wykorzystując wyjątkowy zestaw danych uzyskanych z rejestrów osób pobierających zasiłki z opieki społecznej. Zaprezentowane rezultaty badań wskazują, że nakładanie sankcji karnych znacząco wpływa na zwiększenie odsetka osób, które rezygnują ze świadczeń z opieki społecznej i podejmują pracę. Wskaźnik ten jest dwukrotnie wyższy po nałożeniu kar, niż przed ich zastosowaniem. Badania dowodzą też, że choć kara ma zwykle charakter krótkotrwały, to jej oddziaływanie na zachowanie beneficjenta opieki społecznej jest długofalowe i wpływa pozytywnie na jego aktywność w zakresie poszukiwania i znajdowania zatrudnienia. Teoretyczne analizy autorów pokazują również, że wskaźnik odchodzenia z opieki społecznej w kierunku zatrudnienia jest o wiele wyższy w sytuacji sprawnego funkcjonowania systemu zakładającego stosowanie różnego rodzaju kar, nawet jeżeli nie są one zbyt często nakładane na konkretne osoby, ale sam fakt ich istnienia ma wpływ motywujący wiele osób do podejmowania działań w kierunku poszukiwania pracy.

- Rynek truda Indii : problemy i perspektywy / O.M. Rogovina // *Trud za Rubeżom* - 2004, nr 1, s. 42-60.

#### **Rynek pracy Indii - problemy i perspektywy**

Według spisu z 2001 r. ludność Indii przekroczyła 1 mld, z tego 73% osób żyło na wsi, średnia długość życia wynosiła 62 lata, jedna trzecia ludności egzystowała w warunkach poniżej minimum życiowego. Według danych Międzynarodowej Organizacji Pracy ekonomicznie

aktywna ludność Indii w 2000 r. liczyła 442,156 mln osób, wskaźnik ogólnego bezrobocia stanowił 10,6%, w tym bezrobocie zarejestrowane wynosiło 2,3%. Z ogólnej liczby 397 mln zatrudnionych, 93% pracowało w nieformalnym sektorze gospodarki, w tym 237 mln w rolnictwie, 17 mln w budownictwie, 41 mln w przemyśle przetwórczym, 37 mln w transporcie, łączności i innych usługach. Pozostali pracują w prywatnym biznesie. Znaczną kategorię nieformalnego sektora Indii stanowią pracownicy domowi, w rozszerzonym pojęciu, obejmującym również „produkcję towarów i usług” w ramach gospodarstwa domowego zgodnie z Konwencją nr 177 MOP o „pracy domowej”. Oficjalna statystyka Indii nie wydzieliła pracy domowej w oddzielną grupę zatrudnionych, która według niektórych ocen sięga 30 mln osób (4,5 mln w produkcji tytoniowej, 6,5 mln w tkactwie, 4,8 mln to rzemieślnicy rolniczy, pozostałe specjalności to produkcja zapachów, usługi krawieckie i szewskie oraz inne). Państwo ma znaczny wpływ na politykę wynagrodzeń, m.in. przez ustanawianie płacy minimalnej (zwłaszcza w sektorze regulowanym) i dokonywanie przeglądów płac w poszczególnych specyficznych sektorach i gałęziach przemysłu. Państwo stara się również oddziaływać na sytuację płacową pracowników w sektorach gospodarki nieformalnej.

- Sources of job and worker flows : evidence from a panel of regions / P. Böckerman, K. Hämäläinen, M. Maliranta // *Labour* - 2004, nr 1, s. 105-129, rys. tab. bibliogr.

### **Źródła przepływu zatrudnienia i pracowników - dane z panelowych badań regionów**

Dotychczasowe badania powiązań pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem oraz przepływu siły roboczej koncentrowały się głównie na analizie wskaźników fluktuacji w sferze zatrudnienia w różnych fazach cyklu ekonomicznego i różnych krajach. Niniejszy artykuł analizuje natomiast strukturę i dynamikę regionalnego przepływu zatrudnienia i pracowników. Jak wynika z prezentowanych analiz, przepływ zatrud-

nienia i pracowników jest związany z fluktuacjami ekonomicznymi, demograficznymi oraz z ukształtowaniem przemysłowym regionów. Rezultaty przeprowadzonych w latach 1988–97 badań 85 fińskich regionów wskazują, że obszary te różnią się dynamiką rynku pracy. Tak jak we wcześniejszych analizach łączących dane dotyczące pracodawców i pracowników, także i w tym przypadku można zauważyć, że przepływy zatrudnienia i pracowników przebiegają cyklicznie. Wyniki badań wskazują również, że obserwowane różnice w produktywności regionów, wewnętrznej migracji pracowników, demografii oraz struktury przemysłu pomagają wyjaśnić najważniejsze dysproporcje w obrębie regionalnych rynków pracy. Rezultaty badań pokazują, że następuje większa zmiana w obrębie wskaźników zatrudnienia w regionach o zwiększonej produktywności, gdzie powstaje więcej miejsc pracy. Więcej miejsc pracy jest tworzonych w regionach gospodarczego wzrostu, gdzie dynamicznie rozwija się sektor usług. W regionach tych następuje większy przepływ pracowników, zwłaszcza dużo siły roboczej napływa z zewnątrz, często zajmuje ona miejsca pracy rdzennym mieszkańcom danego obszaru. Odwrotne procesy przebiegają w regionach rolniczych, o starzejącej się populacji, w których następuje spadek zatrudnienia i brak jest możliwości ekonomicznych tworzenia nowych miejsc pracy, tam następuje stagnacja w zakresie ruchu siły roboczej.

- Stellenvermittlung statt Kündigung : Beschäftigungsgesellschaften nach Hartz III / R. Sieg, J. Duffing // *Arbeit und Arbeitsrecht*. - 2004, nr 3, s. 22-26, rys.

#### **Pośrednictwo miejsc pracy zamiast zwolnień, spółki zatrudnieniowe według prawa Hartza III**

Zdaniem autorów restrukturyzacja w wielu niemieckich firmach sprawia, że na pierwszy plan wysuwa się potrzeba dopasowania liczby osób zatrudnionych do potrzeb rynku pracy. Z tego też powodu osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowe i przedstawiciele rad zakłado-

wych szukają alternatywy wobec konieczności zwolnień. Pojawiają się rozwiązania, takie jak zawieranie umów w niepełnym wymiarze czasu pracy ze starszymi pracownikami, stypendia naukowe na kontynuowanie nauki lub doskonalenie zawodowe oraz inne dodatkowe świadczenia. Dodatkowo, dość często zawierane są porozumienia zakładowe mające na celu skrócenie czasu pracy. Przyjmowanie ich w połączeniu z umowami zbiorowymi ma zagwarantować stabilność i ciągłość zatrudnienia. Zdarza się jednak, iż wymienione instrumenty nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Pozostaje wówczas jeszcze możliwość tworzenia w przedsiębiorstwie tzw. spółek zatrudnieniowych. Wspieranie tej formy stało się możliwe z początkiem 2004 r., dzięki zmianom wprowadzonym przez prawo Hartza III. Autorzy wyróżnili dwa modele spółek zatrudnieniowych – zewnętrzne oraz zorganizowane wewnątrz przedsiębiorstwa. Podstawowym zadaniem spółek jest pośrednictwo pracy pracowników i podnoszenie posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych. Autorzy przytaczają przykład firmy Simens, która z powodu kryzysu w branży nowoczesnej technologii zmuszona została do restrukturyzacji i związanego z nią zredukowania liczby personelu. Firma ta, wspólnie z radą zakładową, podjęła decyzję o utworzeniu spółki zatrudnieniowej, do której przystąpiło 418 pracowników. Autorzy podkreślają, że tworzenie spółek zatrudnieniowych, na mocy porozumienia pracodawca – rada zakładowa, może być bardzo interesującym rozwiązaniem. Pracodawca ma szansę wypełnienia swoich zobowiązań socjalnych wobec załogi, a pracownicy mają poczucie, iż nie zostali pozostawieni sami sobie i istnieje szansa na przygotowywanie się do pełnienia nowych zadań. Mniejsza liczba bezrobotnych poprawia także statystykę rejestrów Federalnej Agencji Pracy oraz zmniejsza obciążenie budżetu świadczeniami społecznymi.

