

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki	5
Od Redakcji	9
Studia i opracowania	
Realizacja programu „Pierwsza Praca” przynosi efekty – <i>Anna Mazurczyk, Henryk Rogala</i>	11
Starzenie się społeczeństwa i realizacja „Programu 50+” – <i>Beata Chromińska, Monika Pilzak</i>	24
Czy w Polsce możliwe jest podnoszenie płac? – <i>Ryszard Lepik</i>	44
Dobre przykłady	
Lokalne partnerstwo szansą dla leżajskiego rynku pracy – <i>Kazimiera Majewicz</i>	54
Związek pracodawców na rynku pracy – <i>Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza</i>	66
Zwalczanie bezrobocia w działaniach organizacji i stowarzyszeń osób bezrobotnych – <i>Monika Pilzak</i>	73
Kluby integracji społecznej – przykłady działań – <i>Mariusz Denisiuk</i>	80
Rynek pracy za granicą	
Rumunia – rynek pracy przed akcesją do Unii Europejskiej – <i>Magdalena Nojszewska</i>	91
Bezrobocie we wschodniej części Niemiec na przykładzie okręgu lipskiego – <i>Marcin Jaworek, Henryk Rogala</i>	103
Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące	
„Talent” – <i>Ewa Flaszyńska, Henryk Rogala</i>	112
Europejski Fundusz Społeczny	
Niedoskonałości Europejskiego Funduszu Społecznego po roku działalności w Polsce – <i>Miroslaw Grewiński</i>	117

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy	142
Przegląd zagraniczny	149

Statystyka rynku pracy

Informacja o stanie bezrobocia we wrześniu 2005 roku	166
Informacja o stanie bezrobocia w październiku 2005 roku	183

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 grudnia 2005 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

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

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 wykonywania zawodu u pracodawcy (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,97%) tj. w łącznej wysokości – 33,49%.

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

(miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (521,90 + 93,94*)	615,84
b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (424,50 + 76,41*)	500,91
c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (849,00 + 152,82*)	1.001,82
2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.173,62 + 211,25*),	1.384,87
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.347,24 + 422,50*)	2.769,74
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego, przez okres co najmniej 12 miesięcy, bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	2.547,00

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

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

1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	9.388,96
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	11.736,20
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	7.041,72
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	4.694,48
3. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 500% przeciętnego wynagrodzenia)	11.736,20
4. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 01.09.2005 r.)	6,00%

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 i składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2005) (w I roku pracy – 80% tj. 679,20 zł, a w II roku – 90% tj. 764,10 zł.)	849,00
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w III kw. 2005 r.	2.347,24
3. Składka na Fundusz Pracy	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0,15%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne	8,50%

Drodzy Czytelnicy,

Przekazujemy Wam ostatni tegoroczny numer „Rynku Pracy”. Jest on bardzo różnorodny. Przedstawiamy informacje o realizacji dwóch ważnych programów aktywizacji: pierwszy, skierowany do ludzi młodych oraz drugi, mający wspierać zatrzymanie w zatrudnieniu osób powyżej 50 roku życia. Jak wiadomo, te dwie grupy są kluczowe, jeśli chodzi o obraz sytuacji na polskim rynku pracy. Wysokie bezrobocie wśród młodzieży i niska stopa zatrudnienia wśród osób powyżej 50–55 roku życia w zasadniczy sposób wpływają na to, iż Polska ma najniższy wskaźnik zatrudnienia w Europie.

Macie również Państwo okazję w tym numerze przeczytać o ważnych i efektywnych inicjatywach lokalnych, które mają wspierać – czy to poprzez lokalne partnerstwo, czy poprzez działania pracodawców, czy poprzez aktywność organizacji samych bezrobotnych, czy wreszcie poprzez działania klubów integracji społecznej – poprawę sytuacji na tych rynkach pracy. Ciekawe będzie również porównanie polskich działań na rynku pracy z tym, co dzieje się we wschodnich Niemczech, czy w kraju dopiero wstępującym do UE, jak Rumunia.

Zwracamy uwagę na dyskusyjny, ale bardzo ważny i w wielu spostrzeżeniach trafny artykuł Mirosława Grewińskiego o funkcjonowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce. Ciekawej lektury,

Redakcja

Studia i opracowania

Anna Mazurczyk

Henryk Rogala

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Realizacja Programu „Pierwsza Praca” przynosi efekty

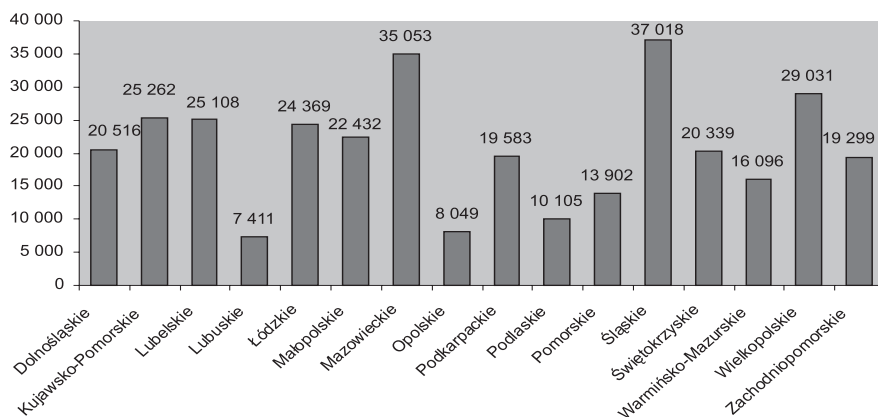
W roku 2005 realizowana jest już kolejna edycja rządowego Programu „Pierwsza Praca” – od początku jego realizacji 183 tys. młodych bezrobotnych podjęło zatrudnienie.

Główny cel uruchomionego w czerwcu 2002 roku Programu „Pierwsza Praca” jest w dalszym ciągu niezmienny – jest nim niedopuszczenie do tego, aby młodzi ludzie stawali się oraz pozostawali osobami bezrobotnymi. Program „Pierwsza Praca” pozostaje jednym z instrumentów realizacji Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000–2006. Ponadto Program jest częścią realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, zgodnie z którą młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy są przedmiotem szczególnej troski Krajów Członkowskich. Program „Pierwsza Praca” jest programem rozwojowym, składającym się z systemu różnorodnych komponentów oddziałujących na różne grupy młodych ludzi, w zależności od ich sytuacji na rynku pracy oraz potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej. W związku z powyższym w najbliższym czasie będzie miało miejsce dalsze organizacyjne rozszerzenie instrumentarium Programu, które powinno umożliwiać skorzystanie z wielu inicjatyw o charakterze prozatrudnieniowym nie tylko

młodym osobom, które już trafiły do urzędów pracy, ale także młodzieży szkolnej oraz akademickiej, dopiero wchodzącej na rynek pracy.

Podczas dotychczasowej realizacji Program „Pierwsza Praca” systematycznie rozszerzał się krąg odbiorców oraz oferowane instrumentarium wsparcia. W roku 2002 Program obejmował osoby bezrobotne mające status absolwenta, zaś uwzględniając potrzeby osób młodych mających trudności w zdobyciu zatrudnienia, a nie posiadających już statusu absolwenta, w roku 2003 włączono do Programu osoby długotrwale bezrobotne, dotychczas niepracujące w wieku 18–24 lata. Od dnia 1 czerwca 2004 roku Program „Pierwsza Praca” adresowany jest do wszystkich osób bezrobotnych do 25 roku życia oraz dodatkowo do osób bezrobotnych do 27 roku życia (w przypadku osób kończących wyższe uczelnie kierowanych na staż) dotychczas niepracujących.

Uczestnicy Programu „Pierwsza Praca” skierowani na staże
w okresie od czerwca 2002 r. do marca 2005 r. wg województw



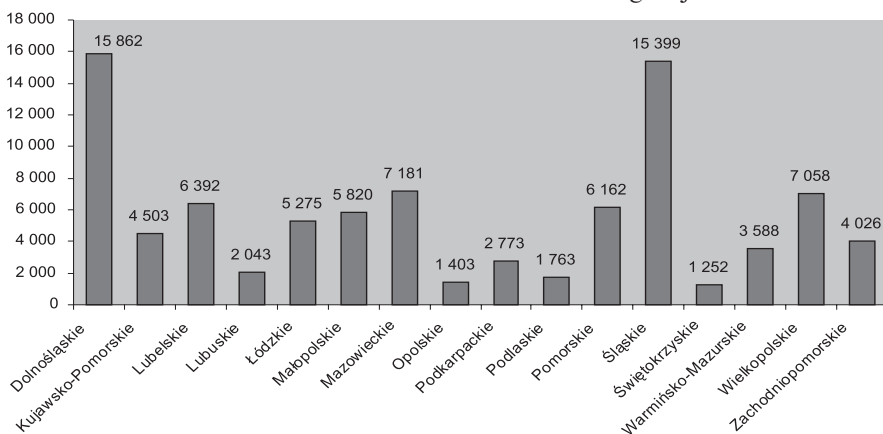
Od momentu wdrożenia Programu „Pierwsza Praca” w czerwcu 2002 roku do marca 2005 roku aktywnymi programami rynku pracy objęto 578 075 osób. Z informacji uzyskiwanych z wojewódzkich urzędów pracy wynika, że zatrudnienie podjęło 183 tys. młodych ludzi objętych aktywnymi programami rynku pracy w ramach Programu „Pierwsza

Praca”. Przez cały okres realizacji Programu wśród zastosowanych wobec młodych ludzi aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu cztery formy, tj. staże, szkolenia, refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów oraz prace interwencyjne były w zdecydowanej przewadze w stosunku do form pozostałych. Dodatkowo dosyć dużym zainteresowaniem cieszyły się także roboty publiczne oraz programy PAOW i PHARE.

Najczęściej stosowaną formą aktywizacji był staż, którym objęto 333 573 osób, tj. 57,7% wszystkich uczestników Programu.

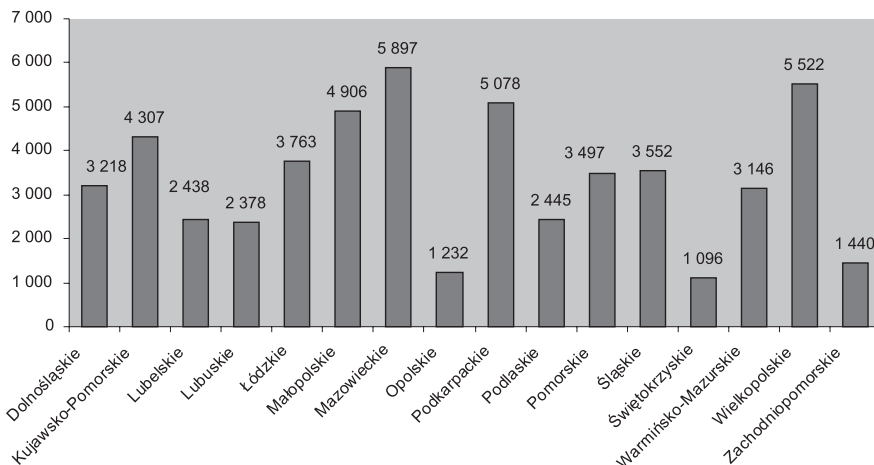
Drugą pod względem popularności formą aktywizacji były szkolenia, którymi objęto 90 500 osób (tj. 15,6% wszystkich uczestników Programu).

Uczestnicy Programu „Pierwsza Praca” skierowani na szkolenia w okresie od czerwca 2002 r. do marca 2005 r. wg województw



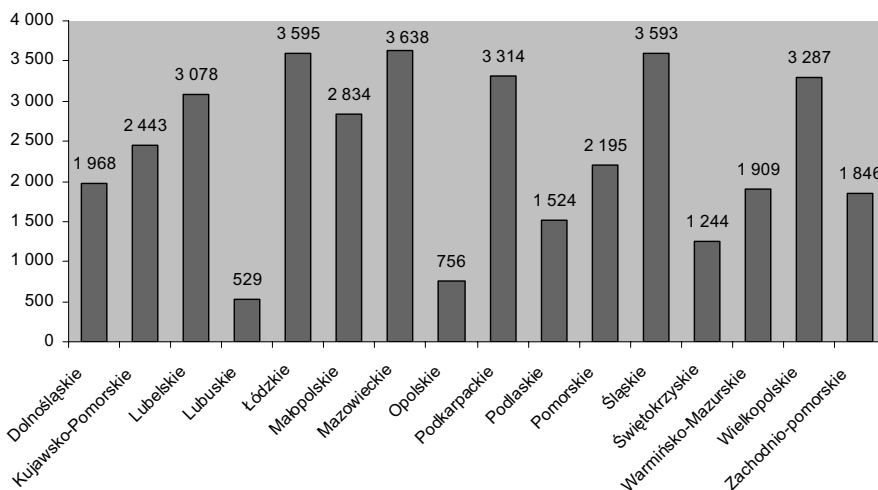
W ramach refundacji z tytułu zatrudnienia absolwentów, które stanowią trzecią pod względem wielkości pozycję wśród narzędzi Programu, skierowano do pracy 53 915 osób, co stanowi 9,3% ogółu uczestników.

Uczestnicy Programu „Pierwsza Praca” objęci refundacjami wynagrodzeń
w okresie od czerwca 2002 r. do marca 2005 r. wg województw



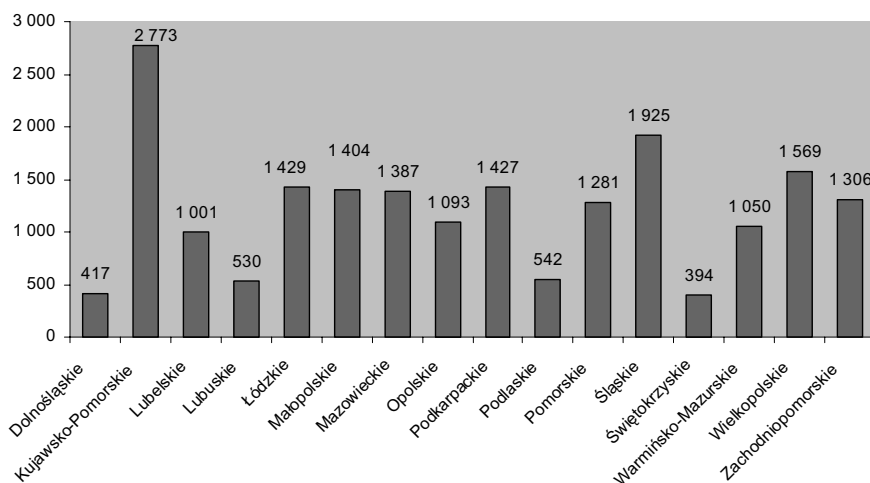
Kolejną wyróżniającą się liczebnie formą były prace interwencyjne w ramach, których zatrudniono 37 753 osób, tj. 6,5% ogółu aktywizowanych.

Uczestnicy Programu „Pierwsza Praca” skierowani na prace interwencyjne
w okresie od czerwca 2002 r. do marca 2005 r. wg województw

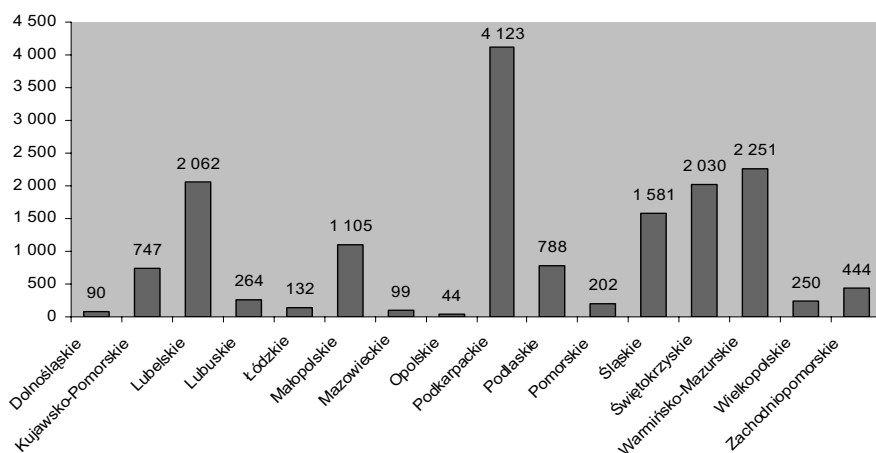


Na roboty publiczne od początku realizacji Programu skierowano 19 528 osób, tj. 3,4% ogółu uczestników.

Uczestnicy Programu „Pierwsza Praca” skierowani na roboty publiczne w okresie od czerwca 2002 r. do marca 2005 r. wg województw



Uczestnicy Programu „Pierwsza Praca” objęci programami PAOW i PHARE w okresie od czerwca 2002 r. do marca 2005 r. wg województw



Z form aktywizacji zawodowej w ramach programów PAOW i PHARE skorzystało 16 212 osób, tj. 2,8% ogółu uczestników.

Pełne zestawienie form aktywizacji zawodowej zastosowanych w Programie „Pierwsza Praca” w okresie od czerwca 2002 roku do marca 2005 roku zostało przedstawione poniżej w tabeli.

Uczestnicy Programu „Pierwsza Praca” objęci aktywnymi programami
rynku pracy w okresie od czerwca 2002 roku do marca 2005 roku

Forma aktywizacji	Liczba aktywizowanych ogółem	W % do ogółu aktywizowanych
Staż	333 573	57,7
Szkolenia	90 500	15,6
Refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów	53 915	9,3
Prace interwencyjne	37 753	6,5
Roboty publiczne	19 528	3,4
Programy PAOW i PHARE	16 212	2,8
Przygotowanie do wykonywania zawodu	7 194	1,2
Dodatek aktywizacyjny	6 685	1,2
Stypendium w okresie kontynuowania nauki	2 428	0,4
Programy specjalne	2 179	0,4
Pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej	1 622	0,3
Prace społeczno-użyteczne	1 878	0,3
Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej	1 299	0,2
Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy	998	0,2

Studia i opracowania

Pożyczki na tworzenie dodatkowych miejsc pracy	920	0,2
Inne rozwiązania realizowane z funduszy strukturalnych	532	0,1
Ustawa o ułatwieniu zatrudnienia absolwentów	473	0,1
Pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia	192	0,03
Zwrot składki ZUS	130	0,02
Refundacja kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa dotyczących podjęcia działalności gospodarczej	64	0,01
Zwrot kosztów dojazdu, zakwaterowania lub wyżywienia*	19 027	3,3

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

Realizacja Programu „Pierwsza Praca” pomogła także 1 872,2 tys. młodym ludziom w wejściu na rynek pracy poprzez objęcie działaniami wspomagającymi, głównie w obszarze pośrednictwa pracy, informacji zawodowej oraz doradztwa zawodowego. Dla tych osób zorganizowano 58,1 tys. spotkań informacyjnych, 388,5 tys. indywidualnych spotkań z doradcą, 35,8 tys. zajęć w ramach poradnictwa grupowego i 21,7 tys. zajęć w zakresie informacji zawodowej, 11,8 tys. zajęć warsztatowych w ramach budowania indywidualnych planów działania, 11,5 tys. spotkań w ramach giełd i targów.

Dodatkowo na mocy ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół, która obowiązywała do 31 maja 2004 roku młodzi ludzie rozpoczynający własną działalność gospodarczą mogli skorzystać z możliwości odstępiania w ZUS od płacenia składki na ubezpieczenie emerytalne

(wg stanu w I półroczu 2004 r. 2,8 tys. absolwentów korzystało w ZUS ze wskazanej preferencji) oraz skorzystać z dofinansowania części składki na ubezpieczenie rentowe i wypadkowe (łącznie w okresie obowiązywania ustawy, tj. do maja 2004 roku z tej preferencji skorzystały 473 osoby).

Realizacja Programu „Pierwsza Praca” zaangażowała, poza służbami zatrudnienia wiele innych podmiotów, do działań na rzecz młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Stworzenie podstaw organizacyjnego rozszerzania działalności prozatrudnieniowej skutkuje wieloma nowymi projektami podejmowanymi wspólnie z partnerami rynku pracy. Nawet jeżeli dany projekt nie zawsze daje młodym ludziom wymierny efekt w postaci stałej pracy, to umożliwia zdobycie przez osoby uczestniczące w projektach wiedzy i umiejętności zwiększających szanse na zatrudnienie. Właśnie dzięki realizacji Programu „Pierwsza Praca”:

- utworzono 816 gminnych centrow informacji,
- dofinansowano 276 projektów na tworzenie i rozwój akademickich biur karier, w tym 73 projekty tworzenia nowych biur,
- sfinansowano utworzenie 233 szkolnych ośrodków kariery zawodowej,
- uruchomiono 49 mobilnych centrów informacji w ramach programu „Junior” do końca 2004 roku 664 niepełnosprawnych młodych bezrobotnych ukończyło staże zawodowe, a 464 osób uzyskało zatrudnienie,
- w ramach projektu „Praca dla absolwenta” oraz „Praca dla młodych” udzielono młodym ludziom 465 pożyczek na podjęcie własnej działalności gospodarczej oraz 277 pożyczek dla pracodawców na utworzenie 589 miejsc pracy dla młodych ludzi,
- wsparto 19 projektów umożliwiających młodzieży poznanie różnych form gospodarczych, a zwłaszcza promowanie zasad i wartości społecznych,
- w ramach programu „Moja gmina w Unii Europejskiej” w 2 495 gminach powołano do życia gminne ośrodki informacji europejskiej (GOIE), w których objęto stażami 4 997 absolwentów szkół wyższych i średnich o kierunkach humanistycznych,

- w ramach programu „Zielone miejsca pracy” zaktywizowano 5,2 tys. osób, w tym na staż skierowano 1,6 tys. absolwentów, zaś w ramach robót publicznych zatrudnienie uzyskało 3,6 tys. osób bezrobotnych,
- tworzona jest na terenie całego kraju sieć 716 kiosków multimedialnych.

Na potrzeby realizacji Programu „Pierwsza Praca” uruchomiono także szereg przedsięwzięć promujących zarówno wśród młodych ludzi, jak i pracodawców możliwości jakie daje uczestnictwo w Programie, takich jak:

- utworzenie i prowadzenie serwisu Programu www.lpraca.gov.pl, zawierającego kompleksowe informacje nt. oferty Programu „Pierwsza Praca”, jego bieżącej realizacji, poradników szukania pracy, zakładania własnej firmy, pracy wolontariackiej, przedsiębiorczości wśród młodzieży,
- utworzenie i obsługa specjalnej infolinii, która umożliwia młodym ludziom oraz pracodawcom uzyskanie szczegółowych informacji o Programie „Pierwsza Praca”,
- publikacja serii 5 zeszytów metodycznych pt. „Vademecum dobrych praktyk”, w których zostały zaprezentowane materiały propagujące najlepsze formy i metody pracy stosowane w ramach realizacji Programu „Pierwsza Praca”,
- publikacja 3 edycji poradnika dla absolwentów „Wyprawka maturalisty” – kompendium wiedzy o świadomym planowaniu edukacji i kariery zawodowej, poszukiwaniu pracy, zakładaniu i prowadzeniu firmy, wolontariacie, programach unijnych adresowanych dla młodzieży,
- prezentacja Programu „Pierwsza Praca” w czasie prelekcji i dyżurów informacyjnych w ok. 30 imprezach targowych o zasięgu ogólnopolskim i regionalnym (w latach 2003–2005).

Osobno warto podkreślić rolę jaką odgrywają w Programie „Pierwsza Praca” Ochotnicze Hufce Pracy, które są głównymi realizatorami Programu

obok publicznych służb zatrudnienia. Ochotnicze Hufce Pracy, jako państwowa jednostka i instytucja rynku pracy, specjalizują się w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia. Wykonują zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także jej kształcenia i wychowania. Ochotnicze Hufce Pracy realizują Program „Pierwsza Praca” od samego początku wdrożenia Programu w roku 2002. Dzięki działaniom Ochotniczych Hufców Pracy w ramach Programu „Pierwsza Praca” ponad 120 tys. młodych osób podjęło pracę, prawie 56 tys. wzięło udział w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy. Ochotnicze Hufce Pracy utworzyły 49 wspomnianych już mobilnych centrów informacji zawodowej oraz przeprowadziły trzy edycje konkursów na tworzenie szkolnych ośrodków kariery o których także już wspomniano.

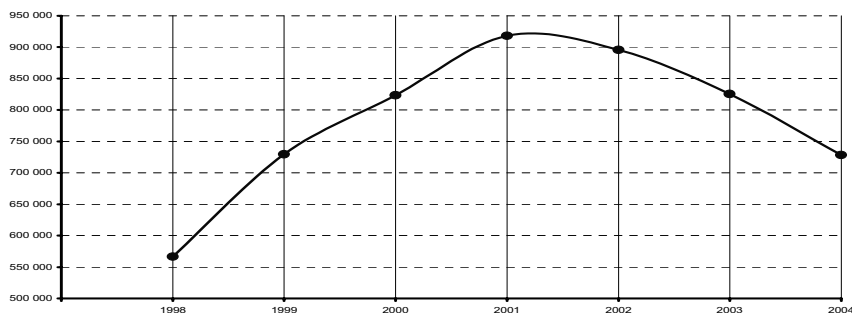
Działania podejmowane przez Ochotnicze Hufce Pracy w ramach Programu „Pierwsza Praca” obejmują m.in. pośrednictwo pracy, organizację warsztatów aktywnego poszukiwania pracy oraz poradnictwo i informację zawodową na rzecz młodzieży oraz bezrobotnych do 25 roku życia. Realizacją tych zadań zajmują się młodzieżowe biura pracy, kluby pracy oraz mobilne centra informacji zawodowej.

Ocena podejmowanych działań

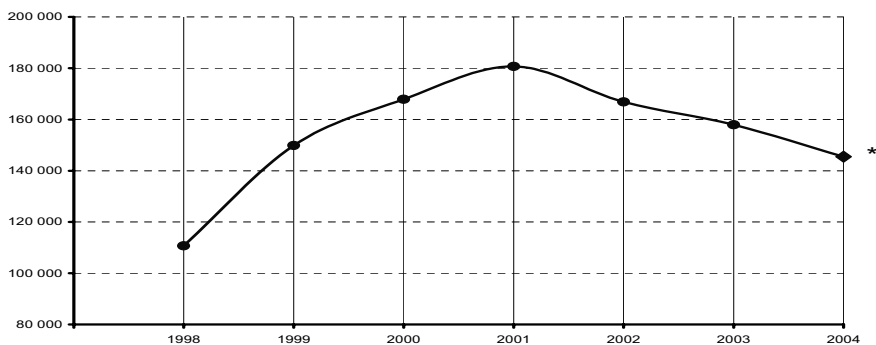
Poziom bezrobocia ściśle związany jest z sytuacją gospodarczą kraju oraz liczbą dostępnych miejsc pracy, ale także z poziomem kwalifikacji kandydatów do pracy – a jeszcze ściślej z bilansem kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców. Wdrażanie wydzielonych programów adresowanych do osób bezrobotnych nie ma bezpośredniego wpływu na ten bilans, ale znacznie łagodzi skutki braku równowagi. Między innymi właśnie dzięki regulacjom Programu „Pierwsza Praca” zatrzymany został wzrost bezrobocia młodych ludzi, co obrazują wykresy przedstawiające liczbę bezrobotnych absolwentów oraz liczbę bezrobotnej młodzieży w latach 1998–2004, wg stanów w końcu roku.

Uzyskane wyniki Programu „Pierwsza Praca” są na tyle wymierne, że upoważniają do stwierdzenia, że gdyby nie realizacja Programu to bezrobocie wśród młodych ludzi w latach 2002–2004 byłoby przypuszczalnie wyższe o około 20%, co ilustruje poniższy wykres.

BEZROBOTNA MŁODZIEŻ W LATACH 1998–2004

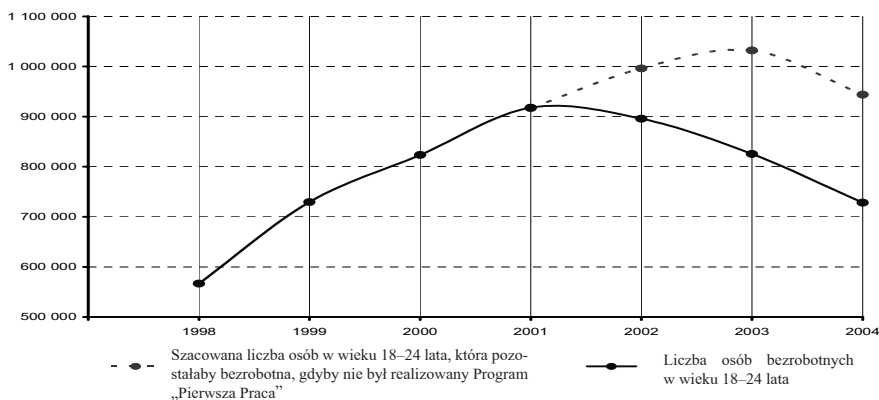


BEZROBOTNI ABSOLWENCI W LATACH 1998–2004



* W ustawie o promocji i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie z dniem 1 czerwca 2004 r. nie ma pojęcia absolwenta i dane za 2004 r. pochodzą z BAEL.

BEZROBOTNA MŁODZIEŻ W LATACH 1998–2004



Na podstawie prognoz Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu dotyczących liczby absolwentów szkół ponadpodstawowych oraz szacunkowej liczby absolwentów szkół wyższych można stwierdzić, że w roku szkolnym 2004/2005 około 960 tys. osób stanie się absolwentami szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. Przyjmuje się, że z prognozowanej liczby absolwentów w 2005 r. w urzędach pracy zarejestruje się ok. 480 tys. osób. Opierając się na danych z roku 2003 o napływie absolwentów, można prognozować, że w tej liczbie będzie ok. 53 tys. absolwentów szkół zasadniczych zawodowych, 210 tys. absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych, 80 tys. absolwentów liceów ogólnokształcących i 137 tys. absolwentów szkół wyższych.

Przedstawione prognozy odnośnie liczby młodych ludzi, którzy w najbliższym czasie wejdą na rynek pracy, jak również dobre wyniki uzyskane podczas dotychczasowej realizacji Programu „Pierwsza Praca” dają podstawę do podejmowania dalszych działań adresowanych do młodych ludzi mających problemy z wejściem na rynek pracy i intensyfikacji Programu.

Jednym z najważniejszych kierunków zamierzonych zmian w dalszej realizacji Programu „Pierwsza Praca” w roku 2005 są działania mające na

celu tworzenie warunków do podejmowania własnej działalności gospodarczej oraz intensywniejsze promowanie samozatrudnienia. W obecnej trudnej sytuacji młodych ludzi na rynku pracy rozpoczynanie przez nich własnej działalności gospodarczej może okazać się dobrym pomysłem warunkującym zatrudnienie. Dlatego też w roku 2005 w ramach Programu „Pierwsza Praca” główny nacisk zostanie położony na realizację wydzielonego projektu ułatwiającego młodym ludziom podejmowanie własnej działalności gospodarczej pn. PIERWSZA PRACA – PIERWSZY BIZNES. Uczestnicząc w Programie PIERWSZA PRACA – PIERWSZY BIZNES młodzi ludzie będą mogli skorzystać z kompleksowej oferty szkoleń aktywizujących oraz poznać specyfikę praktycznego funkcjonowania przedsiębiorstw w ramach praktycznej części szkoleń. Dla tych młodych ludzi, którzy będą gotowi do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej urzędy pracy będą oferować wsparcie finansowe na podjęcie samozatrudnienia poprzez udzielanie dotacji. Realizacja Programu PIERWSZA PRACA – PIERWSZY BIZNES powinna przyczynić się do większego zainteresowania ludzi młodych samozatrudnieniem oraz powinna mieć bezpośrednie przełożenie na podejmowanie w szerszym niż dotychczas zakresie własnych pomysłów biznesowych przez młodych przedsiębiorczych ludzi. Szacuje się, że w roku 2005 z Programu PIERWSZA PRACA – PIERWSZY BIZNES skorzysta 4–6 tys. młodych ludzi.

Dodatkowo w roku 2005 podejmowane będą nowe inicjatywy adresowane do wydzielonych grup młodych ludzi, będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, które powinny przyczynić się do dalszej poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy.

Beata Chromińska

Monika Pilzak

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Starzenie się społeczeństwa i realizacja Programu 50+

Sytuacja osób w starszych grupach wiekowych na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej

Obserwowane zmiany demograficzne w postaci starzenia się społeczeństw stanowią poważne wyzwanie m. in. dla polityki zatrudnienia, gdyż wywrą one istotny wpływ na sytuację społeczną i ekonomiczną wielu krajów. Zmiany te już od dawna są przedmiotem uwagi Unii Europejskiej, co znalazło swoje odzwierciedlenie w Strategii Lizbońskiej i wytycznych Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Dla osiągnięcia pełnego zatrudnienia polityki Państw Członkowskich powinny przyczyniać się do osiągnięcia przez UE średniej stopy zatrudnienia starszych pracowników (55–64 lata) na poziomie 50% w 2010 roku.

Temat starzejących się pracowników poruszony został na spotkaniu korespondentów programu MISEP (Mutual Information System on Employment Policies – System wzajemnego informowania się o polityce zatrudnienia), które odbyło się w dniach 24–27 listopada 2004 r. w Santpoort (Holandia). Stwierdzono, że skutki zmian demograficznych rozpatrywać należy nie tylko w kontekście rynku pracy, ale też opieki

zdrowotnej. Starzenie się pracowników wywołuje konieczność podjęcia działań na rzecz zwiększenia udziału osób starszych w zatrudnieniu i zwiększenia wieku emerytalnego pracowników. Rozwiązanie problemu stanowi poważne wyzwanie, w które należałoby zaangażować partnerów społecznych. Konieczna jest zmiana postaw wobec starszych, zarówno ze strony pracodawców, jak i samych pracowników. Starsi ludzie w firmie to często zdaniem pracodawców częstsze nieobecności w pracy, niechęć wobec zmian, nowych technologii. To z kolei niesie za sobą niższą wydajność i produkcję. Ale jednocześnie to doświadczeni ludzie, z wieloma umiejętnościami i chęcią do pracy. Konieczne jest więc zintegrowanie pracowników w różnym wieku, budowanie efektywnych zespołów. Jednocześnie starsi pracownicy muszą uświadomić sobie fakt, że aby być atrakcyjnym na rynku pracy należy doskonalić swoje umiejętności, szkolić się i zdobywać nowe kwalifikacje oraz być otwartym na nowe technologie. Odrębny problem stanowi podniesienie wieku emerytalnego oraz zapobieganie przechodzeniu na wcześniejsze emerytury. W związku z tym najlepszym rozwiązaniem byłoby sprawienie by wcześniejsze wyjście z rynku pracy było nieatrakcyjne ale równocześnie możliwe dla tych, którzy nie chcą pracować. Równocześnie pamiętać należy o możliwości zaistnienia w tej sytuacji konfliktu międzypokoleniowego (młodzi często liczą na miejsca pracy osób odchodzących na emerytury). Jako jedno z rozwiązań zaproponowano, poza zwiększaniem aktywności osób w wieku starszym, położenie nacisku na aktywizację osób dotychczas nie dość aktywnych jak np. kobiet, czy niepełnosprawnych.

Starzejące się populacje to również jedno z wyzwań, które przyczyniło się do zainicjowania debaty nad „nowym startem” Strategii Lizbońskiej. Dwie wytyczne zawierają w sobie ten temat, tj. „Przyciąganie i utrzymanie większej liczby osób w zatrudnieniu oraz zreformowanie systemu opieki społecznej” oraz „Promowanie zatrudnienia zgodnego z cyklem życia człowieka”, która zaleca promowanie aktywnego starzenia się oraz reformowanie systemów zabezpieczeń społecznych.

16 marca 2005 r. Komisja Europejska opublikowała „Zieloną księgę” nt. zmian demograficznych w Unii Europejskiej, w którym to dokumencie

stwierdzono, że UE stoi przed niespotykanymi dotąd zmianami demograficznymi. Jako główne przyczyny starzenia się społeczeństw wskazano: starzenie się pokoleń wyżu demograficznego, znaczący spadek dzietności kobiet oraz znaczący wzrost średniej długości życia. Współczynnik dzietności zapewniający prostą zastępowalność pokoleń powinien wynosić 2,1. W UE współczynnik ten spadł do 1,48 w roku 2003. Jednocześnie dynamicznie zmniejsza się liczba ludności, przy wydłużaniu się długości życia. Zmiany te są szczególnie niepokojące w obliczu niskiego wskaźnika zatrudnienia osób w starszych grupach wiekowych. W 2004 r. powołując się na dane Eurostat¹ wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (15–64 lata zgodnie z definicją Eurostat) wyniósł 63,3%, zaś w grupie 55–64 lata ukształtował się na poziomie 40,5%, a więc był o 22,8 punktu procentowego niższy. W Polsce omawiany wskaźnik dla ludności w wieku 15–64 lata wyniósł 51,7%, natomiast w grupie 55–64 lata był o 25,5 punktu procentowego niższy (26,2%). Pozostawał więc na poziomie znacznie niższym niż w UE i był o 0,7 punktu procentowego niższy niż w 2003 r. Jednocześnie średni wiek zaprzestania aktywności zawodowej w Polsce jest 3 lata niższy niż w UE (58 lat wobec 61 lat w 2003 r.)