- Unemployment insurance and job quits / A. Light, Y. Omori // *Journal of Labor Economics* - 2004, nr 1, s. 159-188, tab. bibliogr.

**Ubezpieczenie od bezrobocia a dobrowolne zwolnienie się z pracy**

Autorzy analizowali niezbadane dotychczas kwestie wpływu finansowania ubezpieczenia od bezrobocia na wzrost zatrudnienia. W ramach swoich badań, opierających się na danych krajowego badania długookresowego osób młodych (mężczyzn) z 1979 r. i analizach systemu ubezpieczenia od bezrobocia w USA, skonstruowali model poszukiwania pracy (z wykorzystaniem krajowych i charakterystycznych dla danego roku algorytmów w celu obliczenia wysokości spodziewanych przez każdego bezrobotnego wysokości zasiłków), oparty na powszechnym w literaturze przedmiotu założeniu, że jeśli wzrasta zasiłek dla osób pozostających bez pracy, to pracownicy tracą chęć do szybkiego poszukiwania nowego zatrudnienia. Z prezentowanych wyników badań wynika, że podniesienie poziomu zasiłków dla bezrobotnych wpływa pozytywnie na porzucanie pracy przez stałą i statystycznie znaczącą grupę osób. Przykładowo autorzy badali sytuację w tym zakresie w stanie Michigan, w którym występują najwyższe poziomy zasiłków dla bezrobotnych (zasiłek jest tam o 18% wyższy od przeciętnej płacy w USA). Powoduje to zwiększanie się bezrobotnych co roku o 2% (głównie osób porzucających pracę). Finansowanie zasiłków kosztuje budżet stanu 5,5 mln \$ rocznie, z czego nowe osoby na zasiłkach pobierają aż 11% tej kwoty. Na podstawie przeprowadzonych badań autorzy są zdania, że im mniejsza hojność w zakresie finansowania ubezpieczenia od bezrobocia, tym większa mobilność i aktywność zawodowa pracowników i mniejsza chęć dobrowolnego zwalniania się z zatrudnienia.

- Was heißt „den Arbeitsmarkt reformieren”? / A. Supiot // *WSI Mitteilungen* - 2004, nr 3, s. 119-124 bibliogr.

**Co oznacza „reformować rynek pracy”?**

Pojawiające się w ostatnim czasie żądanie reformy rynku pracy jest wg autora stałym postulatem wysuwany przez międzynarodowe

organizacje finansowe w sporządzanych przez nie analizach „starej” Europy. Zaznaczyć trzeba, iż w postulatach tych nie chodzi o reformę rynku pracy, lecz o reformę prawa pracy. To żądanie wiąże się z poglądami, iż prawo jest jedynie instrumentem, który powinien się dopasować do aktualnych potrzeb rynku pracy. Autor stawia wręcz przeciwną tezę. Jego zdaniem rynek pracy nie stanowi naturalnego środowiska i nie może egzystować w oderwaniu od regulujących go przepisów, które zapewniają stan równowagi na nim. Zwraca również uwagę, iż neutralność prawa pracy, które uwzględnia jednocześnie potrzeby pracodawcy i pracownika w obliczu zachodzących zmian społeczno-gospodarczych stoi przed nowymi wyzwaniem. Zdaniem autora z prawnego punktu widzenia rynek pracy składa się z przestrzeni trójwymiarowej. Pierwszy wymiar stanowią sprawność pracy oraz osiągnięcia pracowników (kapitał ludzki), drugi wymiar tworzą podmioty rynku pracy, tj. przedsiębiorstwa i związki zawodowe. Ostatni zaś wymiar stanowią regulacje prawne, które gwarantują sprawne jego funkcjonowanie. Wymiary te przechodzą ostatnio istotne zmiany, szczególnie widoczne jest to na przykładzie podmiotów rynku pracy, tj. związków zawodowych, które tracą na znaczeniu z powodu rozpadu dotychczasowej struktury korporacyjnej. Szczególnie jest to widoczne w Europie i w Stanach Zjednoczonych. Również trzeci wymiar traci swoje znaczenie ze względu na likwidację systemu stosunków pracy i utratę znaczenia przez układy zbiorowe. Ponadto narastająca fragmentaryzacja regulacji prawnych, które zyskują na znaczeniu sprawia, iż rośnie rola sądu, który zamiast związków zawodowych zaczyna pełnić funkcję regulatora stosunków pracy. Na zakończenie autor przedstawił perspektywy regulacji prawnych, zwracając uwagę m.in. na konieczność tworzenia regulacji socjalnych dla międzynarodowych rynków z uwagi na postępującą globalizację i zacieśnianie stosunków handlowych. Co oznacza również rewizję stosunków pomiędzy Międzynarodową Organizacją Pracy i Międzynarodową Organizacją Handlu.

- Women seafarers : global employment policies and practices. – Geneva: Intern. Labour Office, 2003. - 128 s. - Bibliogr.

**Kobiety - pracownicy sektora morskiego - polityka i praktyka globalnego zatrudnienia**

Publikacja stanowi pierwsze tego typu opracowanie poświęcone współczesnym kobietom pracownikom sektora morskiego w kontekście globalnym. Autorzy poruszają szereg kwestii związanych z warunkami zatrudnienia i zabezpieczeniem społecznym kobiet zatrudnionych na morzu, zarówno w krajach rozwiniętych gospodarczo, jak i rozwijających się, pracującym na statkach handlowych i pasażerskich. Opierając się na dokładnych badaniach, prowadzonych przez Międzynarodowe Biuro Pracy w zakresie zatrudnienia kobiet na morzu, autorzy rozważają poziom udziału kobiet w tym sektorze, analizują istniejące rozwiązania w zakresie rekrutacji, szkolenia, ochrony macierzyństwa, praw zatrudnienia i innych aspektów pracy i życia na morzu. Po prezentacji historycznego tła pracy kobiet w sektorze morskim, a następnie współczesnego kontekstu ich zatrudnienia, publikacja prezentuje najnowsze dane statystyczne dotyczące tego zjawiska, opisuje problemy dyskryminacji kobiet pracujących na morzu ze względu na płeć, molestowania seksualnego i innych form prześladowania i agresji. Omawia także założenia polityki i praktykę w skali krajowej i międzynarodowej morskich agencji regulacyjnych, pracodawców, związków zawodowych, instytucji edukacji morskiej. Publikację zaopatrzone również w szereg zaleceń dla związków zawodowych tego sektora, pracodawców, instytucji szkoleniowych itp., które mogą w przyszłości sprzyjać większej integracji kobiet w pracowniczej społeczności morskiej. Na końcu załączono przykłady kwestionariuszy badawczych dla agend rządowych, związków zawodowych i pracodawców, mające ułatwić im gromadzenie danych na temat zjawiska zatrudnienia kobiet na morzu i na tej podstawie kreowania i uzgadniania skutecznej polityki w tym zakresie.