Sytuacja ta, przy niekorzystnych tendencjach demograficznych z pewnością będzie miała wpływ na wzrost gospodarczy, standardy życia i relacje między pokoleniami. Przede wszystkim zaowocuje to wzrostem wskaźnika obciążenia osób w wieku produkcyjnym osobami w wieku poprodukcyjnym. Stąd należy wpływać na zwiększenia aktywności zawodowej osób w podeszłym wieku. Może być to przesłanką do zwiększania ustawowego wieku emerytalnego, choć należy przyznać, że jest to rozwiązanie nie cieszące się poparciem społecznym. Podejmowane działania powinny mieć jednak charakter wielokierunkowy, bo jednocześnie pojawia się problem niższej aktywności zawodowej kobiet i faktu odwlekania decyzji o posiadaniu potomstwa przez osoby znajdujące się już na rynku pracy.

Tak, czy inaczej problemy poruszone w „Zielonej księdze” w znacznej części pozostają w gestii państw członkowskich i jest to powodem, dla

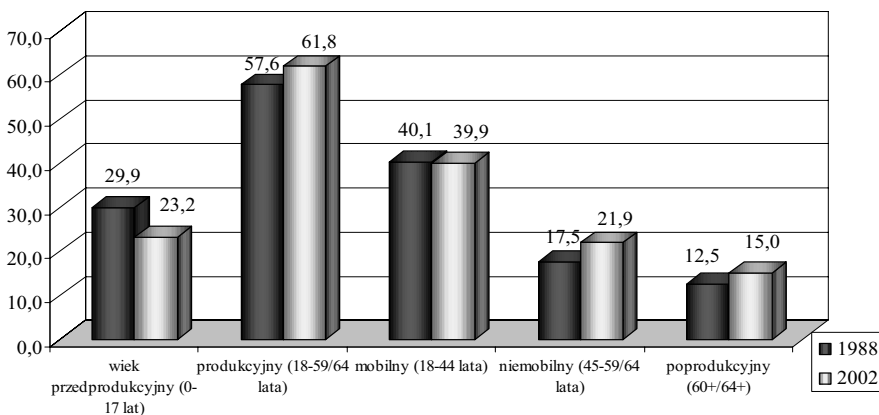
¹ <http://epp.eurostat.cec.eu.int>

którego Komisja zainicjowała debatę publiczną na temat zmieniającej się struktury populacji w Europie i zwiększenia świadomości społecznej w tym zakresie.

Sytuacja demograficzna i prognozowane zmiany w strukturze wiekowej ludności Polski

Zmiany w strukturze ludności według wieku stanowią jedno z najistotniejszych zagadnień z punktu widzenia rynku pracy. W Polsce, podobnie jak w wielu krajach UE, w niedalekiej przyszłości zaobserwujemy poważne zmiany w strukturze wiekowej ludności i przeobrażenia te w istotny sposób wpłyną na sytuację na rynku pracy. Już dziś obserwujemy postępujący proces starzenia się ludności.

Struktura ludności według wieku w latach 1988 i 2002
(na podstawie NSP)



Porównując wyniki Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 i 1988 r. wyraźnie widać, że:

- zmniejszył się odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym z 29,9% do 23,2%

- odsetek ludności w wieku produkcyjnym wzrósł z 57,6% do 61,8%, przy czym wzrost dotyczył wyłącznie osób w wieku niemobilnym (45–59/64 lata). Wzrost liczby ludności w wieku niemobilnym powoduje poważny problem z punktu widzenia rynku pracy, gdyż tym samym w strukturze ludności zwiększa się udział osób, które nie są skłonne do zmiany miejsca zamieszkania np. w sytuacji bezrobocia;
- wzrósł odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym z 12,5% do 15%.

Zmiany powyższe wpłynęły niekorzystnie na zwiększenie się liczby osób utrzymujących się z niezarobkowych źródeł (odsetek osób utrzymujących się z niezarobkowych źródeł wzrósł z 18% w 1988 r. do 28% w 2002 r.), jednocześnie nastąpił spadek liczby osób utrzymujących się z pracy (z 45,4% do 32,3%) oraz nieznaczny wzrost odsetka osób będących na utrzymaniu (z 36,6% do 38% w 2002 r.).

Opierając się na wynikach Narodowego Spisu Powszechnego 2002 Główny Urząd Statystyczny sporządził prognozę ludności Polski na lata 2003–2030². Wyniki prognozy wyraźnie wskazują na starzenie się społeczeństwa. W 2002 r. średni wiek ludności Polski wynosił ok. 38 lat, a w 2005 r. wzrósł do ok. 39 lat. Bazując na prognozach GUS nadal średni wiek ludności będzie wzrastał, a w 2010 r. osiągnie 40,4 roku. W 2030 r. średni wiek ludności Polski wyniesie 46,7 roku. Zmiany w strukturze wiekowej znajdują już odbicie w statystykach urzędów pracy, gdzie również wzrasta średni wiek zarejestrowanych bezrobotnych.

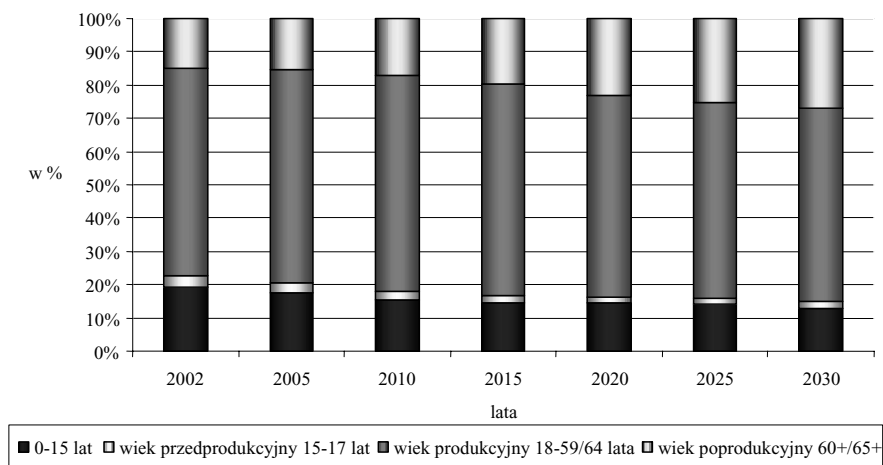
Zgodnie z wynikami cytowanej powyżej prognozy do 2009 roku zmniejszaniu się liczby ludności ogółem towarzyszyła będzie tendencja wzrostowa w populacji osób w wieku tzw. produkcyjnym (w Polsce 18–59 lat dla kobiet/64 lata dla mężczyzn), choć wzrost ten z roku na rok będzie niższy. Przede wszystkim wzrastała będzie liczba ludności w wieku niemobilnym (45–59/64 lata). Odsetek tych osób w strukturze ludności wzrośnie z 22,3% w roku 2002 do 24,7% w 2009 r. Następnie ponowny wzrost liczebności w tej grupie rozpocznie się w 2021 roku, by w 2030 r. osoby

² „Prognoza ludności na lata 2003–2030” – www.stat.gov.pl

w wieku 45–59/64 lata stanowiły 27,2% ludności Polski. Jednocześnie liczba ludności w wieku mobilnym (18–44 lata) zmniejszy się z 39,9% w 2002 r. do 31% w 2030 r.

Prognozowane zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku³ przedstawia poniższy wykres.

Prognoza struktury wiekowej ludności Polski



W całym prognozowanym okresie obserwowany będzie stały wzrost populacji osób w wieku poprodukcyjnym (60 i więcej lat dla kobiet oraz 65 i więcej lat dla mężczyzn). Ostatecznie w końcu 2030 r. populacja osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie o 3831,9 tys. osób, tj. o 66,5% w porównaniu z rokiem 2002. W tym samym okresie liczba ludności

³ Ekonomiczne grupy wieku obejmują ludność w wieku:

- przedprodukcyjnym – mężczyźni i kobiety w wieku 15–17 lat,
- produkcyjnym – mężczyźni w wieku 18–64 lata i kobiety w wieku 18–59 lat; grupę tę podzielono na wiek zawodowo:
 - mobilny (18–44 lata mężczyźni i kobiety),
 - niemobilny (45–64 lata mężczyźni i 45–59 lat kobiety),
- poprodukcyjnym – mężczyźni w wieku 65 lat i więcej oraz kobiety w wieku 60 lat i więcej.

ogółem będzie o 6,6% niższa niż w 2002 r., przy czym liczba ludności w wieku 0–15 lat zmniejszy się o 37,1%, w wieku 15–17 lat zmniejszy się o 46,6%, w wieku produkcyjnym spadnie o 12,7%.

Powyższy proces spowoduje poważne zmiany w strukturze ludności. Nadal dominować będą wprawdzie osoby w wieku produkcyjnym, chociaż ich odsetek z 62,2% w 2002 r. zmniejszy się do 58,2% w 2030 r. W tym samym okresie udział osób w wieku 0–15 lat w liczbie ludności ogółem spadnie z 19,3% do 13%, w wieku 15–17 lat zmniejszy się z 3,3% do 1,9%, natomiast odsetek osób w wieku poprodukcyjnym z roku na rok będzie systematycznie wzrastał do 26,9% ludności w 2030 r. (w 2002 r. 15,1%).

Jednocześnie powyższe zmiany wywra istotny wpływ na wzrost współczynnika obciążenia demograficznego od roku 2012. W 2011 roku na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadać będą 54 osoby w wieku nieprodukcyjnym, w 2030 r. wskaźnik ten osiągnie poziom 72 osób, a więc zwiększy się o 18 osób. Tym samym należy spodziewać się, że procesy demograficzne wpłyną zarówno na rynek pracy, jak i system zabezpieczenia społecznego oraz ogólną sytuację w kraju.

Wiek wyznacznikiem pozycji na rynku pracy

Aktywność zawodowa według BAEL

Prognozowane starzenie się społeczeństwa jest szczególnie niekorzystne zważywszy, że aktywność ekonomiczna osób w wieku powyżej 50 lat w Polsce pozostaje stosunkowo niska. W IV kwartale 2004 r. populacja osób w wieku 50–64 lata liczyła 6682 tys. osób, co stanowiło 21,4% ludności w wieku powyżej 15 lat. Współczynnik aktywności zawodowej w omawianej grupie (50–64 lata) wyniósł 46,0%⁴ i był o 0,6 punktu procentowego wyższy niż w analogicznym okresie 2003 r. Dla osób

⁴ Obliczenia własne na podstawie wyników BAEL.

w wieku powyżej 15 lat współczynnik ten wyniósł 54,9%, a więc był o 8,9 punktu procentowego wyższy niż w grupie 50–64 lata.

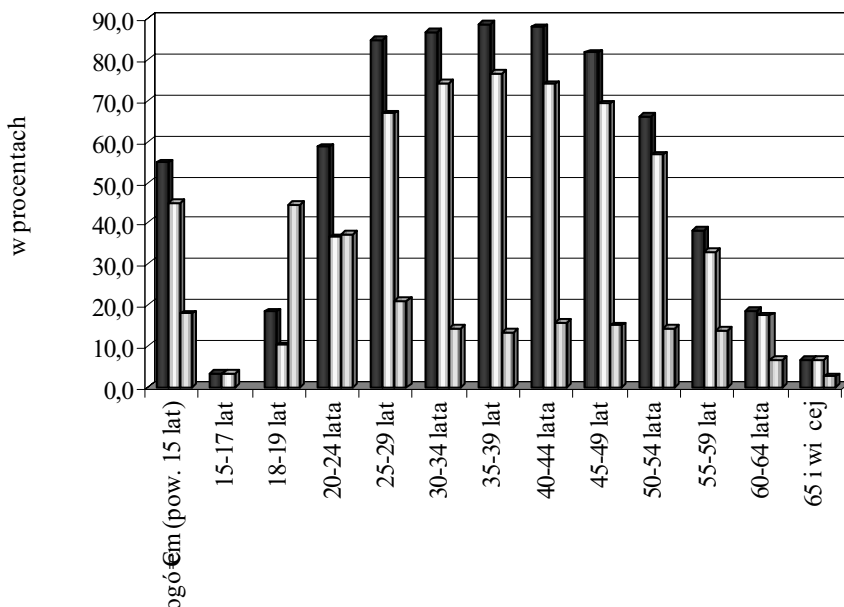
Kategorie osób w wieku 50–64 lata tworzą trzy grupy wiekowe przyjęte w BAEL, a mianowicie 50–54 lata, 55–59 lat i 60–64 lata. Wart uwagi jest fakt, że aktywność zawodowa osób w wieku 50–54 lata pozostaje na dość wysokim poziomie – 66,1%, czyli jest o ponad 11 punktów procentowych wyższa niż w grupie pow. 15 lat. Jednocześnie współczynnik aktywności ekonomicznej ludności w wieku 50–54 lata odnotowany w IV kwartale 2004 r. był o 2,3 punktu procentowego wyższy niż przed rokiem. Z kolei wśród osób w wieku 55–64 lata aktywnymi zawodowo pozostaje ok. 30,5% osób, tj. o 0,1 punktu mniej niż w IV kwartale 2003 r.

Warto zastanowić się jakie są powody stosunkowo niskiej aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 lata. Oczywiście nie jest zaskoczeniem, że ok. 51% biernych w tej grupie jako powód bierności wskazuje emeryturę. Następnie 32,5% jest biernymi z powodu choroby lub niesprawności, dla 4,1% obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu są przyczyną nieposzukiwania pracy, a 3,9% biernych w wieku 55–64 lata jest zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy.

Wyniki BAEL pokazują, że najwyższy współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia charakteryzuje osoby w wieku 35–39 lata i w kolejnych grupach wiekowych obie wielkości zmniejszają się. Jednocześnie najwyższa stopa bezrobocia dotyczy osób w wieku 18–19 lat, zaś dla kolejnych grup wiekowych przyjmuje ona coraz niższe wartości. Tym samym wskaźniki obrazujące sytuację na rynku pracy są silnie skorelowane z wiekiem, co doskonale prezentuje wykres.

Wskaźnik zatrudnienia, podobnie jak opisany wcześniej współczynnik aktywności ekonomicznej ludności jest znacznie wyższy niż dla ludności w wieku pow. 15 lat (45,1% w IV kwartale 2004 r.) ale tylko w grupie osób w wieku 50–54 lata. W IV kwartale 2004 r. wyniósł 56,7% (o 2,2 punktu procentowego więcej niż w IV kwartale 2003 r.). Natomiast dla osób w wieku 55–64 lata wyniósł on 26,8% (przy czym dla grupy wiekowej 55–59 lat – 33,0%, zaś dla osób w wieku 60–64 lata – 17,4%) i był o 0,3 punktu niższy niż przed rokiem.

Współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia według wieku w IV kwartale 2004 r. (BAEL)



Tym samym dane pokazują, że szczególnie niska aktywność zawodowa i wskaźnik zatrudnienia charakteryzuje osoby w wieku 55–64 lata i to przede wszystkim ta grupa powinna być przedmiotem szczególnej uwagi na rynku pracy, oczywiście przy dążeniu do podnoszenia wielkości ww. wskaźników również w pozostałych kategoriach wiekowych.

W przypadku stopy bezrobocia jej wielkość maleje wraz z wiekiem, a więc dla osób w wieku 50–64 lata pozostaje na dość niskim poziomie w porównaniu z całą badaną w BAEL populacją (w IV kwartale 2004 r. 13,5% wobec 18,0%).

Powód tego może być dość prosty, tj. osoby starsze w sytuacji zagrożenia bezrobociem przechodzą na wcześniejsze emerytury, albo też z racji m.in. wieku i posiadanego stażu zawodowego nabywają uprawnienia do zasiłku

lub świadczenia przedemerytalnego⁵. Populacja osób uprawnionych do zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego liczyła w końcu lipca 2004 r. 593 712 osób, z tego 318 181 osób posiadało prawo do świadczenia przedemerytalnego, a 275 531 osób było uprawnionych do zasiłku przedemerytalnego. Począwszy od 2002 r. w związku z nowelizacją ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu skreślony został art. 37j dotyczący zasiłków przedemerytalnych i od tego momentu z miesiąca na miesiąc zmniejsza się liczba uprawnionych do zasiłku. Z informacji zamieszczonych na stronach internetowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynika, że przeciętna miesięczna liczba osób, które pobierały zasiłek przedemerytalny wyniosła w 2004 r. 275,4 tys. osób, czyli była o 41,5 tys. niższa niż średnia w roku 2003 (spadek o 13,1%). Liczba osób pobierających świadczenie przedemerytalne wyniosła w 2004 r. średnio 316,3 tys. osób, tj. o 124,3 tys. więcej niż przeciętna w 2003 r. (wzrost o 64,7%). W okresie od stycznia do kwietnia 2005 r. średnia liczba pobierających zasiłek przedemerytalny zmniejszyła się do 261,7 tys. osób, a średnia liczba pobierających świadczenia przedemerytalne spadła do 305,5 tys. osób.

Bezrobocie rejestrowane

W Polsce na mocy art. 49 pkt. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy m.in. bezrobotni pow. 50 roku życia uznani zostali za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

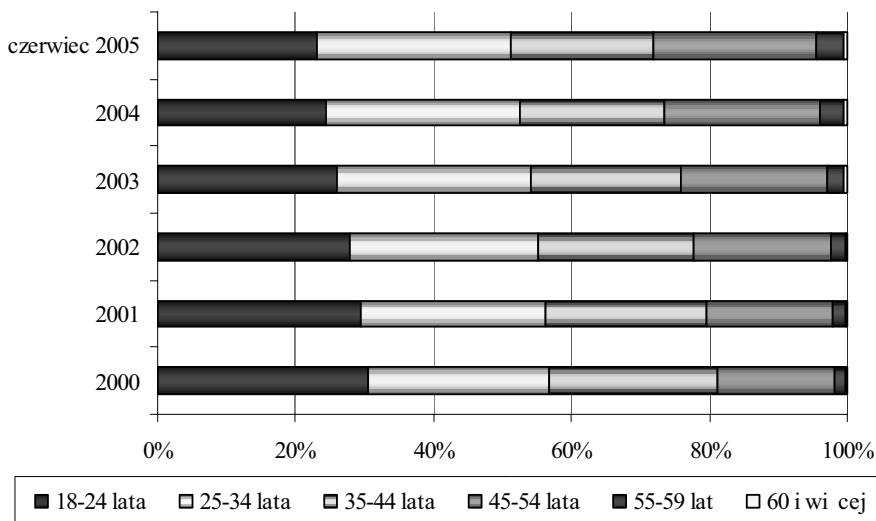
Dane dotyczące liczby bezrobotnych gromadzone do końca 2004 r. nie pozwalały na wyodrębnienie z bezrobotnych grupy osób w wieku powyżej 50 lat. Kategoria osób w tym wieku mieściła się w trzech grupach wiekowych, tj. 45–54 lata, 55–59 lat i 60 lat i więcej. Mimo tych ograniczeń wyraźnie widać, że zmiany demograficzne wpłynęły znacząco na wzrost liczby bezrobotnych w starszych grupach wiekowych i tym samym zwiększenie się średniego wieku zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych.