# Statystyka rynku pracy

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## Informacja o stanie bezrobocia w maju 2005 roku

### 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu maja br. wyniosła **2.867,3 tys. osób** i była o **90,5 tys.**, tj. o **3,1% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 4,0%–2,2%) zanotowano we wszystkich województwach, przy czym największy w:

podkarpackim	4,0% (6,6 tys. osób),
podlaskim	4,0% (2,9 tys. osób),
małopolskim	3,9% (7,4 tys. osób),
lubuskim	3,9% (3,8 tys. osób).
wielkopolskim	3,8% (8,6 tys. osób).

**Od początku bieżącego roku liczba bezrobotnych spadła o 132,3 tys. osób, tj. o 4,4%**. W analogicznym okresie ubiegłego roku spadek ten wynosił 83,2 tys. osób (2,6%), czyli był o 49,1 tys. (1,8 punktu procentowego) niższy.

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu maja br. kształtowała się na poziomie **18,3%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,5 punktu procentowego**.

## Statystyka rynku pracy

W maju 2004 r. stopa bezrobocia wynosiła 19,5% ludności aktywnej zawodowo.

**Najwyższa stopa bezrobocia** w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	28,0% (spadek do kwietnia br. o 0,6 punktu),
zachodniopomorskim	26,0% (spadek do kwietnia br. o 0,8 punktu),
lubuskim	24,5% (spadek do kwietnia br. o 0,8 punktu),
kujawsko-pomorskim	22,8% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	14,2% (spadek do kwietnia br. o 0,6 punktu),
mazowieckie	14,5% (spadek do kwietnia br. o 0,3 punktu),
podlaskie	15,0% (spadek do kwietnia br. o 0,6 punktu),
wielkopolskie	15,4% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu).

Tabela 1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2004 r. i 2005 r.

Miesiąc	2004			2005		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	117,5	3,7	20,6	95,3	3,2	19,5
luty	1,3	0,0	20,6	-0,4	0,0	19,4
marzec	-28,7	-0,9	20,4	-41,9	-1,4	19,3
kwiecień	-92,0	-2,8	19,9	-94,8	-3,1	18,8
maj	-81,3	-2,6	19,5	-90,5	-3,1	<b>18,3</b>
czerwiec	-21,3	-0,7	19,4			
I półrocze	-104,5	-3,3	19,4	x	x	x
lipiec	-28,8	-0,8	19,3			
sierpień	-36,7	-1,0	19,1			
wrzesień	-34,8	-1,2	18,9			
październik	-32,7	-1,1	18,7			
listopad	4,4	0,1	18,7			
grudzień	57,0	1,9	19,1			
II półrocze	-71,6	-2,2	19,1	x	x	x
<b>razem</b>	<b>-176,1</b>	<b>-5,5</b>	<b>19,1</b>	<b>-132,3</b>	<b>-4,4</b>	<b>x</b>

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu maja 2005 r., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2004 r.

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W maju br. **zmniejszenie** liczby bezrobotnych zanotowano w kategorii **osób poprzednio pracujących – o 73,9 tys. osób (3,2%)** oraz w kategorii **osób dotychczas nie pracujących – o 16,6 tys. (2,5%)**.

Podobnie jak w poprzednim miesiącu w obu tych kategoriach silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mężczyzn.

2.1.1. Spośród 126,5 tys. osób poprzednio pracujących, które w maju zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 5,0 tys. (4,0%) 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 **132,6 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 4,0 tys. mniej niż w kwietniu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na nie zmienionym poziomie 4,6%.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.508,7 tys.**, stanowiły w końcu maja **52,6%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do kwietnia ich liczba **spadła o 26,5 tys. (1,7%)**, **wzrósł** natomiast o 0,7 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn było niższe o 64,0 tys. (4,5%).

2.3. W maju odnotowano spadek liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się **o 42,4 tys. (o 3,4%)**, **do poziomu 1.190,5 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili 41,5% ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 48,1 tys. osób (2,8%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 17,1 tys. osób**. W końcu maja bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **374,1 tys.**, stanowili **13,0%** ogółu bezrobotnych (w kwietniu br. 13,2%).

2.5. W końcu maja br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **0,9 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 61 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba nie uległa zmianie.

### **3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy\***

3.1. W maju br. do urzędów pracy zgłosiło się **63,6 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało natomiast 81,5 tys., w tym z powodu podjęcia pracy 31,6 tys. (38,8%), oraz 12,9 tys. (15,8%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostało **578,8 tys.** bezrobotnych tej kategorii, tj. 20,2% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba zmniejszyła się o 17,9 tys. osób, tj. o 3,0%. Należy przy tym zaznaczyć, że z liczby tej tylko 64 osoby utraciły status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

3.2. W końcu miesiąca bezrobotni **powyżej 50 roku życia**, w liczbie **466,1 tys.**, stanowili **16,2%** bezrobotnych ogółem (w kwietniu odpowiednio 476,8 tys. i 16,1 %). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł

---

\* zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU Nr 99, poz. 1001), wymienione kategorie bezrobotnych zaliczane są do „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w stosunku do których powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji, a w przypadku długotrwale bezrobotnych pobierających świadczenia z pomocy społecznej lub realizujących indywidualny program usamodzielnienia, w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania, powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

## Statystyka rynku pracy

w omawianym miesiącu 17,0 tys., odpływ 27,8 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 13,5 tys. (48,6%) podjęło pracę, 1,3 tys. (4,7%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu maja br. na poziomie **1.941,0 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **67,7%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 66,3 tys. osób, tj. 47,0% wyrejestrowanych. Natomiast w wyniku działań urzędów pracy skierowanych do tej grupy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 12,5 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 10,5 tys. osób.

Tabela 2. „Napływ” i „odpływ” wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w maju 2005 r.

<b>Maj 2005</b>	<b>Bezrobotni</b>					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	63,6	100,0	17,0	100,0	95,6	100,0
wyrejestrowani	81,5	100,0	27,8	100,0	141,1	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	31,6	38,8	13,5	48,6	66,3	47,0
– subsydiowanej	3,3	4,1	3,7	13,3	12,5	8,9
– niesubsydiowanej	28,3	34,7	9,8	35,3	53,8	38,1
rozpoczęcia szkolenia	3,3	4,0	0,7	2,5	5,1	3,6
stażu	7,4	9,1	x	x	1,5	1,1
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	2,2	2,7	0,6	2,2	3,9	2,8
stan w końcu miesiąca	578,8	20,2*	466,1	16,2*	1.941,0	67,7*

\* do liczby bezrobotnych ogółem

W załączniku 3 przedstawiono jak w poszczególnych miesiącach 2004 r. kształtował się „napływ” i „odpływ” z bezrobocia osób w wieku 18–24 lata oraz osób do 25 roku życia w poszczególnych miesiącach br.

#### 4. Oferty pracy

W maju br. urzędy pracy miały do dyspozycji **72,2 tys.** ofert pracy, czyli **o 11,9 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 76,2% wszystkich ofert pracy** (55,0 tys.), natomiast 29,7 tys. ofert (41,1%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 12,6 tys. (17,5%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 9,1 tys. stanowiły staże dla bezrobotnych, a 5,8 tys. miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy.

Tabela 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców  
w poszczególnych miesiącach 2004 r. i 2005 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2004			2005		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,1	40,9	27,6	56,3	42,4	21,7
luty	55,6	42,3	28,2	62,8	46,3	29,1
marzec	72,5	54,7	34,8	73,0	53,5	35,3
kwiecień	88,5	59,7	46,7	84,1	60,6	38,9
maj	69,9	53,7	24,5	72,2	55,0	29,7
czerwiec	63,0	51,3	20,8			
I półrocze	405,6	302,6	182,6	x	x	x
lipiec	71,7	55,9	28,3			
sierpień	70,4	56,0	24,5			
wrzesień	76,8	58,9	31,1			
październik	66,4	51,8	26,1			
listopad	58,4	41,3	27,6			
grudzień	44,7	33,8	19,1			
II półrocze	388,4	297,7	156,7	x	x	x
<b>razem</b>	<b>794,0</b>	<b>600,3</b>	<b>339,3</b>	<b>348,4</b>	<b>257,8</b>	<b>154,7</b>

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,2 tys. ofert pracy, tj. 3,0% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 5,6 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego, spadła też o 9,2 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej oraz o 1,3 tys. liczba ofert pracy sezonowej.

**Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 348,4 tys. ofert pracy, w tym 257,8 tys. (74,0%) ofert z sektora prywatnego.** W analogicznym okresie ubiegłego roku urzędy pracy miały do dyspozycji 342,6 tys. ofert, w tym 251,3 tys. (73,3%) ofert pracy z sektora prywatnego.

## 5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W maju br. **zarejestrowanych zostało 179,9 tys. bezrobotnych** (o 5,5 tys. osób mniej niż w kwietniu), **wyłączono z ewidencji 270,4 tys. osób** (o 9,8 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **129,7 tys. osób (48,0%) podjęło pracę, z tego 111,2 tys. pracę niesubsydiowaną i 18,5 tys. pracę subsydiowaną.** Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 8,2 tys. osób skierowanych zostało do robót publicznych, 6,8 tys. do prac interwencyjnych, 1,6 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,2 tys. podjęło pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 18,7 tys. osób niższa niż w kwietniu br. i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (spadek o 13,6 tys.), jak i podjęć pracy subsydiowanej (spadek o 5,1 tys.).

Niższa była liczba osób, **które rozpoczęły szkolenia oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy – o 1,5 tys.** Z ewidencji urzędów pracy z tytułu rozpoczęcia szkolenia wyłączono 10,5 tys. osób, tj. 3,9% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych, z tytułu rozpoczęcia przygotowania zawodowego 5,6 tys. osób (2,1 %).

Spadła liczba osób skierowanych na staże – o 4,1 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 8,6 tys. bezrobotnych (3,2%).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało 92,5 tys. osób, tj. **34,2%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to

wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 13,8 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 6,1 punktu.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w maju 2005 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca.

\* \* \*

- ♦ **W maju br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 90,5 tys. osób, tj. o 3,1%.** Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych wpłynął spadek w kategorii osób poprzednio pracujących (o 73,9 tys.) oraz w kategorii osób dotychczas nie pracujących (o 16,6 tys.). Spadek bezrobocia (w obu kategoriach) był silniejszy wśród mężczyzn, których liczba w stosunku do kwietnia była niższa o 64,0 tys.

W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych o 81,3 tys. osób (2,6%).

- ♦ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 18,3% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do kwietnia br. spadła o 0,5 punktu.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (28,0%), najniższa w małopolskim (14,2%). Najsilniejszy spadek tego wskaźnika – o 0,8 punktu procentowego odnotowano w województwach zachodniopomorskim i lubuskim.

W maju 2004 roku stopa bezrobocia była wyższa o 1,2 punktu procentowego.

- ♦ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu maja br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **578,8 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 466,1 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.941,0 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 20,2%, 16,2% oraz 67,7% w stosunku do bezrobotnych ogółem, a ich liczba na przestrzeni miesiąca zmniejszyła się o: 17,9 tys., 10,8 tys. i 45,6 tys.

- ◆ **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W dyspozycji urzędów pracy pozostawało **72,2 tys.** ofert, tj. o 11,9 tys. mniej niż w kwietniu, z których 55,0 tys. (76,2%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 348,4 tys. ofert (w analogicznym okresie 2004 r. – 342,6 tys.).

Niższa niż w poprzednim miesiącu była też liczba podjęć pracy, w tym przede wszystkim pracy niesubsydiowanej. Z tytułu podjęcia pracy wyrejestrowano 129,7 tys. osób (w kwietniu br. – 148,4 tys.), z których 111,2 tys. (w kwietniu 124,8 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.

## Statystyka rynku pracy

załącznik I

Tabela. Dynamika bezrobocia w maju 2005 r.  
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2004 r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2004	kwiecień 2005	maj 2005	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	257,1	253,4	245,1	-8,3	-3,3	-12,0	-4,7
2.	Kujawsko-Pomorskie	199,6	198,6	193,5	-5,1	-2,6	-6,1	-3,1
3.	Lubelskie	164,7	162,6	158,0	-4,6	-2,8	-6,7	-4,1
4.	Lubuskie	99,4	97,4	93,6	-3,8	-3,9	-5,8	-5,8
5.	Łódzkie	218,3	214,2	208,0	-6,2	-2,9	-10,3	-4,7
6.	Małopolskie	193,6	191,4	184,0	-7,4	-3,9	-9,6	-5,0
7.	Mazowieckie	352,9	351,1	343,5	-7,6	-2,2	-9,4	-2,7
8.	Opolskie	74,6	73,2	70,6	-2,6	-3,6	-4,0	-5,4
9.	Podkarpackie	170,3	166,5	159,9	-6,6	-4,0	-10,4	-6,1
10.	Podlaskie	76,1	74,4	71,5	-2,9	-3,9	-4,6	-6,0
11.	Pomorskie	179,7	179,6	175,6	-4,0	-2,2	-4,1	-2,3
12.	Śląskie	309,7	307,5	299,2	-8,3	-2,7	-10,5	-3,4
13.	Świętokrzyskie	126,3	122,6	119,4	-3,2	-2,6	-6,9	-5,5
14.	Warmińsko-Mazurskie	162,4	158,6	153,8	-4,8	-3,0	-8,6	-5,3
15.	Wielkopolskie	232,2	228,8	220,3	-8,5	-3,7	-11,9	-5,1
16.	Zachodniopomorskie	182,7	177,8	171,4	-6,4	-3,6	-11,3	-6,2
<b>POLSKA</b>		2999,6	2957,8	2867,3	-90,5	-3,1	-132,3	-4,4

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

## Statystyka rynku pracy

załącznik 2

Tabela. Dynamika stopy bezrobocia w maju 2005 r.  
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2004 r.