⁵ Z dniem 1 sierpnia 2004 r., na mocy art. 23 ust. 3 i art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych zadania związane z przyznawaniem i wypłatą świadczeń przedemerytalnych oraz wypłatą zasiłków przedemerytalnych przejął Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Tym samym statystyki z tego zakresu są prowadzone przez ZUS.

Wzrost liczby zarejestrowanych w starszych grupach wiekowych obserwowany jest już od 1998 r., tj. systematycznie z roku na rok zwiększa się liczba bezrobotnych w tych grupach mimo, że w pozostałych grupach odnotowywane są spadki.

Ostatecznie w końcu czerwca 2005 r. w ewidencji bezrobotnych było: 666,4 tys. osób w wieku 45–54 lata, 113,9 tys. osób w wieku 55–59 lat i 16,8 tys. osób w wieku 60 lat i więcej. Wart uwagi jest fakt, że w końcu I półrocza 2005 r. liczba bezrobotnych w starszych grupach wiekowych była kilkakrotnie wyższa niż w końcu 1997 r. Tym samym odsetek osób w wieku 45–54 lata wzrósł z 13,3% w końcu 1997 r. do 23,6% w końcu czerwca 2005 r., w wieku 55–59 lat wzrósł z 1,4% do 4,0%, zaś w wieku 60 lat i więcej zwiększył się z 0,3% do 0,6%. Oczywiście zmiany powyższe spowodowały, że w strukturze bezrobotnych zmniejszył się udział młodych ludzi, tj. odsetek osób w wieku 18–24 lata spadł z 30,7% w końcu 1997 r. do 23,0% w końcu I półrocza 2005 r.

Struktura wiekowa bezrobotnych według stanu w końcu okresu sprawozdawczego



Zgodnie z powyższym wzrasta średni wiek osób zarejestrowanych w urzędach pracy. W końcu 1997 r. wynosił on 33,1 roku, w końcu 2003 – 35 lat, a w końcu I półrocza 2005 r. średni wiek bezrobotnych wzrósł do 36,1 roku (wzrost o 3 lata w porównaniu do stanu z końca 1997 r.).

Tym samym dane wyraźnie potwierdzają, że struktura osób bezrobotnych zmienia się i przede wszystkim przejawia się to wzrostem osób w starszych grupach wiekowych.

Od początku 2005 r. w ramach statystyki publicznej gromadzone są informacje dotyczące osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia. W końcu czerwca 2005 r. zarejestrowanych było 455,8 tys. takich bezrobotnych i stanowili oni 16,1% ogółu bezrobotnych. W przeciwieństwie do bezrobotnych ogółem, jak i w wieku do 25 roku życia odpływ z ewidencji w tej grupie pozostawał na niższym poziomie niż napływ. W I półroczu 2005 r. zarejestrowało się 185,0 tys. osób powyżej 50 roku życia (14,5% napływu ogółem), zaś ze statystyki wyłączono 140,1 tys. osób (tj. 9,7% odpływu ogółem). Podjęcie pracy było powodem wyłączenia 64,0 tys. bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia (45,7% odpływu w tej grupie), przy czym aż 15,6 tys. osób podjęło subsydiowane zatrudnienie (11,2% odpływu). Stosunkowo niski był odsetek osób podejmujących szkolenia (2,5%) oraz rozpoczynających przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (1,7%).

Jak potwierdzają to dane wiek jest jednym z głównych wyznaczników powodzenia na rynku pracy. Wpływa on również na czas pozostawania bez pracy. W końcu czerwca 2005 r. wśród osób powyżej 50 roku życia aż 49,6% pozostawało w ewidencji bezrobotnych ponad 24 miesiące, podczas gdy wśród bezrobotnych ogółem odsetek najdłużej poszukujących zatrudnienia wynosił 35,8%, w grupie do 25 roku życia 15,6%. Tym samym osoby starsze są bardziej narażone na długie pozostawanie bez pracy, co potwierdza również średni czas pozostawania bez pracy. Statystyka rynku pracy nie zawiera wprawdzie informacji na temat tego ile maksymalnie czasu osoba znajduje się w ewidencji bezrobotnych, jednak przyjmując jako górną granicę czasu pozostawania bez pracy przez osoby bezrobotne 36 miesięcy, średni czas pozostawania bez pracy wyniósł w końcu I półrocza 2005 r. 16,2 miesiąca dla bezrobotnych ogółem i wzrastał wraz

z wiekiem bezrobotnych. Bezrobotni w wieku 18–24 lata średnio poszukiwali zatrudnienia 11,1 miesiąca, podczas gdy osoby w wieku 60–64 lata 21,1 miesiąca, czyli 10 miesięcy dłużej.

Osoby pow. 50 roku życia średnio pozostawały bezrobotnymi 19,7 miesiąca. Niewątpliwie wpływ na to ma niższy poziom wykształcenia osób starszych, a niejednokrotnie dowodzone jak istotne jest znaczenie wykształcenia w kontekście czasu poszukiwania zatrudnienia i atrakcyjności na rynku pracy.

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem		Bezrobotni do 25 roku życia		Bezrobotni powyżej 50 roku życia	
	w liczbach względnych	w %	w liczbach bezwzględnych	w %	w liczbach bezwzględnych	w %
Ogółem	2 827 355	100,0	601 098	100,0	455 794	100,0
z tego według poziomu wykształcenia:						
wyższe	137 411	4,9	18 954	3,2	13 126	2,9
policjalne i średnie	624 688	22,1	191 702	31,9	70 844	15,5
zawodowe średnie i ogólnokształcące	212 992	7,5	91 323	15,2	23 364	5,1
zasadnicze	929 607	32,9	171 660	28,6	118 835	26,1
zawodowe gimnazjalne i poniżej	922 657	32,6	127 459	21,2	229 625	50,4

Porównując strukturę bezrobotnych ogółem oraz w wieku do 25 roku życia i powyżej 50 roku życia wyraźnie widać, że ponad 50% bezrobotnych pow. 50 roku życia ma zaledwie wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe, a tym samym atrakcyjność tych osób na rynku pracy jest bardzo niska, choć niewątpliwie ich atutem jest posiadane doświadczenie zawodowe.

* * *

Niekorzystne trendy demograficzne muszą znaleźć odzwierciedlenie w podejmowanych działaniach, które zmierzać powinny do aktywizacji osób w starszych grupach wiekowych i zwiększania skali ich partycypacji w rynku pracy. Przemawia za tym również konieczność realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia i pogarszająca się sytuacja osób starszych na rynku pracy. W związku z tym aktywizacja osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat stała się celem rządowego programu 50+ a także prawdopodobnie stanowić będzie jedno z działań podejmowanych w ramach realizacji priorytetów Krajowego Programu Reform 2005–2008.

„Program 50+” – założenia i cele rządowego programu na rzecz zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia

W jednym z wcześniejszych numerów Rynku Pracy (nr 2 (146)'05) program aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia został przedstawiony w sposób szczegółowy i w tym miejscu wspomnieć tylko należy, że program ten adresowany jest do osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia. Celem programu było ułatwienie w/w osobom dostępu do udziału w przedsięwzięciach zwiększających szanse na podjęcie pracy i jej utrzymanie lub uruchomienie własnej działalności gospodarczej. Projekty pilotażowe w ramach ogłoszonego konkursu mogły składać podmioty, które musiały posiadać osobowość prawną, być zarejestrowane w Polsce, a przede wszystkim musiały prowadzić działalność na rzecz przeciwdziałania skutkom bezrobocia, aktywizacji zawodowej lub rozwoju lokalnego co najmniej dwa lata przed dniem złożenia wniosku.

Projekty zgłaszane do konkursu musiały obejmować planowanymi działaniami grupę co najmniej 50 uczestników – osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy. Natomiast maksymalna liczba uczestników projektu nie powinna przekraczać 250 osób.

Granty były finansowane ze środka specjalnego pozostającego w dyspozycji Ministra Gospodarki i Pracy, utworzonego na podstawie art. 56 ust. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz.1397 z późn. zm.).

Założono, że efektem i podstawowym celem nagrodzonych projektów powinno być uzyskanie trwałego zatrudnienia uczestników programu.

Konkurs został rozstrzygnięty w lutym 2005 roku, przy czym podkreślić należy, że z terenu całego kraju wpłynęło łącznie 79 wniosków konkursowych, co szczegółowo przedstawia załączona mapa.

Zestawienie zgłoszonych wniosków konkursowych wg województw



Do konkursu zgłoszono 65 wniosków z organizacji samorządowych i tylko 14 wniosków z organizacji pozarządowych. Wśród aplikujących organizacji pozarządowych nie odnotowano instytucji pożytku publicznego.

Dofinansowanie otrzymało 20 ubiegających się podmiotów, z czego 12 wniosków konkursowych realizowanych jest przez powiatowe urzędy pracy.

Województwa, w których program jest realizowany

Lp.	Województwo	Ilość realizowanych wniosków
1	Dolnośląskie	5
2	Kujawsko-pomorskie	–
3	Śląskie	1
4	Łódzkie	4
5	Warmińsko-mazurskie	1
6	Pomorskie	1
7	Mazowieckie	–
8	Wielkopolskie	1
9	Zachodniopomorskie	2
10	Świętokrzyskie	1
11	Podlaskie	1
12	Lubuskie	1
13	Małopolskie	1
14	Opolskie	–
15	Lubelskie	–
16	Podkarpackie	1
	Suma	20

Kwota przewidziana na realizację programu wynosiła 8,2 mln zł. Ogólnie na granty wydatkowano kwotę 7 696 918 zł, przy czym projekty pilotażowe objęły łącznie programem 50 PLUS ponad 1480 osób bezrobotnych.

Podmioty otrzymujące granty zobowiązały się w podpisanych umowach do przekazywania kwartalnych raportów częściowych z wykonania projektu, które obejmować będą między innymi rozliczenia poniesionych kosztów i sprawozdanie merytoryczne z realizacji projektu. Przewidywany termin zakończenia realizacji projektów to grudzień 2005 roku.

Podstawowym celem konkursu było poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań wykorzystujących instrumenty zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm) oraz nowych propozycji rozszerzających dotychczasowe działania ułatwiające ww. osobom dostęp do udziału w przedsięwzięciach zwiększających szanse na podjęcie pracy i jej utrzymanie lub uruchomienie własnej działalności gospodarczej.

W związku z tym wnioski zgłoszone na konkurs oceniane były pod względem innowacyjności, dostępności i elastyczności programów. Jeżeli chodzi o innowacyjność to zaznaczyć należy, że niestety większość projektów nie odznaczała się oryginalnością pomysłów czy rozwiązań i zawierała propozycje jedynie zatrudnienia subsydiowanego.

Jednak obok tych niewyróżniających się projektów znalazły się podmioty, które zdecydowały się realizować bardziej ambitne programy oferujące między innymi bardzo ciekawe szkolenia i kursy zawodowe np. z zakresu przedsiębiorczości, których zadaniem i głównym celem jest zachęcenie osób bezrobotnych do zakładania własnej działalności gospodarczej.

Dla przykładu wskazać można na program, który osobom bezrobotnym chcącym rozpocząć działalność gospodarczą oferuje wsparcie w postaci poradnictwa zawodowego, szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej oraz udostępniania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej i refundacji składek ZUS.

Inną formą aktywizowania zawodowego osób bezrobotnych zaproponowaną w jednym z programów było przygotowanie zawodowe w nowym

miejscu pracy, którego głównym założeniem było umożliwienie beneficjentom powrotu na rynek pracy, zdobycie nowych doświadczeń zawodowych, a przede wszystkim stworzenie szansy na zdobycie stałego zatrudnienia.

Grant uzyskał również program adresowany do bezrobotnych kobiet po pięćdziesiątym roku życia, w przeważającej części posiadających wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe. Program przedstawia metody, dzięki którym wskazana grupa beneficjentów będzie mogła podnieść kwalifikacje zawodowe i w ten sposób podwyższyć swoją konkurencyjność na polskim rynku pracy.

W nagrodzonych programach przedstawiona jest bogata gama różnego rodzaju zajęć aktywizacyjnych polegających między innymi na organizowaniu indywidualnych spotkań z beneficjentami, a także organizowaniu szkoleń grupowych w formie warsztatowej. Zajęcia te mają na celu uświadomienie osobom bezrobotnym, że posiadają określone zdolności, umiejętności, które powinni doskonalić, rozwijać i starać się wykorzystywać w praktyce. Prowadzone zajęcia mają uczyć wiary we własne siły oraz pewności postępowania. Jednak podkreślić należy, że efekty można osiągnąć tylko poprzez zaangażowany udział w szkoleniu.

Inne programy proponowały działania polegające na tworzeniu grup samopomocowych, które byłyby miejscem spotkań beneficjentów programu. W grupach takich uczestnicy mogliby pracować z innymi osobami borykającymi się z bezrobociem, umożliwiłoby to wymianę doświadczeń na temat konkretnych problemów, a przede wszystkim sprzyjałoby wzajemnemu wspieraniu się, organizowaniu wolnego czasu, rozwijaniu swoich umiejętności, zainteresowań oraz wyświadczaniu sobie pomocy w problemach życia codziennego.

W jednym z nagrodzonych projektów, który wyróżnił się spośród zgłoszonych wniosków, był program zakładający podjęcie starań mających na celu założenie spółdzielni socjalnej, w której zatrudnienie znalazłyby aktywizowane osoby bezrobotne. Utworzenie spółdzielni socjalnej na zasadach określonych w ustawie prawo spółdzielcze jest formą zatrudnienia wspieranego, które polega na podjęciu wspólnej działalności gospodarczej. W przypadku podjęcia takiej działalności członkowie założyciele

spółdzielni socjalnej mogą skorzystać z przysługujących im, na mocy przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uprawnień związanych z procesem podejmowania działalności i posiadaniem statusu pracodawcy. Z inicjatywą założenia spółdzielni socjalnej jako formą realizacji programu aktywizacji zawodowej osób po pięćdziesiątym roku życia wystąpiło Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych, a więc sami bezrobotni wzięli inicjatywę we własne ręce.

Granty uzyskały również programy realizujące szkolenia mające na celu przekazanie osobom bezrobotnym wiedzy z zakresu obsługi i użytkowania komputera oraz internetu jako narzędzia pracy, bez którego na polskim rynku pracy trudno się obejść.

Programy promujące tego rodzaju inicjatywy i działania popierane są zarówno przez publiczne służby zatrudnienia, ale co najważniejsze cieszą się zainteresowaniem osób bezrobotnych.

Zauważyć jednak należy, że podmioty realizujące program aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia spotykają się z wieloma kłopotami.

Jednym z najważniejszych zadań do wykonania dla realizatorów programu 50 PLUS jest przekonanie osób długotrwale bezrobotnych do podjęcia starań w celu powrotu na rynek pracy. Poczucie braku wiary we własne siły i możliwości otrzymania zatrudnienia powoduje blokadę wewnętrzną i niechęć do podjęcia jakichkolwiek kroków, w celu polepszenia swojej sytuacji życiowej. Przełamanie biernej postawy życiowej wymaga od realizatorów programów siły przebicia i przekonującej argumentacji, że jednak warto podjąć pewne starania i trud, żeby ponownie trafić na rynek pracy. Z analizy sprawozdań wynika, że program realizowany jest przez podmioty, które potrafią sobie poradzić z przełamaniem tego typu barier u potencjalnych beneficjentów.

Z posiadanych informacji wynika również, że pracodawcy podchodzą do realizowanego programu z dużym zainteresowaniem, co wróży osiągnięcie zaplanowanej w programach efektywności zatrudnienia.

Przeprowadzona analiza sprawozdań pozwala stwierdzić, że większość osób objętych programem 50 PLUS zainteresowanych jest uzyskaniem szansy na doksztalcenie się, podniesienie swoich kwalifikacji, co w rezultacie może przynieść efekt w postaci znalezienia pracy.

Jak wynika z analizy projektów oraz ich ogólnej liczby, osiągnięcie zadawalającego poziomu realizacji programu w postaci aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat nie będzie łatwe. Jednak biorąc pod uwagę sytuację na krajowym rynku pracy, podejmowanie i propagowanie tego typu działań jest bardzo potrzebne i uzasadnione.

Jednocześnie należy podkreślić, że program jest w trakcie realizacji, co wynika z pierwszych sprawozdań cząstkowych, które podmioty realizujące program 50 PLUS zobowiązane były nadesłać do dnia 15 czerwca 2005 roku. Z analizy nadesłanych sprawozdań wynika, że działania realizowane są zgodnie z przyjętymi harmonogramami programów. Z analizy wynika również to, że program 50 PLUS cieszy się zainteresowaniem osób bezrobotnych po 50 roku życia. W wielu realizowanych projektach zwiększa się grupa beneficjentów objętych tym programem, albowiem liczba osób bezrobotnych zadeklarowana we wnioskach wynosiła 1 480 osób, zaś na dzień 30 sierpnia 2005 roku liczba osób bezrobotnych uczestniczących w programie wynosi już 1 537 osób.

Natomiast zakładana w projektach efektywność zatrudnienia w większości będzie utrzymana na poziomie deklarowanym we wnioskach konkursowych, czyli przyjąć należy, że około 50% ogółu beneficjentów objętych programami uzyska zatrudnienie. Wspomnieć należy, że program 50 PLUS realizowany jest przez 20 niezależnych podmiotów i obejmuje 20 niezależnych działań. Działania te realizowane są zgodnie z przyjętymi harmonogramami i w związku z tym wnioski końcowe z realizacji programu 50 PLUS będzie można poznać dopiero po jego zakończeniu, w końcu grudnia 2005 roku.

Ryszard Łepik

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

Czy w Polsce możliwe jest podnoszenie płac?¹

Wśród wielu podejmowanych obecnie tematów, zarówno w mediach jak też w trakcie spotkań wyborczych niektórych ugrupowań politycznych, żywo dyskutowanym zagadnieniem jest szeroko rozumiana polityka zatrudnienia, w tym koszty pracy czy tzw. parapodatkowe obciążenia pracy. Coraz częściej słychać też dyskusje o poziomie wynagrodzeń polskich pracowników, zwłaszcza po akcesji Polski do UE. Zwolennicy poglądów argumentujących, iż w Polsce wysokie koszty pracy ponoszone przez pracodawców są wciąż barierą uniemożliwiającą zwiększanie popytu na pracę, forsują jednocześnie tezę o braku przestrzeni do podnoszenia wynagrodzeń zatrudnianym przez nich pracownikom. Z drugiej strony kraje „starej” Unii zarzucają Polsce stosowanie tzw. „dumpingu płacowego”, oznaczającego iż obecnie stajemy się krajem skutecznie konkurującym na europejskim rynku pracy świadomie niskimi (w porównaniu z innymi krajami UE) kosztami pracy, ale i niestety niskimi wynagrodzeniami. Ważnym jest zatem pytanie – **„czy płace w Polsce mogą rosnąć i czy możliwe jest ich podnoszenie?”**.