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)			Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)	
		grudzień 2004	kwiecień 2005	maj 2005	w porównaniu do poprzed- niego miesiąca	od początku roku
1.	Dolnośląskie	22,3	22,0	<b>21,4</b>	-0,6	-0,9
2.	Kujawsko-Pomorskie	23,5	23,3	<b>22,8</b>	-0,5	-0,7
3.	Lubelskie	17,8	17,5	<b>17,1</b>	-0,4	-0,7
4.	Lubuskie	25,8	25,3	<b>24,5</b>	-0,8	-1,3
5.	Łódzkie	19,6	19,2	<b>18,7</b>	-0,5	-0,9
6.	Małopolskie	15,0	14,8	<b>14,2</b>	-0,6	-0,8
7.	Mazowieckie	15,0	14,8	<b>14,5</b>	-0,3	-0,5
8.	Opolskie	19,9	19,5	<b>18,9</b>	-0,6	-1,0
9.	Podkarpackie	19,1	18,7	<b>18,0</b>	-0,7	-1,1
10.	Podlaskie	15,9	15,6	<b>15,0</b>	-0,6	-0,9
11.	Pomorskie	21,3	21,2	<b>20,8</b>	-0,4	-0,5
12.	Śląskie	16,8	16,7	<b>16,2</b>	-0,5	-0,6
13.	Świętokrzyskie	21,9	21,3	<b>20,8</b>	-0,5	-1,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	29,2	28,6	<b>28,0</b>	-0,6	-1,2
15.	Wielkopolskie	16,2	15,9	<b>15,4</b>	-0,5	-0,8
16.	Zachodniopomorskie	27,4	26,8	<b>26,0</b>	-0,8	-1,4
<b>POLSKA</b>						
		19,1	18,8	<b>18,3</b>	-0,5	-0,8

## Statystyka rynku pracy

załącznik 3

Tabela. „Napływ” i „odpływ” młodzieży (w tys.) w poszczególnych miesiącach 2004 r. oraz 2005 r.

Miesiąc/Rok	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydowanej	niesubsydowanej				
<b>Bezrobotni 18-24 lata</b>									
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	778,1	25,3	
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	740,1	25,2	
listopad	80,5	96,0	31,3	3,4	27,9	17,2	724,6	24,6	
grudzień	88,4	84,8	30,0	3,3	26,7	12,1	728,2	24,3	
II półrocze	574,4	624,2	204,9	17,4	187,5	115,7	728,2	24,3	
od	liczba	1067,7	1164,7	426,2	54,5	371,7	171,0	*	*
początku roku									
		*	100,0	36,6	4,7	31,9	14,7	*	*
<b>Bezrobotni do 25 roku życia</b>									
styczeń	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5	
luty	67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4	
marzec	62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2	
kwiecień	61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2	
maj	63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2	
czerwiec									
I półrocze									
lipiec									
sierpień									
wrzesień									
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od	liczba	335,4	362,5	143,6	17,3	126,3	71,9	*	*
początku roku									
		*	100,0	39,6	4,8	34,8	19,8	*	*

\* Od czerwca 2004 r. dane wykazywane są łącznie z osobami odbywającymi przygotowanie zawodowe w miejscu pracy

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

## Statystyka rynku pracy

załącznik 4

Tabela. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy  
w maju 2005 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	kwiecień 2005		maj 2005		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
<b>Ogółem wyrejestrowanych</b>	<b>280,2</b>	<b>100,0</b>	<b>270,4</b>	<b>100,0</b>	-9,8	x
z tego z tytułu:						
<b>*podjęcia pracy</b>	<b>148,4</b>	<b>53,0</b>	<b>129,7</b>	<b>48,0</b>	-18,7	-5,0
z tego:						
<b>a) niesubsydiowanej</b>	<b>124,8</b>	<b>44,5</b>	<b>111,2</b>	<b>41,1</b>	-13,6	-3,4
w tym sezonowej	13,3	4,7	12,1	4,5	-1,2	-0,3
<b>b) subsydiowanej<sup>1)</sup></b>	<b>23,6</b>	<b>8,4</b>	<b>18,5</b>	<b>6,8</b>	-5,1	-1,6
z tego:						
- prac interwencyjnych	10,7	3,8	6,8	2,5	-3,9	-1,3
- robót publicznych	9,2	3,3	8,2	3,0	-1,0	-0,3
- podjęcia działalności gospodarczej	1,7	0,6	1,6	0,6	-0,1	0,0
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,5	0,5	1,2	0,4	-0,3	-0,1
- inne	0,6	0,2	0,7	0,3	0,1	0,0
<b>*rozpoczęcia szkolenia</b>	<b>10,6</b>	<b>3,8</b>	<b>10,5</b>	<b>3,9</b>	-0,1	0,1
<b>*rozpoczęcia stażu</b>	<b>12,7</b>	<b>4,5</b>	<b>8,6</b>	<b>3,2</b>	-4,1	-1,4
<b>*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy</b>	<b>7,0</b>	<b>2,5</b>	<b>5,6</b>	<b>2,1</b>	-1,4	-0,4
<b>*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy</b>	<b>78,7</b>	<b>28,1</b>	<b>92,5</b>	<b>34,2</b>	13,8	6,1
<b>*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego</b>	<b>10,8</b>	<b>3,9</b>	<b>10,6</b>	<b>3,9</b>	-0,2	0,1
<b>*podjęcia nauki</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	0,0	0,0
<b>*ukończenia 60/65 lat</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	0,0	0,0
<b>*nabycia praw emerytalnych lub rentowych</b>	<b>2,3</b>	<b>0,8</b>	<b>2,2</b>	<b>0,8</b>	-0,1	0,0
<b>*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	0,0	0,0
<b>*innych przyczyn</b>	<b>9,5</b>	<b>3,4</b>	<b>10,3</b>	<b>3,8</b>	0,8	0,4

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

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

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## Informacja o stanie bezrobocia w czerwcu 2005 roku

### 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu czerwca br. wyniosła **2.827,4 tys. osób** i była **o 39,9 tys., tj. o 1,4% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 2,5% - 0,4%) zanotowano we wszystkich województwach, przy czym największy w:

łódzkim	2,5% (5,1 tys. osób),
zachodniopomorskim	2,3% (4,0 tys. osób),
podlaskim	2,1% (1,5 tys. osób),
warmińsko-mazurskim	1,8% (2,7 tys. osób).
małopolskim	1,7% (3,1 tys. osób).

**Od początku bieżącego roku liczba bezrobotnych spadła o 172,2 tys. osób, tj. o 5,7%.** W analogicznym okresie ubiegłego roku spadek ten wynosił 104,5 tys. osób (3,3%), czyli był o 67,7 tys. (2,4 punktu procentowego) niższy.

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu czerwca br. kształtowała się na poziomie **18,0 %**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,3 punktu procentowego**.

## Statystyka rynku pracy

W czerwcu 2004 r. stopa bezrobocia wynosiła 19,4% ludności aktywnej zawodowo.

**Najwyższa stopa bezrobocia** w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	27,6% (spadek do maja br. o 0,4 punktu),
zachodniopomorskim	25,5% (spadek do maja br. o 0,5 punktu),
lubuskim	24,4% (spadek do maja br. o 0,1 punktu),
kujawsko-pomorskim	22,5% (spadek do maja br. o 0,3 punktu).

**Najniższą** stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	14,0% (spadek do maja br. o 0,2 punktu),
mazowieckie	14,4% (spadek do maja br. o 0,1 punktu),
podlaskie	14,7% (spadek do maja br. o 0,3 punktu),
wielkopolskie	15,3% (spadek do maja br. o 0,1 punktu).

Tabela 1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2004 r. i 2005 r.

Miesiąc	2004			2005		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	117,5	3,7	20,6	95,3	3,2	19,5
luty	1,3	0,0	20,6	-0,4	0,0	19,4
marzec	-28,7	-0,9	20,4	-41,9	-1,3	19,3
kwiecień	-92,0	-2,8	19,9	-94,8	-3,1	18,8
maj	-81,3	-2,6	19,5	-90,5	-3,1	18,3
czerwiec	-21,3	-0,7	19,4	-39,9	-1,4	<b>18,0</b>
I półrocze	-104,5	-3,3	19,4	-172,2	-5,7	18,0
lipiec	-28,8	-0,8	19,3			
sierpień	-36,7	-1,0	19,1			
wrzesień	-34,8	-1,2	18,9			
październik	-32,7	-1,1	18,7			
listopad	4,4	0,1	18,7			
grudzień	57,0	1,9	19,1			
II półrocze	-71,6	-2,2	19,1	x	x	x
<b>razem</b>	<b>-176,1</b>	<b>-5,5</b>	<b>19,1</b>	<b>-172,2</b>	<b>-5,7</b>	<b>x</b>

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu czerwca 2005 r., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2004 r.

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W czerwcu br. **zmniejszenie** liczby bezrobotnych zanotowano w kategorii **osób poprzednio pracujących** – o **62,9 tys. osób (2,8%)**, **wzrosła** natomiast liczba osób w kategorii **dotychczas nie pracujących** – o **23,0 tys. (3,5%)**.

W kategorii osób poprzednio pracujących silniejszy spadek odnotowano wśród mężczyzn – o 44,1 tys. (4,1%).

W kategorii osób, które nie pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy, zdecydowanie silniejszy wzrost liczby bezrobotnych obserwowany był wśród kobiet – o 19,7 tys. (5,2%).

2.1.1. Spośród 139,0 tys. osób poprzednio pracujących, które w czerwcu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 5,5 tys. (3,9%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **129,0 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 3,6 tys. mniej niż w maju br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na nie zmienionym poziomie 4,6%.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.509,6 tys.**, stanowiły w końcu czerwca **53,4%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do maja ich liczba **wzrosła o 0,9 tys. (0,1%)**, wzrósł również o 0,8 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn było niższe o 40,8 tys. (3,0%).

2.3. W czerwcu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 16,2 tys. (o 1,4%)**, **do poziomu 1.174,2 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili **41,5%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 23,7 tys. osób (1,5%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 17,1 tys. osób**. W końcu czerwca bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **358,9 tys.**, stanowili **12,7%** ogółu bezrobotnych (w maju br. 13,0%).

2.5. W końcu czerwca br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **0,9 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 54 osoby z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba nie uległa zmianie.

### **3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy\***

3.1. W czerwcu br. do urzędów pracy zgłosiło się **107,1 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało natomiast 84,8 tys., w tym z powodu podjęcia pracy 31,8 tys. (37,5%), oraz 17,4 tys. (20,4%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **601,1 tys.** bezrobotnych tej kategorii, tj. **21,3%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba zwiększyła się o 22,3 tys. osób, tj. o 3,9%. Status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy utraciło 17 osób.

---

\* zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz.1001), wymienione kategorie bezrobotnych zaliczane są do „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w stosunku do których powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji, a w przypadku długotrwale bezrobotnych pobierających świadczenia z pomocy społecznej lub realizujących indywidualny program usamodzielnienia, w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania, powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **455,8 tys.**, stanowili **16,1%** bezrobotnych ogółem (w maju odpowiednio 466,1 tys. i 16,2 %). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 17,4 tys., odpływ 27,7 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 12,5 tys. (45,1%) podjęło pracę, 1,5 tys. (5,4%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu czerwca br. na poziomie **1.902,9 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **67,3%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 66,0 tys. osób, tj. 45,3% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 11,6 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 12,2 tys. osób.

Tabela 2. „Napływ” i „odpływ” wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w czerwcu 2005 r.

Czerwiec 2005	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	107,1	100,0	17,4	100,0	107,5	100,0
wyrejestrowani	84,8	100,0	27,7	100,0	145,6	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	31,8	37,5	12,5	45,1	66,0	45,3
– subsydiowanej	3,4	4,0	3,3	11,9	11,6	8,0
– niesubsydiowanej	28,4	33,5	9,2	33,2	54,4	37,3
rozpoczęcia szkolenia	4,1	4,8	1,0	3,6	5,8	4,0
stażu	10,7	12,5	x	x	1,6	1,1
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	2,6	3,1	0,5	1,8	4,8	3,3
stan w końcu miesiąca	601,1	21,3*	455,8	16,1*	1902,9	67,3*

\* do liczby bezrobotnych ogółem

W załączniku 3 przedstawiono jak w poszczególnych miesiącach 2004 r. kształtował się „napływ” i „odpływ” z bezrobocia osób w wieku 18–24 lata oraz osób do 25 roku życia w poszczególnych miesiącach br.

#### 4. Struktura bezrobotnych według wieku, poziomu wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy (dane ze sprawozdawczości kwartalnej)

4.1. W końcu czerwca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **794,9 tys. osób w wieku 25–34 lata**, stanowiąc **28,1%** ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba spadła o 49,8 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 0,1 punktu procentowego.

Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych są osoby **w wieku 45–54 lata**. W końcu czerwca w liczbie **666,5 tys.**, stanowiły one **23,6% wszystkich bezrobotnych**. Liczebność tej populacji na przestrzeni półrocza spadła o 15,3 tys., wzrósł natomiast o 0,9 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Tabela 3. Liczba i struktura bezrobotnych według grup wieku w końcu grudnia 2004 r. i czerwca 2005 r.

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2004		czerwiec 2005	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.999,6	100,0	2.827,4	100,0
wiek w latach:				
18–24	728,2	24,3	650,0	23,0
25–34	844,7	28,2	794,9	28,1
35–44	628,5	20,9	585,3	20,7
45–54	681,8	22,7	666,5	23,6
55–59	101,3	3,4	113,9	4,0
60–64	15,1	0,5	16,8	0,6

Spadek liczby bezrobotnych w okresie półrocza odnotowano także w grupach wiekowych 18–24 i 35–44 lata, odpowiednio o 78,2 tys. oraz o 43,2 tys.

Wzrosła natomiast liczba bezrobotnych w grupach wiekowych 55–59 oraz 60–64 lata, odpowiednio o 12,6 tys. oraz o 1,7 tys.

4.2. 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 czerwca 2005 r. wynosił odpowiednio 32,9% i 32,6%. Ich liczba na przestrzeni półrocza spadła o 84,8 tys. oraz o 47,9 tys.

Jedyną grupą, wśród której w okresie 6-ciu miesięcy zaobserwowano niewielki wzrost (o 3,6 tys.) bezrobocia były osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Tabela 4. Liczba i struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2004 r. i czerwca 2005 r.

Poziom wykształcenia	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2004		czerwiec 2005	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.999,6	100,0	2.827,4	100,0
wykształcenie:				
wyższe	149,4	5,0	137,4	4,9
policealne i średnie zawodowe	655,8	21,9	624,7	22,1
średnie ogólnokształcące	209,4	7,0	213,0	7,5
zasadnicze zawodowe	1.014,4	33,8	929,6	32,9
gimnazjalne i poniżej	970,6	32,3	922,7	32,6

4.3. W końcu czerwca br. w urzędach pracy pozostawało **1.493,6 tys. osób od ostatniego zarejestrowania których upłynęło ponad 12 miesięcy**. Stanowili oni **52,8%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2004 r. liczba osób tej kategorii spadła o 71,7 tys., wzrósł natomiast o 0,6 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

## Statystyka rynku pracy

Tabela 5. Liczba i struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia 2004 r. i czerwca 2005 r.