¹ Materiał przygotowany dla Członków Rady Społecznej przy Prezesie Rady Ministrów.

Oba powyższe spojrzenia należałoby zderzyć z analizą danych obrazujących wydajność pracy polskich pracowników, koszty zatrudnienia czy czas pracy wraz z ilustracją poziomu wynagrodzeń polskich pracowników.

Wydajność pracy

W 2003 r. wydajność pracy, w stosunku do średniej z unijnej „15” wynosiła odpowiednio: we Francji – 115,1%, Wielkiej Brytanii – 96,1%, Niemczech – 95,6%. Wydajność pracy w Polsce na tle „starej 15-stki” stanowiła 50,1% (w 2000 r. – 47,6%), zaś na tle 25 krajów UE – wynosiła w 2003 r. aż 58,6% (oraz w 2000 r. – 51%). (*Narodowy Plan Rozwoju, Wstępny Projekt, 2007–2013*).

Polski wskaźnik wydajności pracy byłby jeszcze wyższy, lecz Polskę „ciągnie” w dół i obniża ten wskaźnik przede wszystkim rolnictwo – w 2003 r. wydajność na 1 zatrudnionego wynosiła w tym sektorze niespełna 20% średniej unijnej „15”. Rzadziej zauważalny jest jednak fakt, iż na tle wciąż wzrastającej wydajności pracy (stanowiącej już obecnie od 1/3 do 1/2 wydajności w państwach rozwiniętych), **płace w naszym kraju są jednak znacznie niższe niż w UE!** Dysproporcje między wzrastającą dynamiką wydajności pracy i wskaźnikami wzrostu płac są szczególnie widoczne na przestrzeni ostatnich lat.

Poniższa tabela obrazuje wzrost wydajności pracy w Polsce (w cenach stałych) i przeciętnego wynagrodzenia realnego (brutto), w ostatnich latach

Rok	Wydajność pracy (w cenach stałych)	Przeciętne wynagrodzenie realne (brutto)
2002	3,4%	0,7%
2003	4,3%	3,4%
2004	5,5%	1,5%

Źródło: GUS.

Wyraźnie więc dostrzega się w Polsce znaczącą dysproporcję pomiędzy dynamiką wydajności pracy w stosunku do dynamiki płac. Już na podstawie niniejszej analizy nasuwa się wniosek, iż **płace w Polsce powinny rosnąć współmiernie i proporcjonalnie do wydajności pracy, w ten sposób zbliżając wynagrodzenia w Polsce do średnich płac w krajach UE**. Należy wspomnieć, iż wzrost wydajności pracy w Polsce często dokonuje się kosztem pracowników zatrudnionych w wielkich koncernach międzynarodowych, które wykorzystują pracowników i zwiększają zyski ich kosztem. Trzeba zwrócić na to uwagę, iż oprócz efektywnego zarządzania firmą konieczne jest wprowadzenie poprawnych relacji między pracodawcami i pracownikami, opartych na szacunku, zaufaniu i lojalności. Firmy prowadzące propracowniczą politykę osiągają lepsze zyski w krótszym czasie, zaś pracownicy mają lepszą motywację do pracy.

Wynagrodzenia

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w wybranych krajach
w 2002 r. (w €)

KRAJ	Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w € w przemyśle i usługach w 2002 r.
AUSTRIA	2 162
BELGIA	2 441
DANIA	2 616
FINLANDIA	2 297
FRANCJA	2 204
HISZPANIA	1 524
IRLANDIA	2 536
NIEMCY	2 616
SZWECJA	2 590
WIELKA BRYTANIA	3 018

Studia i opracowania

WŁOCHY	1 880
HOLANDIA	2 372
LUXEMBURG	2 809
POLSKA	589
NORWEGIA	3 650

Źródło: portal internetowy: Wynagrodzenia.pl

Powyższe zestawienie wyraźnie wskazuje, iż rozwarstwienie w zakresie przeciętnych wynagrodzeń polskich pracowników i pracujących w krajach unijnych jest wciąż znaczące. W krajach „15” są one wyższe od 3 do 5 razy! Potwierdza się niezwykle przykra teza, iż **wynagrodzenia w Polsce wciąż znacznie odbiegają od średniej płacy unijnej**, zaś patrząc dodatkowo na ciągle wzrastającą wydajność pracy polskich pracowników, zwłaszcza w ostatnich latach, wynagrodzenia w Polsce powinny rosnąć znacznie szybciej. W 2002 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia kształtowała się następująco:

Kraj	Płaca minimalna (w euro)
LUKSEMBURG	1290
HOLANDIA	1207
BELGIA	1163
FRANCJA	1126
WIELKA BRYTANIA	1124
IRLANDIA	1009
HISZPANIA	516
GRECJA	473
PORTUGALIA	406
POLSKA	187

Źródło: EUROSTAT (za MPiSS).

W ostatnim czasie szeroko dyskutowaną w naszym kraju kwestią była zasadność podnoszenia płacy minimalnej w Polsce. Jedynie organizacje związkowe miały odwagę pokazywać dane obrazujące na jak żenująco niskim poziomie kształtuje się ona w naszym kraju i jak **znacząca jest różnica pomiędzy relacją płacy minimalnej a przeciętnym wynagrodzeniem brutto w gospodarce narodowej na przestrzeni kilku ostatnich lat**. Polska pod tym względem niestety, wciąż sytuuje się na jednym z ostatnich miejsc na tle porównań w wybranych krajach Unii Europejskiej.

Ciekawostką może być spojrzenie na wysokość płacy minimalnej w Wielkiej Brytanii wynoszącą 832 funty (tj. około 1124 euro) i niemal identyczną „liczbowo” wysokość płacy minimalnej w Polsce kształtującą się na poziomie 849 zł!

Na podstawie niniejszych porównań, **postulaty za zasadnością systematycznego podnoszenia minimalnej płacy w Polsce stają się oczywiste i przemawiają za jej podnoszeniem**. Według danych z lutego 2005 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia w Polsce stanowiła zaledwie 35% przeciętnej płacy. Określony na tak niskim poziomie wskaźnik znacznie odbiega od standardów europejskich. Nasza płaca minimalna, po odjęciu podatku oraz składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne wynosi około 600 złotych. Nie ulega wątpliwości, iż kwota ta nie wystarcza na godziwe utrzymanie jednej osoby, a co dopiero całej rodziny. Należy mieć świadomość, iż obecnie **pracownicy, którzy otrzymują minimalne wynagrodzenie żyją poniżej minimum socjalnego**. Coraz częściej ekonomiści i eksperci zwracają uwagę na nowe zjawisko – coraz liczniej powstającą grupę pracowników zwanych „biednymi pracującymi”. Potwierdzeniem tej tezy jest wciąż stale obniżająca się w Polsce relacja płacy minimalnej do przeciętnej w kolejnych latach. Należy zwrócić na to uwagę, zwłaszcza w aspekcie postulatów Komitetu Ekspertów Rady Europy twierdzących, iż **minimalne wynagrodzenie powinno spełniać kryterium tzw. „płacy godziwej” tj. stanowiącej ok. 68% przeciętnego wynagrodzenia za pracę**. Jak bardzo odbiegamy od tej „normy” niech świadczy fakt, iż w Polsce **obecnie płaca minimalna to zaledwie niecałe 36% średniej krajowej**. Kolejne lata porównujące te relacje są jedynie ugruntowaniem tezy jak Polska znacząco odbiega od norm unijnych w tym zakresie.

Studia i opracowania

Lata	Przeciętne płaca minimalna w zł	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej (brutto) w zł	Stosunek najniższego wynagrodzenia do przeciętnego
1993	160,00	390,43	40,9 %
1994	215,00	525,02	40,9%
1995	285,00	690,92	41,2%
1996	347,50	874,30	39,7%
1997	426,75	1 065,76	40,0%
1998	495,83	1 232,69	40,2%
1999	653,33	1 697,12	38,5%
2000	695,00	1 923,81	36,1%
2001	760,00	2 061,85	36,8%
2002	760,00	2 097,83	36,2%
2003	800,00	2 185,02	36,6%
2004	824,00	2 289,57	35,9%

Źródło: Obliczenia własne.

Wobec faktu, iż w większości krajów UE średnia płaca stanowi ok. 50% płacy minimalnej, wydaje się zasadne by w określonym, jednak niezbyt odległym horyzoncie czasowym **dążyć do zrównania płac w Polsce ze standardami europejskimi.**

Porównania wysokości płacy minimalnej, przeciętnej i wzajemnych relacji pomiędzy nimi, na tle wybranych krajów Unii Europejskiej dają podstawę do rozważań wokół funkcji płacy od strony popytu. Wydaje się uzasadnioną hipoteza, iż poza wielkimi aglomeracjami, w ostatnich latach, „bariera popytu” stanowi główny czynnik ograniczający rozwój szczególnie drobnej przedsiębiorczości. Znaczące różnice przeciętnych płac w naszym kraju w zależności od regionu znajdują potwierdzenie w danych: w 2002 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Polsce wynosiło

2097,83 zł, podczas gdy najniższe przeciętne odnotowano w lubuskim (1825,20 zł) i podkarpackim (1788,08 zł) zaś najwyższe w mazowieckim (2701,93 zł). Zróźnicowanie płac w Polsce jest także widoczne w poszczególnych sekcjach i działach gospodarki – najwyższe zanotowano w *pośrednictwie finansowym* (3818,14 zł) oraz *górnictwie i kopalnictwie* (3693,14 zł), najniższe zaś w *ochronie zdrowia i opiece społecznej* (1717,22 zł) oraz w dziale *hotele i restauracje* (1370,84 zł).

Niska dynamika płac niskich i przeciętnych, które przecież w decydującym stopniu określają popyt wewnętrzny, przy znacznie wyższym wzroście najwyższych wynagrodzeń, nie tylko przyczyniają się do poszerzenia sfery ubóstwa ale nawet mogą stanowić barierę wzrostu. **Obecne podwyższenie płacy minimalnej w Polsce jest szansą na stymulowanie i wzrost popytu wewnętrznego.** Należy jednoznacznie wyrazić pogląd iż **wzrost płac jest znaczącym czynnikiem wzrostu popytu wewnętrznego poprzez zwiększenie konsumpcji gospodarstw domowych.** Statystyczny konsument jest dziś podstawowym czynnikiem napędzającym rozwój gospodarki i kształtującym popytowy mechanizm gospodarki rynkowej. Dziś można śmiało powiedzieć, iż wadliwy mechanizm płacy minimalnej (tzn. skonstruowany w sposób uniemożliwiający jej wzrost) jest zaprzeczeniem nie tylko wzrostu gospodarczego, ale też negatywnie wpływa na rynek pracy. Niniejsze rozważania można zamknąć konkluzją stanowiącą, iż **realizacja zasady solidaryzmu społecznego powiązana z systematycznym wzrostem płacy minimalnej może stać się znaczącym czynnikiem stymulującym system towarowo – pieniężny i rozwój polskiej gospodarki.** Przyjęte ostatnio rozwiązania w zakresie minimalnego wynagrodzenia będą stymulowały popyt wewnętrzny.

Koszty pracy

Odnosząc się do wskaźników kosztów zatrudnienia polskich pracowników, które są ważnym czynnikiem kształtującym brak popytu na pracę – należy przytoczyć porównania międzynarodowe kosztów pracy i w Polsce oraz w „starej 15-stce”. Okazuje się, iż **nowe kraje UE, w tym Polska, mają średnio ponad 4-krotnie niższe koszty pracy niż kraje byłej 15-stki.**

Studia i opracowania

Koszty zatrudnienia, przeciętnie w euro, obrazuje poniższe zestawienie
(dane dot. roku 2004)

Kraj	Roczne koszty zatrudnienia 1 pracownika w €
BELGIA	53 577
SZWECJA	52 800
NIEMCY	50 445
WIELKA BRYTANIA	46 541
FRANCJA	45 879
WŁOCHY –	32 271
HISZPANIA	29 176
POLSKA	8 257

Źródło: Badania Mercer Human Resources Consulting („Financial Times”).

Z powyższego wynika, iż najwyższe roczne koszty pracy mają Belgia, Szwecja i Niemcy, gdzie wyniosły one ponad 50 tys. euro. Należy zwrócić uwagę, iż koszty pracy w Polsce są prawie 6-krotnie mniejsze od najwyższych kosztów pracy w wymienionych krajach Unii Europejskiej oraz ponad 2 razy mniejsze od najniższych kosztów pracy w pozostałych państwach UE. W tym też właśnie aspekcie kraje wschodniej Europy, łącznie z Polską są narażone na zarzuty tzw. „dumpingu socjalnego”, o które „oskarżają” nas kraje byłej „15”, uznając, że Polska prowadzi nieuczciwą konkurencję zaniżając wynagrodzenia i kosztą pracy.

Czas pracy

Czas pracy pracowników w nowych krajach UE znacznie przekracza normy jakie wypracowują pracownicy krajów „starej 15-stki”. Rekordy w tym zakresie biją Polacy. Pracują najdłużej ze wszystkich pracowników Unii Europejskiej. W 2003 r. czas pracy pracowników najemnych wyniósł w Polsce **1 984 godziny**.

W innych krajach unijnych dane w tym zakresie kształtowały się następująco:

KRAJ	CZAS PRACY (w godzinach)
POLSKA	1984
CZECHY	1882
GRECJA	1811
WĘGRY	1777
SŁOWACJA	1770
WIELKA BRYTANIA	1652
PORTUGALIA	1645
FINLANDIA	1596
IRLANDIA	1541
AUSTRIA	1481
FRANCJA	1393
NIEMCY	1362
HOLANDIA	1323

Źródło: OECD, Employment Outlook, 2004.

Z danych OECD wynika, że dłużej pracują jedynie Koreańczycy (2390 godz.). Oni i Polacy wyprzedzili w tym zakresie nawet Japonię (1828 godz.).

* * *

Podsumowując należy zdecydowanie pozytywnie odpowiedzieć na pytanie postawione w tytule – **płace w Polsce należy podnosić, gdyż jest to jeden z czynników wpływających na wzrost gospodarczy i politykę zatrudnienia**. Niniejsza analiza pokazała, że już na obecnym etapie wzrostu gospodarczego **istnieje przestrzeń do podnoszenie płac**. Tezę tę potwierdzają porównania różnych elementów związanych z zatrudnieniem tj. wskaźniki kosztów pracy, wydajności pracy, czasu pracy i wciąż

niewspółmierna do standardów europejskich skala wynagrodzeń. Wszystkie te elementy działają na zasadzie naczyń połączonych, stymulujących się wzajemnie. Dlatego też wydaje się, że przy poszukiwaniu rozwiązań docelowych w zakresie polityki zatrudnienia i wynagradzania należałoby uwzględnić wszystkie te czynniki, niewątpliwym jest bowiem fakt, że samo ograniczanie wzrostu płac oraz ciągłe uelastycznienie i liberalizacja prawa pracy na pewno nie wpłynie na zmniejszenie bezrobocia, a nawet może je pogłębić. Nie możemy też zapominać o jednym – że integracja Polski z UE to także integracja socjalna.

Dobre przykłady

Kazimiera Majewicz

Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku

Lokalne partnerstwo szansą dla leżajskiego rynku pracy¹

Poszukując nowych i ciekawych rozwiązań, które wspierają lokalne inicjatywy związane z sytuacją na rynku pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku wraz z Leżajskim Stowarzyszeniem Rozwoju wziął udział w 2004 r. w konkursie ogłoszonym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach komponentu Phare 2002.

Główną przesłanką, która skłoniła nas do przyjęcia dodatkowych, pozaustawowych zadań zapisanych w projekcie, była przede wszystkim chęć uzyskania nowych doświadczeń związanych z przygotowaniem i realizacją projektów współfinansowanych środkami funduszy europejskich, a także zaproponowanie naszym klientom nowych lub rozszerzonych usług świadczonych przez partnerów projektu.

Przygotowanie wniosku oraz skompletowanie wszystkich wymaganych dokumentów wymagało niemałego wysiłku osób, które później zostały zaangażowane w jego realizację. Zespół w czasie przygotowywania wniosku pracował bez wytchnienia niemal cały miesiąc. Początkowo odbyliśmy szereg spotkań mających na celu wyłonienie głównych tez naszego przedsięwzięcia i opracowania matrycy logicznej projektu. Następnie zespół

¹ Projekt współfinansowany ze środków programu Unii Europejskiej Phare 2002, realizowany pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

został podzielony na grupy zadaniowe odpowiedzialne za opracowanie poszczególnych części wniosku. Nad terminowym wykonaniem poszczególnych zadań, ostatecznym zredagowaniem zapisów, wyeliminowaniem rozbieżności w zapisach i skompletowaniem wszystkich wymaganych dokumentów czuwał przyszły koordynator projektu. Opracowany i złożony w Polskiej Agencji Przedsiębiorczości wniosek otrzymał tytuł **„Lokalne partnerstwo szansą na poprawę poradnictwa i pośrednictwa pracy w Powiecie Leżajskim”**.

Cel projektu

Głównym celem projektu była poprawa instytucjonalnej obsługi rynku pracy. Cel ten osiągnęliśmy poprzez wzmocnienie i rozwój instytucjonalnej współpracy pomiędzy partnerami projektu to jest Powiatowym Urzędem Pracy w Leżajsku oraz Leżajskim Stowarzyszeniem Rozwoju. Założono także rozszerzenie tej współpracy poprzez włączenie innych podmiotów rynku pracy takich jak: Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie i Powiatowy Zespół Doradztwa Rolniczego. Jednostkami współpracującymi były lokalne szkoły ponadgimnazjalne.

W ramach projektu zaplanowano podniesienie jakości i poprawę dostępu do usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego świadczonych na rzecz osób bezrobotnych i pracodawców, a także osób poszukujących pracy krótkotrwalej jako doraźnego źródła dochodu.

Adaptacja przekazanych w zarząd PUP w Leżajsku dodatkowych pomieszczeń i skoncentrowanie w nich służb pośrednictwa pracy i rozwoju zawodowego zapewniały lepsze warunki pracy pracowników, profesjonalną obsługę klientów, a także łatwiejszy dostęp do usług wszystkim zainteresowanym, w tym osobom niepełnosprawnym.

Pracownikom zaangażowanym w realizację projektu zapewniono cykl szkoleń specjalistycznych podnoszących ich kwalifikacje i umiejętności związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, pośrednictwem pracy, doradztwem zawodowym oraz sposobem organizowania i prowadzenia

badań i analiz związanych z opisami przedsiębiorstw i stanowisk pracy. Dodatkowo zaplanowano i przeprowadzono szkolenie z zakresu programowania i opracowywania projektów przede wszystkim do Europejskiego Funduszu Społecznego.