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2004		czerwiec 2005	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.999,6	100,0	2.827,4	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	205,5	6,9	216,6	7,7
1–3	396,0	13,2	266,4	9,4
3–6	366,9	12,2	359,2	12,7
6–12	465,9	15,5	491,6	17,4
pow. 12	1.565,3	52,2	1493,6	52,8

### 5. Oferty pracy

W czerwcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **83,5 tys.** ofert pracy, czyli o **11,3 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu**. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 77,6% wszystkich ofert pracy** (64,8 tys.), natomiast 35,4 tys. ofert (42,4%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 14,6 tys. (17,5%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 15,3 tys. stanowiły staże dla bezrobotnych, a 7,0 tys. miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,3 tys. ofert pracy, tj. 2,8% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 9,8 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego, wzrosła też o 5,7 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej oraz o 2,0 tys. liczba ofert pracy sezonowej.

**Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 431,9 tys. ofert pracy, w tym 322,6 tys. (74,7%) ofert z sektora prywatnego.** W analogicznym okresie ubiegłego roku urzędy pracy miały do dyspozycji 405,6 tys. ofert, w tym 302,6 tys. (74,6 %) ofert pracy z sektora prywatnego.

## Statystyka rynku pracy

Tabela 6. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców  
w poszczególnych miesiącach 2004 r. i 2005 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2004			2005		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,1	40,9	27,6	56,3	42,4	21,7
luty	55,6	42,3	28,2	62,8	46,3	29,1
marzec	72,5	54,7	34,8	73,0	53,5	35,3
kwiecień	88,5	59,7	46,7	84,1	60,6	38,9
maj	69,9	53,7	24,5	72,2	55,0	29,7
czerwiec	63,0	51,3	20,8	83,5	64,8	35,4
I półrocze	405,6	302,6	182,6	431,9	322,6	190,1
lipiec	71,7	55,9	28,3			
sierpień	70,4	56,0	24,5			
wrzesień	76,8	58,9	31,1			
październik	66,4	51,8	26,1			
listopad	58,4	41,3	27,6			
grudzień	44,7	33,8	19,1			
II półrocze	388,4	297,7	156,7	x	x	x
<b>razem</b>	<b>794,0</b>	<b>600,3</b>	<b>339,3</b>	<b>431,9</b>	<b>322,6</b>	<b>190,1</b>

### 6. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W czerwcu br. zarejestrowanych zostało **235,0 tys. bezrobotnych** (o 55,1 tys. osób więcej niż w maju), **wyłączono z ewidencji 274,9 tys. osób** (o 4,5 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **125,9 tys. osób (45,8%) podjęło pracę**, z tego **108,5 tys. pracę niesubsydiowaną i 17,4 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 7,4 tys. osób skierowanych zostało do robót publicznych, 6,5 tys. do prac interwencyjnych, 1,3 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,3 tys. podjęło pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 3,8 tys. osób niższa niż w maju br. i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (spadek o 2,7 tys.), jak i podjęć pracy subsydiowanej (spadek o 1,1 tys.).

Wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy** – o 2,8 tys. Z ewidencji urzędów pracy z tytułu rozpoczęcia szkolenia wyłączono 12,3 tys. osób, tj. 4,5% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych, z tytułu rozpoczęcia przygotowania zawodowego 6,6 tys. osób (2,4 %).

Wzrosła liczba osób skierowanych na **staże** – o 3,2 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 11,8 tys. bezrobotnych (4,3%).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **92,5 tys.** osób, tj. **33,6%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu nie uległa zmianie, zmniejszył się natomiast o 0,6 punktu odsetek wyłączeń z tego tytułu w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w czerwcu 2005 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca.

\* \* \*

♦ **W czerwcu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 39,9 tys. osób, tj. o 1,4%.** Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych wpłynął spadek w kategorii osób poprzednio pracujących – o 62,9 tys., tj. o 2,8%. Wzrosła natomiast liczba bezrobotnych dotychczas nie pracujących (o 23,0 tys., tj. o 3,5%), w tym przede wszystkim kobiet (o 19,7 tys., tj. o 5,2%).

Od początku roku bezrobocie spadło o 172,2 tys. osób (5,7 %). Tempo spadku było o 67,5 tys. silniejsze niż w analogicznym okresie 2004 roku.

- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 18,0% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do maja br. spadła o 0,3 punktu.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (27,6%), najniższa w małopolskim (14,0%). Najsilniejszy spadek tego wskaźnika – o 0,5 punktu procentowego odnotowano w województwie zachodniopomorskim.  
W czerwcu 2004 roku stopa bezrobocia była wyższa o 1,4 punktu procentowego.
- ◆ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu czerwca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **601,1 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 455,8 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.902,9 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 21,3%, 16,1% oraz 67,3% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba bezrobotnych powyżej 25 roku życia wzrosła o 22,3 tys., spadła natomiast o 10,3 tys. liczba bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz o 38,1 tys. bezrobotnych długotrwale.
- ◆ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W dyspozycji urzędów pracy pozostawało **83,5 tys. ofert**, tj. o 11,3 tys. więcej niż w maju, z których 64,8 tys. (77,6%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.  
Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 431,9 tys. ofert (w analogicznym okresie 2004 r. – 405,6 tys.).  
Niższa niż w poprzednim miesiącu była natomiast liczba podjęć pracy, w tym przede wszystkim pracy niesubsydiowanej. Z tytułu podjęcia pracy wyrejestrowano 125,9 tys. osób (w maju br. – 129,7 tys.), z których 108,5 tys. (w maju 111,2 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.
- ◆ Nadal utrzymują się niekorzystne cechy w strukturze bezrobocia, tj. **wysoki odsetek ludzi młodych, niski poziom wykształcenia osób zarejestrowanych oraz długotrwale pozostawanie bez pracy.**

Mimo odnotowanego spadku liczby bezrobotnych w młodszych kategoriach wiekowych, bezrobocie ludzi młodych nadal pozostaje jednym z najważniejszych problemowych obszarów rynku pracy – 51,1% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby w wieku do 34 lat, a 71,8% to osoby w wieku mobilnym.

Należy też podkreślić, że obserwowany jest wzrost bezrobocia w starszych grupach wiekowych, tj. 55 i więcej lat.

W końcu czerwca br. 65,5% z ogółu bezrobotnych legitymowało się wykształceniem poniżej średniego, a 52,8% od momentu ostatniego zarejestrowania się w urzędzie pracy oczekiwało na pracę powyżej 1 roku.