Głównymi beneficjentami projektu byli jego partnerzy, a także pracownicy instytucji współpracujących. Jednakże podejmowane działania były i są pośrednio kierowane do wszystkich osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz młodzieży uczącej się i wchodzącej na rynek pracy, ale także do pracodawców, głównie z sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

Większe szanse na zatrudnienie miały nie tylko osoby uznane za bezrobotne ale także poszukujące dodatkowego źródła dochodu np. rolnicy, osoby pracujące, młodzież ucząca się głównie poprzez uruchomienie działalności Biura Prac Krótkoterminowych.

Dzięki współpracy różnych podmiotów lokalnego rynku pracy zostały objęte usługami lub będą objęte w przyszłości, osoby wykluczone lub zagrożone wykluczeniem z rynku pracy adekwatnie do ich potrzeb.

Działania kluczowe projektu

Kluczowe działania projektu koncentrowały się na wzmocnieniu współpracy między partnerami projektu działającymi na rzecz rynku pracy w Powiecie Leżajskim. Prowadzone były one w różnych obszarach. Chcąc udoskonalić usługi dotychczasowe, a także wprowadzić nowe usługi zapewniliśmy przeszkolenie pracowników zatrudnionych u partnerów projektu i w instytucjach współpracujących. Pracownikom dostarczona została wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, w tym przede wszystkim ze sposobów diagnozowania potrzeb przedsiębiorstw, wymagań wybranych stanowisk pracy i rekrutacji pracowników.

Przeprowadzone warsztaty planistyczne z zakresu przygotowania i uruchomienia działalności nowych instytucji rynku pracy takich jak: Biuro Prac Krótkoterminowych i Biuro Pośrednictwa i Rozwoju Zawodowego były doskonałą okazją do wypracowania koncepcji ich tworzenia i funkcjonowania. Drugie warsztaty planistyczne dostarczyły natomiast

umiejętności niezbędnych do przeprowadzenia opisów przedsiębiorstw i sporządzenia kart opisów wybranych stanowisk pracy.

Zorganizowanie i przeprowadzenie szkolenia związanego z projektowaniem wniosków do Europejskiego Funduszu Społecznego było okazją nie tylko do zdobycia lub uzupełnienia wiedzy w jaki sposób je przygotowywać, ale przede wszystkim do opracowania trzech różnych matryc logicznych projektów stanowiących załączek współpracy partnerów w przyszłości.

Ważną metodą prowadzonych działań było zorganizowanie i przeprowadzenie konsultacji wypracowanych propozycji funkcjonowania nowych instytucji rynku pracy (Biura Prac Krótkoterminowych i Biura Pośrednictwa i Rozwoju Zawodowego) z przedstawicielami różnych grup społecznych będących odbiorcami ich usług.

Przez cały okres realizacji projektu prowadzona była szeroko zakrojona promocja i informacja o projekcie w środowisku lokalnym i regionie.

Działania szczegółowe

Działania szczegółowe ściśle wiążą się z działaniami kluczowymi, nie mniej ich różnorodność, zakres, i nowatorstwo uprawniają do ich szczegółowego przedstawienia.

Należą do nich działania następujące:

- **ustalenie składu i zorganizowanie pracy zespołów:** zawarcie porozumienia między partnerami projektu, zorganizowanie sekretariatu projektu, wyłonienie i powołanie osób i zespołów zadaniowych odpowiedzialnych za konkretne działania planowane do wykonania w ramach projektu,
- **promocja i informacja o projekcie:** prezentacja projektów na sesjach rad gmin, powiatu leżajskiego, artykuły w lokalnej prasie, informacje w telewizjach kablowych, uruchomienie stron internetowych i wypełnienie ich treścią u partnerów realizujących projekt,
- **spotkanie informacyjne (konferencja startowa):** przygotowanie i wysłanie zaproszeń do przedsiębiorców ze szczególnym uwzględnieniem przedstawicieli sektora MSP i organizacji NGO, osób bezrobotnych, specjalistów z HR dużych lokalnych przedsiębiorstw, przeprowadzenie konferencji oraz ustalenie wstępnych kryteriów doboru firm i stanowisk pracy,

- **przeprowadzenie szkoleń dla zespołu realizującego projekt:** dokonanie wyboru jednostek świadczących usługi szkoleniowe z zakresu analizy potrzeb zatrudnieniowych przedsiębiorców, analizy miejsc pracy i przygotowania opisu stanowiska pracy, rekrutacji oraz prezentacji doświadczeń niepublicznych instytucji świadczących usługi wspierające rynek pracy i szkolenie Europejski Fundusz Społeczny – projektowanie i zarządzanie w powiecie,
- **zorganizowanie i przeprowadzenie dwóch warsztatów planistycznych,** które miały na celu wypracowanie projektów funkcjonowania Biura Prac Krótkoterminowych i Biura Pośrednictwa i Rozwoju Zawodowego oraz dostarczenie umiejętności przeprowadzania badań i diagnozy przedsiębiorstw,
- **przeprowadzenie spotkania konsultacyjnego z odbiorcami usług nowo utworzonych instytucji** w celu uzyskania opinii na temat planowanych nowych usług biur, zasad funkcjonowania biur oraz skorygowania podejmowanych działań,
- **badania i analizy w lokalnych przedsiębiorstwach i organizacjach pozarządowych NGO:** wyłonienie zespołów badawczych, wybór firm i stanowisk pracy, opracowanie narzędzi procedur badawczych, sporządzenie opisów przedsiębiorstw i stanowisk pracy,
- **adaptacja i wyposażenie nowych pomieszczeń urzędu pracy z przeznaczeniem na Biuro Pośrednictwa i Rozwoju Zawodowego:** wykonanie przedmiaru robót remontowo-budowlanych, ustalenie szczegółowego wyposażenia biura, opracowanie specyfikacji istotnych warunków zamówienia, wybór wykonawcy, realizacja zamówienia, dokonanie zakupów,
- **uruchomienie Biura Pośrednictwa i Rozwoju Zawodowego:** opracowanie nowych kart informacyjnych dla usług, wprowadzenie zmian w regulaminie organizacyjnym urzędu, skorygowanie kart opisu stanowisk pracy w urzędzie, wdrożenie programu umożliwiającego pracodawcom zgłoszenie wolnych miejsc pracy drogą elektroniczną przy pomocy interaktywnych formularzy, opracowanie ulotki informacyjnej o nowych usługach biura,

- **uruchomienie Biura Prac Krótkoterminowych:** ustalenie procedur jego funkcjonowania, skompletowanie dokumentacji uprawniającej do prowadzenia działalności biura, promocja oraz wyposażenie biura w informatyczny program użytkowy ułatwiający prowadzenie działalności,
- **przeprowadzenie konferencji końcowej** wraz z panelem dyskusyjnym na temat rezultatów projektu, oceny wykonanych działań, określenia możliwości współpracy publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia.

Czas trwania projektu

Na realizację projektu przeznaczono okres dwunastu miesięcy, od września 2004 do końca sierpnia 2005 roku. Z uwagi na dość długi okres niezbędny do przeprowadzenia całej procedury związanej z wyborem najlepszych wniosków, zasługujących na realizację i upowszechnienie, umowa z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości została zawarta z kilkumiesięcznym opóźnieniem (w stosunku do terminu określonego pierwotnie).

Konsekwencją tego zdarzenia były trudności z finansowaniem działań. W tym czasie bowiem znacznie obniżyła się wartość euro, a według tej waluty rozliczano wszystkie koszty podejmowanych działań. Kurs euro obniżył się o ok. 15%, w związku z czym zaistniała konieczność aneksowania umowy w części dotyczącej budżetu projektu. W konsekwencji uzgodnione i wprowadzone zmiany miały istotny wpływ na wybór usługodawców i dostawców towarów. Mimo tych trudności, skutecznie prowadzone negocjacje z dostawcami i usługodawcami pozwoliły zrealizować zaplanowane działania bez większego wpływu na ich jakość.

Rezultaty projektu

Do najważniejszych osiągnięć projektu należą doświadczenia zdobyte podczas realizacji projektu partnerskiego stanowiącego główny element założeń programu przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy uchwalonego przez Radę Powiatu Leżajskiego.

Działania projektu były zgodne z programem lokalnego paktu na rzecz zatrudnienia oraz „Zrównoważonego Rozwoju Obszarów Wiejskich w Powiecie Leżajskim”. Wdrożenie niniejszego projektu pozwoliło na praktyczną realizację założeń programów przyjętych przez Radę Powiatu. Poprzez bezpośrednie zaangażowanie instytucji powiatowych statutowo zajmujących się pośrednictwem pracy, doradztwem zawodowym, edukacją ponadgimnazjalną stworzone zostały podstawy do realizacji wspólnych partnerskich projektów kompleksowo rozwiązujących problemy bezrobocia i zatrudnienia różnych grup społecznych zagrożonych utratą pracy, egzystujących bez zatrudnienia i dopływu środków finansowych na zabezpieczenie podstawowych potrzeb przez długi czas, zmarginalizowanych społecznie czy niepełnosprawnych. Ponadto realizacja projektu dostarczyła doświadczeń związanych z organizowaniem pracy zespołowej, dzieleniem się wiedzą, a także posiadanymi doświadczeniami i zasobami. Konsultacje i informacja zwrotna od bezpośrednio zainteresowanych, na każdym etapie realizacji działań oraz szeroko przeprowadzona informacja i promocja pozwoliły zrozumieć jak ważny jest ten aspekt w każdym działaniu dla sprawnego i terminowego ich przebiegu. Poprzez włączenie władz powiatu i jego pracowników, Rady Powiatu i Powiatowej Rady Zatrudnienia realizowane przedsięwzięcie uzyskało właściwą rangę i pozwoliło skoncentrować uwagę, w inny niż dotąd sposób, na ważnych i trudnych do rozwiązania sprawach społecznych.

Wzmocniono instytucjonalnie Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku poprzez zwiększenie liczby osób odpowiedzialnych za pośrednictwo pracy, rozwój zawodowy, doradztwo zawodowe jednocześnie zmniejszając obsadę osób w działaniach pasywnych urzędu. Dostarczenie nowej specjalistycznej wiedzy w trakcie szkoleń umożliwiło zorganizowanie lepszej, sprawnej, na wyższym poziomie jakościowym obsługi klientów urzędu. W efekcie przeprowadzonych szkoleń wprowadzone zostały nowe usługi dla naszych klientów takie jak:

- doradztwo personalne dla firm w zakresie planowania zatrudnienia, rozwoju i doskonalenia pracowników oraz motywowania i rekrutacji przyszłych pracowników,

- outplacement przede wszystkim indywidualny (pomoc pracownikowi w momencie wypowiedzenia z pracy lub przerwania jego kariery zawodowej), ale także grupowego (wsparcie zwalnianych grup pracowników w poszukiwaniu nowych możliwości zatrudnienia),
- opisy stanowisk pracy (definiowanie potrzeb i wymagań stanowiskowych pozwalających łatwiej rekrutować potencjalnych pracowników),
- „szkolenie na życzenie” to jest szkolenie zorganizowane pod potrzeby konkretnego pracodawcy zgodnie z jego oczekiwaniami i potrzebami. Szkolenie takie umożliwia zaciśnienie współpracy szkół zawodowych z pracodawcami przyjmującymi ich absolwentów, za pośrednictwem urzędu pracy. Przeszkolenie kandydatów do zatrudnienia w potencjalnym miejscu pracy (zakładzie pracy) gwarantuje bardzo wysoki stopień prawdopodobieństwa zawarcia umowy o pracę z absolwentem przeprowadzonego szkolenia. Umowa trójstronna stosowana w tym przypadku zapewnia zaspokojenie interesu urzędu związanego z efektywnością szkolenia oraz racjonalnością wydatkowania publicznych środków finansowych.

Szeroka informacja i promocja na temat nowych usług (umieszczona w Biuletynie Informacji Publicznej, Punkcie Obsługi Klienta, oraz podczas konferencji końcowej) zwiększyła liczbę pracodawców zainteresowanych wszystkimi usługami urzędu; poszerzyła tym samym krąg oddziaływania oraz uwiarygodniła publiczne służby zatrudnienia w sposobie i metodologii świadczenia usług.

Niebagatelne znaczenie w dostępie zainteresowanych do usług posiadał fakt usytuowania biura w nowo zaadaptowanej części budynku, na parterze, dobrze skomunikowanej z pozostałymi komórkami organizacyjnymi urzędu. Przyjaźnie urządzone pomieszczenia wyposażone w pełną, niezbędną informację o ofertach pracy, ofertach stażowych, szkoleniowych, przygotowania zawodowego w miejscu pracy usprawniły obsługę osób poszukujących pracy i poprawiły warunki pracy pracownikom urzędu. Wyposażenie biura w nowy informatyczny program użytkowy jakim jest baza pracodawców pozwala w sposób szybki, nowoczesny i pewny

składać oferty pracy w urzędzie przez każdego zainteresowanego pracodawcę. Pozwala także zgłosić drogą internetową wykorzystując formularze interaktywne, gotowość do innej współpracy z urzędem. Program rejestruje wszystkie kontakty pracodawców, gromadzi elektroniczną dokumentację w sposób uporządkowany i chronologiczny, pozwala sporządzać notatki służbowe oraz dokonywać wszelkich ważnych adnotacji, które mają wpływ na rozwój współpracy z pracodawcami. Tym samym pozwala, co ważniejsze, określić i odnotować ogrom wykonywanej przez służby pośrednictwa i rozwoju zawodowego pracy, wysiłek i ich zaangażowanie w wykonywanie zadań. Baza pracodawców została utworzona jako dodatkowy interfejs elektronicznego systemu zarządzania informacją, czasem pracy i obiegiem dokumentów „el-Dok System”.

Wdrożona nowa, dodatkowa usługa związana z możliwością wykonywania pracy krótkotrwalej, którą oferuje Leżajskie Stowarzyszenie Rozwoju, umożliwia ewidencję ofert pracy dotąd na naszym rynku nie rejestrowanych i świadczenie pracy przez wszystkie osoby poszukujące dodatkowego lub jakiegokolwiek źródła dochodu. Pracodawcom z kolei zapewnia znalezienie pracownika „od zaraz” i na krótko w zależności od potrzeb sezonowych, sytuacji losowych czy innych zdarzeń, które wywołują konieczność zwiększenia obsady kadrowej. Z czasem Biuro Prac Krótkoterminowych zamierza uruchomić pośrednictwo pracy u pracodawców zagranicznych. Włączenie do współpracy Powiatowego Zespołu Doradztwa Rolniczego zapewniło dostarczenie informacji o działalności biura w środowisku typowo rolniczym i wsparcie lokalnych producentów rolnych w siłę nabywczą z jednej strony, a z drugiej pozwoliło zaktywizować tych mieszkańców wsi, którzy pozostawali bierni i dotąd nie mieli szansy na pracę.

Nowa metoda opisu przedsiębiorstw i stanowisk pracy pozwoliła na zwiększenie efektywności procesu rekrutacji, planowania rozwoju zasobów ludzkich, ustalenie kierunków kształcenia zawodowego oraz gromadzenie informacji o pracodawcach i stanowiskach pracy w elektronicznych bazach danych. W ramach realizowanego projektu dokonano opisu siedmiu lokalnych przedsiębiorców takich jak: „Hotel i Restauracja u Braci Zygmuntów”,

firma APISO zajmująca się kowalstwem artystycznym, metaloplastyką oraz wykonywaniem konstrukcji stalowych, Dom Pomocy Społecznej, Kowalstwo Artystyczne „Stopyra”, Wilimex Sp. z o.o. – producent mebli stylowych i rattanowych, Auto-Bajex – branża motoryzacyjna oraz Zakład Produkcyjno-Usługowo-Handlowy „Janter” zajmujący się branżą dziewiarską. Zdefiniowano i opisano potrzeby i wymagania takich stanowisk pracy jak: kelner, operator do produkcji wyrobów z drewna, stolarz meblowy, kowal-metaloplastyk, opiekun osoby starszej, mechanik samochodowy, dziewiarz, magazynier-wikliniarz, kierownik projektu, konsultant oraz operator obrabiarki sterowanej numerycznie CNC, metaloplastyk. Wykonana praca i zdobyte umiejętności w zakresie definiowania potrzeb przedsiębiorców i opisu stanowisk pracy stanowią początek zbioru danych o przedsiębiorcach lokalnych i stanowiskach pracy występujących w powiecie, na które najczęściej zgłaszane są i będą wolne miejsca pracy. Jednym z kolejnych zaplanowanych do sporządzenia opisu stanowiska pracy będzie pośrednik pracy.

Zorganizowane i przeprowadzone szkolenia grupowe dostarczyły z jednej strony umiejętności w zakresie: wyboru jednostek szkoleniowych, uzgadniania tematyki szkoleń, gromadzenia danych z odbytych szkoleń i jego kosztów, dokumentowania zamówień, ale także z drugiej strony, zabezpieczania warunków socjalnych uczestnikom szkoleń i negocjowania kosztów transportu z przewoźnikami. Przeprowadzone szkolenia, warsztaty planistyczne, „EFS – programowanie i zarządzanie w powiecie”, oraz poznanie doświadczeń niepublicznych instytucji wspierających rynek pracy”, stanowiły doskonałe źródło nowej wiedzy i podniosły kwalifikacje służb odpowiedzialnych za pośrednictwo pracy i rozwój zawodowy poszukujących zatrudnienia lub skierowania bezradnych na odpowiednią dla nich drogę zawodową. Realizowane przedsięwzięcie jest dowodem na to, że obecny rynek pracy wręcz wymaga zaangażowania różnych instytucji w efektywnym przeciwdziałaniu skutkom bezrobocia, a podmioty statutowo zajmujące się bezrobociem nie powinny ze sobą konkurować lecz poszukiwać obszarów współpracy.

Szkolenie z EFS-u pozwoliło przygotować trzy matryce logiczne takie jak:

- „**Poprawa dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy**”,
- „**Zwiększenie efektywności organizowania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy**”,

na które obecnie występuje ogromny popyt i

- „**Poprawa sytuacji osób zamierzających odejść z rolnictwa na konkurencyjnym rynku pracy**”.

Matryce te stanowią załączek kolejnych, nowych programów zaplanowanych do realizacji w przyszłości wspólnie z partnerami.