## Statystyka rynku pracy

załącznik 1

Tabela. Dynamika bezrobocia w czerwcu 2005 r.  
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2004 r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2004	maj 2005	czerwiec 2005	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	257,1	245,1	241,6	-3,5	-1,4	-15,5	-6,0
2.	Kujawsko-Pomorskie	199,6	193,5	191,3	-2,2	-1,1	-8,3	-4,2
3.	Lubelskie	164,7	158,0	155,2	-2,8	-1,8	-9,5	-5,8
4.	Lubuskie	99,4	93,6	92,9	-0,7	-0,7	-6,5	-6,5
5.	Łódzkie	218,3	208,0	202,9	-5,1	-2,5	-15,4	-7,1
6.	Małopolskie	193,6	184,0	180,9	-3,1	-1,7	-12,7	-6,6
7.	Mazowieckie	352,9	343,5	341,3	-2,2	-0,6	-11,6	-3,3
8.	Opolskie	74,6	70,6	69,5	-1,1	-1,6	-5,1	-6,8
9.	Podkarpackie	170,3	159,9	157,3	-2,6	-1,6	-13,0	-7,6
10.	Podlaskie	76,1	71,5	70,0	-1,5	-2,1	-6,1	-8,0
11.	Pomorskie	179,7	175,6	173,8	-1,8	-1,0	-5,9	-3,3
12.	Śląskie	309,7	299,2	295,9	-3,3	-1,1	-13,8	-4,5
13.	Świętokrzyskie	126,3	119,4	117,4	-2,0	-1,7	-8,9	-7,0
14.	Warmińsko-Mazurskie	162,4	153,8	151,1	-2,7	-1,8	-11,3	-7,0
15.	Wielkopolskie	232,2	220,3	218,9	-1,4	-0,6	-13,3	-5,7
16.	Zachodniopomorskie	182,7	171,4	167,4	-4,0	-2,3	-15,3	-8,4
<b>POLSKA</b>		2999,6	2867,3	2827,4	-39,9	-1,4	-172,2	-5,7

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

## Statystyka rynku pracy

załącznik 2

Tabela. Dynamika stopy bezrobocia w czerwcu 2005 r.  
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2004 r.

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)			Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)	
		grudzień 2004	maj 2005	czerwiec 2005	w porównaniu do poprzed- niego miesiąca	od początku roku
1.	Dolnośląskie	22,3	21,4	21,1	-0,3	-1,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	23,5	22,8	22,5	-0,3	-1,0
3.	Lubelskie	17,8	17,1	16,8	-0,3	-1,0
4.	Lubuskie	25,8	24,5	24,4	-0,1	-1,4
5.	Łódzkie	19,6	18,7	18,3	-0,4	-1,3
6.	Małopolskie	15,0	14,2	14,0	-0,2	-1,0
7.	Mazowieckie	15,0	14,5	14,4	-0,1	-0,6
8.	Opolskie	19,9	18,9	18,6	-0,3	-1,3
9.	Podkarpackie	19,1	18,0	17,8	-0,2	-1,3
10.	Podlaskie	15,9	15,0	14,7	-0,3	-1,2
11.	Pomorskie	21,3	20,8	20,6	-0,2	-0,7
12.	Śląskie	16,8	16,2	16,1	-0,1	-0,7
13.	Świętokrzyskie	21,9	20,8	20,5	-0,3	-1,4
14.	Warmińsko-Mazurskie	29,2	28,0	27,6	-0,4	-1,6
15.	Wielkopolskie	16,2	15,4	15,3	-0,1	-0,9
16.	Zachodniopomorskie	27,4	26,0	25,5	-0,5	-1,9
<b>POLSKA</b>						
		19,1	18,3	18,0	-0,3	-1,1

## Statystyka rynku pracy

załącznik 3

Tabela. „Napływ” i „odpływ” młodzieży (w tys.) w poszczególnych miesiącach 2004 r. oraz 2005 r.

Miesiąc/Rok		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu	
				podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezrobotnych
				razem	subsydowanej	niesubsydowanej			
<b>Bezrobotni 18-24 lata</b>									
styczeń	Rok 2004	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	778,1	25,3
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	740,1	25,2
listopad		80,5	96,0	31,3	3,4	27,9	17,2	724,6	24,6
grudzień	88,4	84,8	30,0	3,3	26,7	12,1	728,2	24,3	
II półrocze	574,4	624,2	204,9	17,4	187,5	115,7	728,2	24,3	
od początku roku	liczba	1067,7	1164,7	426,2	54,5	371,7	171,0	*	*
	% do ogółu wyrejestrowanych	*	100,0	36,6	4,7	31,9	14,7	*	*
<b>Bezrobotni do 25 roku życia</b>									
styczeń	Rok 2005	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5
luty		67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4
marzec		62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2
kwiecień		61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2
maj		63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2
czerwiec		107,1	84,8	31,8	3,4	28,4	17,4	601,1	21,3
I półrocze		442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	601,1	21,3
lipiec									
sierpień									
wrzesień									
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od początku roku	liczba	442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	*	*
	% do ogółu wyrejestrowanych	*	100,0	39,2	4,6	34,6	20,0	*	*

\* Od czerwca 2004 r. dane wykazywane są łącznie z osobami odbywającymi przygotowanie zawodowe w miejscu pracy

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

## Statystyka rynku pracy

załącznik 4

Tabela. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy  
w czerwcu 2005 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	maj 2005		czerwiec 2005		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
<b>Ogółem wyrejestrowanych</b>	<b>270,4</b>	<b>100,0</b>	<b>274,9</b>	<b>100,0</b>	4,5	x
z tego z tytułu:						
<b>*podjęcia pracy</b>	<b>129,7</b>	<b>48,0</b>	<b>125,9</b>	<b>45,8</b>	-3,8	-2,2
z tego:						
<b>a) niesubsydiowanej</b>	<b>111,2</b>	<b>41,1</b>	<b>108,5</b>	<b>39,5</b>	-2,7	-1,7
w tym sezonowej	12,1	4,5	12,6	4,6	0,5	0,1
<b>b) subsydiowanej<sup>1)</sup></b>	<b>18,5</b>	<b>6,8</b>	<b>17,4</b>	<b>6,3</b>	-1,1	-0,5
z tego:						
- prac interwencyjnych	6,8	2,5	6,5	2,4	-0,3	-0,2
- robót publicznych	8,2	3,0	7,4	2,7	-0,8	-0,3
- podjęcia działalności gospodarczej	1,6	0,6	1,3	0,5	-0,3	-0,1
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,2	0,4	1,3	0,5	0,1	0,0
- inne	0,7	0,3	0,9	0,3	0,2	0,1
<b>*rozpoczęcia szkolenia</b>	<b>10,5</b>	<b>3,9</b>	<b>12,3</b>	<b>4,5</b>	1,8	0,6
<b>*rozpoczęcia stażu</b>	<b>8,6</b>	<b>3,2</b>	<b>11,8</b>	<b>4,3</b>	3,2	1,1
<b>*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy</b>	<b>5,6</b>	<b>2,1</b>	<b>6,6</b>	<b>2,4</b>	1,0	0,3
<b>*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy</b>	<b>92,5</b>	<b>34,2</b>	<b>92,5</b>	<b>33,6</b>	0,0	-0,6
<b>*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego</b>	<b>10,6</b>	<b>3,9</b>	<b>12,8</b>	<b>4,7</b>	2,2	0,7
<b>*podjęcia nauki</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	-0,1	0,0
<b>*ukończenia 60/65 lat</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	0,0	0,0
<b>*nabycia praw emerytalnych lub rentowych</b>	<b>2,2</b>	<b>0,8</b>	<b>2,3</b>	<b>0,8</b>	0,1	0,0
<b>*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	0,1	0,0
<b>*innych przyczyn</b>	<b>10,3</b>	<b>3,8</b>	<b>10,3</b>	<b>3,7</b>	0,0	-0,1

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

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