W wyniku wspólnie realizowanego z Leżajskim Stowarzyszeniem Rozwoju przedsięwzięcia zostały zwiększone umiejętności pracy zespołowej, planowania spotkań i działań, organizowania szkoleń, warsztatów i konferencji, a także konsultowania projektów, wymiany doświadczeń i wiedzy między beneficjentami projektu. Projekt opierał się na wykorzystaniu elementów dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego jako najlepszego sposobu rozwiązywania ważnych spraw społeczno-ekonomicznych. Skoordynowane działania różnych podmiotów działających na rynku pracy pozwalają łączyć siły i w sposób kompleksowy oceniać problemy i przeciwdziałać ich skutkom.

Podsumowanie

Działania projektu są zgodne z kierunkiem zmian zachodzących aktualnie na rynku pracy w Polsce. Są to działania zapisane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Stanowią one próbę wspólnej odpowiedzialnej inicjatywy lokalnej, która daje podstawy do budowania i rozwijania innych ważnych lokalnie przedsięwzięć. Wzmocnienie kompetencyjne podstawowych służb zatrudnienia oraz poprawa ich warunków pracy oraz przyjmowanie i obsługa interesantów potwierdza jak ważne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Leżajsku są usługi świadczone na jakościowo wysokim poziomie. Rozszerzenie usług pośrednictwa

pracy o elementy doradztwa personalnego skierowanego głównie do firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw podkreślają istotne potrzeby i oczekiwania lokalnych przedsiębiorców. Obecnie posiadają oni możliwość zaspokajania potrzeb związanych z zarządzaniem rozwojem zasobów ludzkich w swoich firmach korzystając z usług pracowników urzędu pracy. Takie spojrzenie na rolę i zadania urzędu pracy budzi coraz większe zaufanie pracodawców do urzędników, zacieśnia z nimi współpracę, pozwala w dużym stopniu zmniejszyć ryzyko przypadkowości w obsadzaniu wolnych miejsc pracy, obniżyć koszty prowadzenia firmy, sprzyja także tworzeniu wizerunku urzędu charakteryzującego się otwartością i wrażliwością na szeroko rozumiane potrzeby interesantów, co jest zgodne z Polską Normą PN-EN ISO 9001:2001. Wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań w kontaktach z klientami pozwala zaoszczędzić cenny czas wszystkich zainteresowanych, w wygodny sposób zgłaszać swoje sprawy do Powiatowego Urzędu Pracy w Leżajsku i wnioskować o ich wykonanie.

Projekt „Lokalne partnerstwo szansą na poprawę poradnictwa i pośrednictwa pracy w Powiecie Leżajskim” mocno wpisuje się w obecne trendy występujące na rynku pracy i daje przekonanie, że zainicjowane działania będą nadal kontynuowane.

Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza

Związek pracodawców na rynku pracy

Problematyka rynku pracy jest jednym z najważniejszych obszarów aktywności Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza. ZPWIM nie podejmuje jej ze względu na istnienie jakiegoś przeciwnika socjalnego, lecz ze względu na jej doniosły społecznie wymiar. Szczególnie odnosi się to do narastającego od kilku lat na Mazowszu problemu bezrobocia absolwentów wyższych uczelni. Związek dostrzega w tym zjawisku ogromne marnotrawienie potencjału rozwojowego całej gospodarki oraz wielką szkodę po stronie wykształconych i gotowych do pracy młodych ludzi. Skutki takiej sytuacji to: ujemny wpływ na aktywność poszukującej pracy młodzieży oraz upowszechnianie się postaw biernego oczekiwania na pomoc – najpierw własnych rodziców a potem państwa.

Z drugiej strony, Związek, jako reprezentant pracodawców – obserwuje u wielu swoich członków bardzo krytyczne nastawienie wobec przydatności zawodowej młodych ludzi, startujących zawodowo.

Pracodawcy poszukują i cenią u młodych ludzi takie cechy, jak: uniwersalizm, gotowość pełnego utożsamienia się z firmą i jej interesem na rynku, wysuwanie propozycji realnych innowacji, sprawności językowej i gotowości do konfrontacji z otwartym rynkiem europejskim. Jeżeli powyższych cech nowo upieczony absolwent nie posiada, a także nie posiada chęci ich wzbudzania – następuje najczęściej rozczarowanie pracodawcy, niska ocena przydatności absolwenta i wreszcie chęć szukania innego kandydata.

Pracodawcy rozwijając swe firmy muszą zmierzać się z coraz trudniejszymi problemami, jakie narzuca im globalizująca się, otwarta, konkuren-

cyjna, coraz bardziej z informatyzowana gospodarka. Dużym problemem są także często zmieniające się regulacje prawne.

Zdaniem ZPWiM, na nowe wyzwania gospodarcze, rynek edukacyjny reaguje zbyt słabo i z opóźnieniem – dostarczając licznych zastępów bezradnych, absolwentów wyuczonych nieadekwatnie do realnych potrzeb, którzy szybko powiększają grono bezrobotnych, bo na ich kwalifikacje nie ma zapotrzebowania.

Szczególnie niepokojące jest to zjawisko w kategorii humanistów, którzy wnoszą do gospodarki fatalnie niską przydatność zawodową dla wielu funkcjonujących przedsiębiorstw. Nie mogąc znaleźć odpowiedniej i satysfakcjonującej pracy, obniżają stopniowo swe aspiracje godząc się podejmować zatrudnienie o prostym, prymitywnym charakterze. Rodzi to szybko ich frustracje, zabija kreatywność i zmniejsza szanse stania się wartościowym członkiem społeczności zawodowej.

To bardzo dobrze, że istnieją specjalne programy wspierające proces zatrudnienia absolwentów, takie jak program PHARE 2002 „Promocja wzrostu zatrudnienia wśród młodzieży”. Dzięki niemu Związek zrealizował w 2005 r. projekt pt. „POMOC ZWIĄZKU PRACODAWCÓW ABSOLWENTOM W ICH STARCIE ZAWODOWYM”. Zamierzeniem projektu było to, aby poprzez cykl szkoleń zwiększyć zdolność i aktywność absolwentów wyższych uczelni do samodzielnego poszukiwania pracy, a poprzez zorganizowanie trzymiesięcznych staży u przedsiębiorców umożliwić im znalezienie pracy. Podczas realizacji działań projektu ZPWiM położył duży nacisk na stworzenie przyjaznego klimatu w relacji absolwent-pracodawca. Projekt swoim zasięgiem objął całe województwo mazowieckie, ale działania skoncentrowane zostały głównie w Warszawie i Puławsku.

Rekrutacja absolwentów została przeprowadzona dzięki współpracy z powiatowymi urzędami pracy oraz akademickimi biurami karier na terenie Mazowsza. Odzew na apel o pomoc w rekrutacji był natychmiastowy. W instytucjach współpracujących, absolwenci wypełniali karty zgłoszeniowe, które następnie przesyłane były do ZPWiM. Absolwenci mogli także zgłaszać się bezpośrednio do siedziby ZPWiM. Największe zainteresowa-

nie program wzbudził wśród absolwentów uczelni państwowych. Związek uznał, iż spowodowane było to po prostu dużym zaangażowaniem akademickich biur karier tych uczelni. Zdecydowana większość absolwentów ukończyła: Politechnikę Radomską, Politechnikę Warszawską, Uniwersytet Warszawski, Szkołę Główną Gospodarstwa Wiejskiego i Szkołę Główną Handlową. Około 25% zgłoszonych osób ukończyło Wyższą Szkołę Humanistyczną w Pułtusk. Pozostali absolwenci ukończyli między innymi szkoły takie jak: Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Wyższą Szkołę Handlu i Prawa, Wyższą Szkołę Ekonomiczną, Wyższą Szkołę Ekonomiczno-Informatyczną, Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości im. L. Koźmińskiego, Politechnikę Łódzką, Wyższą Szkołę Biznesu w Radomiu i inne.

Łącznie chęć udziału w projekcie zgłosiło **105 absolwentów** wyższych uczelni. ZPWIM zakwalifikował **50 osób**, które spełniały warunki uczestnictwa (wiele zgłoszonych osób nie spełniało wymagań wiekowych). Grupa absolwentów, która wzięła udział w projekcie składała się z 28 osób z ukończonymi studiami na kierunkach humanistycznych, 14 osób po kierunkach ekonomicznych oraz 8 osób z uczelni technicznych.

Działania szkoleniowe i przygotowanie Indywidualnych Planów Działania trwało 12 dni dla każdej z dwóch grup. Zajęcia w Pułtusk w dniu 31 stycznia br. rozpoczęło 19 osób. W dniu zakończenia zajęć, czyli 7 marca br., w grupie było 17 osób. Grupa warszawska w chwili rozpoczęcia zajęć, tj. w dniu 10 lutego, liczyła 26 osób. Natomiast, w wyniku rotacji i nowych zgłoszeń, szkolenia w dniu 1 marca br. ukończyły 33 osoby.

Pomoc psychologiczna w pierwszym etapie pracy z absolwentami koncentrowała się na udzieleniu wsparcia w nowej dla nich sytuacji życiowej oraz motywowaniu ich do aktywnego wchodzenia na rynek pracy. Uczestnicy projektu z dużym zaangażowaniem włączali się w dyskusje podczas warsztatów na temat specyfiki rynku pracy. Nie ukrywali swojego rozczarowania sytuacją na rynku pracy, bądź zagubienia w poszukiwaniu doświadczenia zawodowego.

Bardzo istotne dla absolwentów było to, że nie byli zdani wyłącznie sami na siebie w poszukiwaniu stażu oraz planowaniu ścieżki kariery zawodowej. Bardzo otwarcie przedstawiali swoje preferencje oraz potrzeby względem ZPWIM.

Pomoc kierowana do absolwentów miała charakter wielowymiarowy. Młodzież mogła skonsultować z doradcą zawodowym w jaki sposób należy przygotować bądź zmodyfikować dokumenty aplikacyjne. Uczestnicy uczyli się jak kompensować w cv brak doświadczenia zawodowego oraz jak należy je przygotować, aby pracodawca miał wrażenie, że spotyka człowieka aktywnego i otwartego na nowe doświadczenia. Praca z grupą polegała również na tym, aby rozwijać pożądaną przez pracodawcę szeroko rozumianą mobilność pracownika. Niektórzy uczestnicy już w trakcie trwania projektu, wzmacniali bądź dopiero próbowali wypracować taką postawę np. poprzez zmianę miejsca zamieszkania w celu odbycia stażu.

Konsultacje indywidualne przeprowadzone przez doradców zawodowych z ramienia ZPWIM pokazały jak bardzo potrzebne są rozmowy, podczas których można prześledzić, w jaki sposób młody człowiek wchodzi w nową aktywność życiową, jaką jest praca.

Wśród uczestników pojawiła się grupa osób, które deklarowały chęć przekwalifikowania się już z chwilą ukończenia uczelni. Osoby te potrzebowały analizy sytuacji pod kątem ich predyspozycji jak i preferencji zawodowych.

Podejmowanie decyzji zawodowych i określanie celów zawodowych wymaga wglądu we własne mocne i słabe strony oraz znajomości rynku pracy. Połączenie tych dwóch elementów w spójną całość, w przypadku niektórych uczestników wymagało pracy indywidualnej. Rozmowa w toku indywidualnym stwarzała okazję, aby dotrzeć do przyczyn, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, które obniżały efektywność poszukiwania pierwszej pracy.

Szansą dla uczestników projektu był fakt, że projekt realizował związek pracodawców, którego przedstawiciele byli żywymi przykładami oczekiwań personalnych pracodawców wobec przyszłych pracowników, młodych i świeżo upieczonych absolwentów wyższych uczelni.

Absolwenci różnych uczelni wiedzieli, że to głównie dzięki aktywnej postawie na rynku pracy możliwy jest pomyślny start zawodowy. Wielu z nich natomiast bezskutecznie próbowało samodzielnie znaleźć staż w wybranych obszarach zawodowych. ZPWIM udrożnił kontakt między absol-

wentami a pracodawcami, dzięki czemu uczestnicy projektu mieli możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, a w następstwie tego zwiększenia szans na uzyskanie stałego zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzenia naboru **pracodawców** do projektu ZPWIM otrzymał zgłoszenia **53 firm**, które zaoferowały **153 miejsca stażowe**. W połowie były to firmy będące członkami ZPWIM. Uczestnicy etapu szkoleniowo-przygotowawczego wypełnili ankiety oceniające, w których wysoko ocenili przydatność projektu dla ich szans na rynku pracy oraz pracę specjalistów prowadzących zajęcia projektu.

Kolejnym etapem projektu było skierowanie absolwentów na 3 miesięczne staże u przedsiębiorców, finansowane w całości z budżetu projektu. W kilkunastu przypadkach dokonano przesunięć z inicjatywy absolwenta bądź pracodawcy. Łącznie ulokowano w ten sposób **na stażach 50 osób u 29 pracodawców**.

Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza zorganizował specjalne spotkania dla pracodawców, podczas których zostali oni przygotowani do przyjęcia absolwentów na staż. Dwutorowy kontakt, zarówno z absolwentami, jak i pracodawcami stworzył warunki do dobrego pośrednictwa pracy jak do nawiązania pomiędzy stronami współpracy. Po rozdysponowaniu miejsc stażowych pomiędzy uczestników, pozostało 106 wolnych miejsc stażowych. W celu wykorzystania tych miejsc ZPWIM nawiązał współpracę z Zakładem Doskonalenia Zawodowego, realizującym podobny projekt.

Z obserwacji ZPWIM wynika, że absolwenci uczestniczący w projekcie, mają niewielkie szanse na stałe zatrudnienie w jednostkach budżetowych. Natomiast, jeśli chodzi o prywatne firmy – perspektywy stałego zatrudnienia są bardziej optymistyczne. Po zakończeniu staży **zatrudnionych zostało 37 osób, w tym jedna założyła własną działalność gospodarczą**. Spośród osób zatrudnionych około 56% ukończyło uczelnie wyższe na kierunkach ekonomicznych i technicznych, natomiast pozostałe 44% stanowią absolwenci kierunków humanistycznych. Pozostałym 13 osobom ZPWIM nadal indywidualnie pomaga w znalezieniu zatrudnienia.

W wielu przypadkach, pracodawcy bardzo chwalili sobie taką wydłużoną w czasie szansę sprawdzenia, czy dany stażysta może być odpowiednim

pracownikiem. Niektórzy z absolwentów nie wykazali należytej cierpliwości w dostosowaniu swej postawy do oczekiwań pracodawcy – dla części z uczestników – musieliśmy więc wydłużyć nasze zabiegi i starania o znalezienie zatrudnienia.

Rynek pracy, zwłaszcza w Warszawie jest rynkiem nowoczesnej gospodarki, stawiającej na innowacyjność, poszerzanie transgranicznych kontaktów, dostosowującej swą ofertę do rosnących wymagań klientów oraz szybko przyswajającej sobie europejskie standardy wymagań jakości i bezpieczeństwa wyrobów. Te wymagania muszą zrozumieć uczelnie wyższe – adoptując odpowiednio programy kształcenia, zwłaszcza nasycając je kontaktami z realną praktyką gospodarczą.

Dobrze więc, że takie projekty, jak projekt ZPWIM – cele te podejmują, ułatwiając fazę przejścia od edukacji do aktywności zawodowej.

Problem zatrudniania absolwentów widzimy w wielu wymiarach: ekonomicznym, administracyjnym i społecznym – w każdym też dostrzegamy naszą rolę jako związku pracodawców – wpływającego na ukształtowanie postaw pracodawców otwartych na wchłanianie młodego „narybku” i przygotowania go do coraz ostrzejszej konkurencji, jaką narzuca nam postępująca globalizacja.

Związek, rozumiejąc te potrzeby – sam też się zmienia, planując uruchomienie agencji zatrudnienia, zatrudniamy fachowców rynku pracy stosujących nowoczesne standardy zawodowe wymagane licencją doradcy zawodowego lub pośrednika pracy. Wreszcie wnosimy swe obserwacje i refleksje na posiedzenia społecznych gremiów zajmujących się problematyką – rad zatrudnienia – od powiatowych, wojewódzkich do Naczelnej Rady Zatrudnienia oraz do Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego.

Oznacza to, że możliwości skutecznego wspierania zatrudnienia absolwentów przez Związek i samych pracodawców będą wzrastać. Dlatego ZPWIM stara się o kolejne projekty dotyczące problematyki rynku pracy i problemu zatrudniania absolwentów wyższych uczelni, m.in. zamierza podjąć stałą współpracę z kilkoma powiatowymi urzędami pracy, zwłaszcza z Urzędem Pracy m.st. Warszawy, mając na celu organizację staży.

Podejmowane przez Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza działania doceniane są przez władze publiczne – dzięki czemu wzrasta

wielokrotnie finansowe wsparcie programów aktywizacji młodych ludzi, a w tych programach zwiększa się wsparcie strony podaźowej – pracodawców – bo to przecież oni tworzą miejsca pracy, a to dobrze rokuje na przyszłość.

Wiele nowego do Związku wniosła też sama realizacja projektu. Osiągnięte efekty wpłynęły pozytywnie na pozycję organizacji, jako aktywnego uczestnika rynku pracy; pozwoliły także na dokonanie obserwacji, zebranie doświadczeń i opinii – tych dobrych jak i tych złych, które po analizie i refleksji będą kierowane, zarówno do samego Związku, jak i do zainteresowanych instytucji publicznych i opinii społecznej. Można mieć nadzieję, że działania te będą coraz skuteczniejsze w łagodzeniu tak dotkliwego problemu, jakim jest bezrobocie absolwentów wyższych uczelni.

Monika Pilzak

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Zwalczanie bezrobocia w działaniach organizacji i stowarzyszeń osób bezrobotnych

Przemiany społeczno-ekonomiczne jakie dokonywały się w Polsce w ciągu ostatnich lat miały duży wpływ na rozwój sytuacji na rynku pracy. Efektem tych przemian było pojawienie się bardzo wysokiego poziomu bezrobocia. Sytuacja na polskim rynku pracy wciąż jest trudna, choć niekorzystne tendencje uległy stopniowemu zmniejszeniu. Wpływ na to miały działania podejmowane przez stronę rządową, ale podkreślić należy, że coraz popularniejsze stają się formy aktywizacji zawodowej propagowane przez lokalne środowiska. Głównym celem i założeniem tych działań jest motywowanie i inspirowanie ludzi do „brania losu we własne ręce”. Pozwala to przełamać apatię i krąg niemożności w regionach kraju dotkniętych zapaścią gospodarczą i kryzysem strukturalnym.

Podkreślić należy, że nie tylko strona rządowa walczy z bezrobociem. Inicjatywę podjęli przede wszystkim sami bezrobotni tworząc Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych.

Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych zarejestrowane zostało w grudniu 2000 roku; zrzesza 73 organizacje i stowarzyszenia osób bezrobotnych z terenu całego kraju. Jest to stowarzyszenie współpracujące w ramach porozumienia z organizacjami osób bezrobotnych zajmującymi się działaniami na rzecz przeciwdziałania ubożeniu i wykluczeniu społecznemu, ale przede wszystkim zajmującymi się szeroko rozumianą

problematyką osób pozostających bez pracy, a także aktywnie uczestniczącymi w pracach na rzecz osób bezdomnych, inwalidów i dzieci.

W Ogólnopolskim Porozumieniu Organizacji Bezrobotnych działają osoby bardzo zaangażowane społecznie, dla których głównym celem działalności jest poprawienie sytuacji na rynku pracy poprzez osobiste zaangażowanie na rzecz osób bezrobotnych w lokalnej społeczności, a także dla ich rodzin i środowisk. Zaznaczyć należy, że aktywizacja zawodowa i społeczna osób dotkniętych problemem bezrobocia, przerwanie narastającego u tych osób stanu apatii i beznadziejności wymaga dużego wkładu pracy i zaangażowania emocjonalnego.

W pracy Ogólnopolskiego Porozumienia Organizacji Bezrobotnych włączają się także inne podmioty takie, jak np. Stowarzyszenie Ludzi Bezdomnych, Stowarzyszenie Pomocy Wzajemnej BARKA, Katolicka Wspólnota SERCE, Stowarzyszenie Kupców, czy Towarzystwo Przeciwdziałania Narkomanii.

Wspomnieć należy, że Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych na partnerskich zasadach nawiązało współpracę z organami administracji państwowej jak Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Ministerstwo Polityki Społecznej, czy Rzecznik Praw Dziecka.

W Warszawie podczas III Konferencji Bezrobotnych pt. „Dobre praktyki w zwalczaniu bezrobocia”, zorganizowanej z inicjatywy Ogólnopolskiego Porozumienia Organizacji Bezrobotnych pod auspicjami Ministerstwa Gospodarki i Pracy, był czas i miejsce, aby poszczególne stowarzyszenia i organizacje będące członkami Ogólnopolskiego Porozumienia Organizacji Bezrobotnych mogły przedstawić w sposób szczegółowy swoją bieżącą działalność i wskazać dalsze kierunki działań dla osiągnięcia podstawowego celu jakim jest zmniejszenie bezrobocia.

Głównym założeniem i celem spotkania było podjęcie próby przedstawienia inicjatyw podejmowanych nie przez stronę rządową, ale działań tzw. „Dobrych Praktyk” realizowanych przez samych zainteresowanych czyli przez osoby bezrobotne. I tak większość organizacji podejmuje działania mające na celu łagodzenie skutków bezrobocia poprzez udzielanie bezpośredniej pomocy osobom zainteresowanym, jak np. organizowanie

z okazji świąt zbiórek darów na rzecz osób bezrobotnych, tworzenie banków żywności dla potrzebujących, organizacja ferii zimowych i wakacji dla dzieci i młodzieży z rodzin najuboższych, zapewnienie dzieciom z rodzin dotkniętych problemem bezrobocia wyprawek szkolnych, a także podejmowanie działań mających na celu walkę z patologiami społecznymi wynikającymi z uzależnienia od alkoholu i niestety coraz częściej również od narkotyków.

Podejmowane są działania mające na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, świadczone są usługi z zakresu pomocy prawnej i psychologicznej dla zainteresowanych, a także tworzone są grupy wsparcia. W grupach takich uczestnicy mogą spotkać się z innymi osobami borykającymi się z problemem bezrobocia. Spotkania takie umożliwiają wymianę doświadczeń na temat konkretnych problemów, a przede wszystkim sprzyjają wzajemnemu wspieraniu się, organizowaniu wolnego czasu, rozwijaniu umiejętności, zainteresowań oraz świadczeniu sobie pomocy w problemach życia codziennego.

W związku z wymienionymi działaniami Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych może poszczycić się przeprowadzeniem na szeroką skalę następujących akcji charytatywnych na rzecz osób bezrobotnych i ich środowisk takich, jak np. „Pomóż dzieciom przetrwać zimę”, „Wyprawka Jaś i Małgosia”, „Mikołajki”, „Gwiazdka”, „Wielkanocny stół”, „Wigilijny stół” i inne. Organizacja prowadzi także dokarmianie najbiedniejszych według zasady, kto przychodzi ten dostaje i tak np. w Łodzi od ponad 3 lat nieprzerwanie wydawane są posiłki 3 razy w tygodniu dla bezdomnych i bezrobotnych. W sumie wydano około 150 tys. obiadów w ciągu ostatnich 3 lat.

Organizacje i stowarzyszenia osób bezrobotnych mogą prowadzić swoją działalność i realizować wyznaczone cele przede wszystkim dzięki temu, że prowadzą współpracę z organami administracji państwowej i samorządowej, związkami zawodowymi, a także innymi stowarzyszeniami i fundacjami.

Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych zajmuje się także organizowaniem wielu spotkań, warsztatów panelowych i konfe-

rencji, na których poruszane są zagadnienia związane z problemami rynku pracy i przygotowywane są sprawozdania z prowadzonych działań.

Podkreślić należy, że jednym z ważniejszych zadań realizowanych obecnie przez Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych jest udział w programie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia.

Jak wiadomo, jednym z głównych założeń Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest aktywne zarządzanie wiekiem. Oznacza to, że z roku na rok coraz większa część ludności krajów Unii Europejskiej będzie aktywna zawodowo, a według przyjętych w dokumencie założeń w 2010 roku co najmniej połowa osób w wieku powyżej 55 roku życia będzie pracować zawodowo.

Wspomnieć jednak należy, że Polska w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej ma najniższy wskaźnik zatrudnienia ogółem, a liczba osób pasywnych zawodowo przekracza liczbę zatrudnionych.

Do grupy osób pasywnych zawodowo zalicza się przede wszystkim osoby w wieku powyżej 50 roku życia. Sytuacja ta jest konsekwencją tego co dzieje się na polskim rynku pracy, gdzie powstały ogromne dysproporcje pomiędzy popytem a podażą na siłę roboczą, a przede wszystkim na popyt i podaż kwalifikacji zawodowych potencjalnych pracowników. Wymagania pracodawców z roku na rok są coraz wyższe, a nie wszyscy są w stanie im sprostać. Problem ten dotyczy przede wszystkim osoby po 50 roku życia. Przeważnie są to ludzie z dużym stażem zawodowym, doświadczeniem, ale niestety w dużym stopniu nie spełniają wymagań jakie w chwili obecnej stawiają pracodawcy. Brak znajomości języków obcych, obsługi komputera, dyspozycyjności a także mobilności i elastyczności są głównymi czynnikami dyskwalifikującymi te osoby już na etapie przeglądania cv przez przyszłych pracodawców.

Zaznaczyć przy tym należy, że osoby z tej grupy wiekowej często nie podejmują nawet prób podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Ta niewiara we własne możliwości i przede wszystkim brak chęci do aktywnego działania mającego na celu odnalezienie się w nowej sytuacji na trudnym polskim rynku pracy zwiększa tylko stan bierności.

Dlatego też, aby rozwiązać problemy w/w grupy osób bezrobotnych i aktywnie zarządzać zatrudnieniem osób powyżej 50 roku życia, a jednocześnie realizować Strategię Lizbońską, jako wspólne przedsięwzięcie Unii Europejskiej, stworzono program aktywizacji zawodowej osób po pięćdziesiątym roku życia.

Celem programu jest zwiększenie zatrudnienia bezrobotnych w tej grupie wiekowej przy jednoczesnym zachowaniu niezbędnych systemów bezpieczeństwa socjalnego w przypadku tych osób, które na rynku pracy znajdują się w najtrudniejszej sytuacji.

Właśnie realizacji takiego zadania podjęło się Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych przystępując do realizacji pilotażowego programu aktywizacji zawodowej bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia. Organizacja podjęła się przeprowadzenia szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, którego efektem będzie utworzenie spółdzielni socjalnej.

Projekt ten zakłada tworzenie spółdzielni socjalnych przez osoby bezrobotne jako podstawowe rozwiązanie problemu osób w wieku powyżej 50 roku życia. Przewiduje się utworzenie spółdzielni opiekunek, spółdzielni usług transportowych oraz spółdzielni budowlano-remontowej. Projekt ze względu na swoją konstrukcję i cel, a także sposób realizacji należy do zamierzeń innowacyjnych i niekonwencjonalnych. Wspomnieć należy, że Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych współpracuje z Wojewódzkim Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Handlu i Usług w Łodzi, który również realizuje program aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia. Obydwa projekty przewidują założenie spółdzielni socjalnych, a także zakładają rozwój stosunków partnerskich przy wspólnym realizowaniu projektów, co zdecydowanie może wpłynąć na wzmocnienie podjętych działań jak i na zdobycie nowych doświadczeń.

Podkreślić należy, że obecnie promuje się właśnie zatrudnienie socjalne jako sposób na aktywizację zawodową i reintegrację z rynkiem pracy osób wykluczonych społecznie.

Lansowane w krajach Unii Europejskiej nowe koncepcje aktywnej polityki społecznej, zmierzające do promowania idei „praca zamiast zasiłku” czyli przejścia od działań pomocowo-osłonowych do działań wspoma-

gających zatrudnienie znalazły odbicie również w polskich regulacjach prawnych.

Uchwalona 13 czerwca 2003 r. ustawa o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. z 2003 r., Nr 122, poz. 1143 z późn. zm.) w swych rozwiązaniach prawnych stworzyła podstawy do kompleksowych działań mających na celu przywrócenie społeczeństwu osób, które ze względu na swoją sytuację życiową dotknięte zostały marginalizacją i ubóstwem.

Zamysłem ustawodawcy było powiązanie działań z obszaru aktywizacji zawodowej z różnego rodzaju formami terapii i wsparcia oraz pomocą socjalną dla grup, określanych mianem szczególnego ryzyka tj.: bezrobotnych, bezdomnych, uzależnionych od alkoholu bądź narkotyków, chorych psychicznie, zwalnianych z zakładów karnych, a także uchodźców mających problemy z integracją.

Szanse tych osób na uczestnictwo w otwartym rynku pracy są niewielkie, dlatego zadaniem zatrudnienia socjalnego, jest zapewnianie możliwości uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez centra i kluby integracji społecznej oraz w konsekwencji wspieranie ich zatrudnienia podjętego, zarówno na podstawie stosunku pracy, jak również w oparciu o formułę spółdzielni socjalnej. W związku z tym wydaje się, że Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych ma duże szanse na powodzenie realizacji programu 50 PLUS, albowiem założenie spółdzielni socjalnej daje szanse znalezienia zatrudnienia dla trudnej do aktywizacji zawodowej i dużej grupy osób bezrobotnych.

Nowym i bardzo ambitnym celem, który niedawno zainspirował Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych jest wydawanie czasopisma poświęconego problematyce rynku pracy. Doświadczenia, zarówno krajów Unii Europejskiej, jak i Stanów Zjednoczonych Ameryki wskazują, że istnieje zapotrzebowanie na tego rodzaju prasę. Czasopismo, które organizacja zamierza wydawać skierowane będzie do bardzo szerokiego kręgu odbiorców. Przede wszystkim adresowane będzie do osób bezrobotnych, ale zainteresowanie powinno również wzbudzić u pracodawców. Tematyka poruszana w czasopiśmie według autorów pomysłu będzie miała bardzo szeroki zakres. Przede wszystkim jednak dotyczyć będzie problemów

polskiego rynku pracy. Kolportaż czasopisma będzie odbywać się poprzez standardową sieć dystrybucji prasy oraz poprzez bezpośrednich sprzedawców rekrutowanych spośród osób bezrobotnych, co przyczyni się także do ich zatrudnienia. W przyszłości baza ta będzie rozbudowywana poprzez własną sieć dystrybucji.

Podsumowując przedstawione powyżej formy działalności prowadzone przez organizacje i stowarzyszenia osób bezrobotnych podkreślić należy, że bardzo dobrze świadczą one o przyjętym przez Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Bezrobotnych kierunku działań na rzecz łagodzenia skutków bezrobocia.

Mariusz Denisiuk

Departament Pomocy i Integracji Społecznej
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Kluby integracji społecznej – przykłady działań

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym uporządkowała organizację centrów integracji społecznej oraz – dotąd działających nieformalnie – klubów integracji społecznej. Centra integracji społecznej są podmiotami wymagającymi dużych nakładów i środków. Procedura powstania i nadania statusu jest wysoce sformalizowana. Ponadto prowadzenie centrum wiąże się z wieloma obowiązkami, którym pewne podmioty nie są jeszcze w stanie sprostać. W takiej sytuacji prowadzenie klubu integracji społecznej jest rozwiązaniem optymalnym.

Zadania klubów integracji społecznej polegają na świadczeniu takich usług, które wpisują się w pojęcie reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Usługi te powinny być zrealizowane poprzez kompleksowe działania zmierzające do zapewnienia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym pomocy w uzyskaniu bezpieczeństwa socjalnego poprzez profilaktykę, aktywizację zawodową i pomoc w samodzielnym rozwoju.

Świadczenie usług przez klub integracji społecznej powinno zmierzać do uświadomienia jego uczestnikom potrzeb:

- wzajemnego wspierania się w pokonywaniu barier i trudności życia codziennego, z którymi mają do czynienia w miejscu zamieszkania, pobytu (np. problemy z pracą, problemy z nadużywaniem alkoholu, itp.);
- samodzielnego zdobywania wiedzy, wymiany informacji i doświadczeń;

- ciągłej, nieustannej edukacji personalnej, zawodowej i społecznej, będącej kluczem do podnoszenia własnej wartości na współczesnym, otwartym rynku pracy;
- konieczności osiągania samodzielności ekonomicznej oraz umiejętności gospodarowania własnymi dochodami.

Tworzące się kluby integracji społecznej niewątpliwie potrzebują wsparcia podczas wstępnej fazy swej działalności. W tym celu Minister Polityki Społecznej przeprowadził konkurs „Klub Integracji Społecznej jako jedna z form zatrudnienia socjalnego”. W jego ramach wyłoniono czterdzieści projektów, które są realizowane przy wsparciu ministerstwa.

Poniżej przedstawione zostaną podstawowe elementy działalności klubów. Prezentują one dużą różnorodność i pomysłowość. Niewątpliwie mogą stać się cichą podpowiedzią dla zainteresowanych pójściem tą samą drogą, drogą zatrudnienia socjalnego. Dlatego też zasługują na szerszą prezentację.

I. GMINNY OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ W KĘTRZYNIE (WOJ. WARMIŃSKO-MAZURSKIE)

1. Partnerzy współpracujący z Klubem to:

Urząd Gminy Kętrzyn, OHP Kętrzyn, PUP Kętrzyn, Centrum Kultury Zamku w Kętrzynie, Koło Rękodzieła Artystycznego w Kętrzynie, Koło Kobiet Wiejskich w Nakomicach, Ośrodek Terapii Uzależnień w Starych Juchach, Spółdzielnia Socjalna w Sorkwytach, Inkubator Przedsiębiorczości „Mazurski Feniks”, oraz gazeta lokalna „Gazeta w Kętrzynie”.

2. Infrastruktura Klubu:

Dwa pomieszczenia szkoleniowo-terapeutyczne ze stanowiskami komputerowymi w budynku Klubu, sala konferencyjna w Urzędzie Gminy do dyspozycji Klubu, świetlica wiejska w Nakomicach, oraz środki transportu – dwa autokary Urzędu Gminy oraz samochód dostawczy GOPS.

3. Kadra Klubu:

Pracownicy socjalni GOPS (6 osób), współpracujący prawnicy, w tym aplikant prokuratorski oraz 4 stażystów skierowanych

z PUP Kętrzyn, posiadających wyższe wykształcenie psychologiczne, socjologiczne oraz pedagogiczne.

4. Przykłady działania Klubu:

- Kurs podstawowej obsługi komputera, podstawowe programy i Internet.
- Zajęcia teoretyczne i warsztatowe w zakresie podstaw prawnych działalności gospodarczej, spółdzielczości socjalnej.
- Zajęcia warsztatowe z zakresu motywacji do zmiany postaw, zmiany swojego wizerunku, samooceny oraz podnoszenia zachowań społecznych.
- Zorganizowanie wycieczek do lokalnych przedsiębiorców
 - gospodarstwo argoturystyczne, spółdzielnia rękodzieła artystycznego, wytwórni ołówków i dekoracji ogrodowych, wytwórni warsztatów ceramiki.
- Zorganizowanie wycieczek krajoznawczo-turystycznych dla klubowiczów i członków ich rodzin.

II. OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ W WICKU K/ŁEBY (WOJ. POMORSKIE)

1. Partnerzy współpracujący z Klubem to:

Urząd Gminy w Łebie, PUP Lębork, Centrum Informacji w Wic-ku, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lęborku, Stowarzyszenie „Rodzina Kolpinga” w Łebie, Stowarzyszenie „Iskierka Nadziei” w Łebie, ośrodki czasowe w Łebie.

2. Infrastruktura Klubu:

Pomieszczenia szkoleniowo-terapeutyczne ośrodka pomocy społecznej, sale warsztatowe Zakładu Doskonalenia w Lęborku, stażowe miejsca u lokalnych pracodawców.

3. Kadra Klubu:

Pracownicy socjalni OPS, instruktorzy Zakładu Doskonalenia Zawodowego Lębork oraz doradcy zawodowi PUP w Lęborku.

4. Przykłady działania Klubu:

- Kurs podstawowej obsługi komputera, podstawy WORD, Excel „ABC – Internetu”,

- Szkolenia zawodowe: „Pracownik obsługi ośrodka wczasowego”, „BHP i minimum sanitarne” oraz „Technologia budowlana”,
- Zajęcia z terapii alkoholowej, podstawowej wiedzy na temat opieki nad dzieckiem, wychowywania dzieci w rodzinie, oraz podstaw przedsiębiorczości (argoturystyka) oraz spółdzielczości socjalnej.

Aktywne uczestnictwo w zajęciach klubu integracji społecznej jest połączone z rygorem odmowy udzielenia pomocy w myśl art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Dyrekcja PUP w Lęborku zobowiązała się do przyjmowania zaświadczeń o ukończeniu zajęć w Klubie Integracji Społecznej do akt personalnych osób, zarejestrowanych w urzędzie pracy i uwzględniania ich przy ofertach pracy.

III. MIEJSKI OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ W STALOWEJ WOLI (WOJ. PODKARPACKIE)

1. Partnerzy współpracujący z Klubem to:

Urząd Miasta Stalowa Wola, PUP Stalowa Wola, Agencja Rozwoju Spółdzielczości Związku Lustracyjnego Spółdzielni Pracy w Krakowie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Stalowej Woli, Dzienny Dom Pobytu oraz Środowiskowy Dom Samopomocy w Stalowej Woli, Świetlica Socjoterapeutyczna MOPS w Stalowej Woli oraz Klub Trzeźwego Życia w Stalowej Woli, Stowarzyszenie na Rzecz Osób Dotkniętych Przemocą w Rodzinie „Tęcza”, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu,

2. Infrastruktura Klubu:

To pomieszczenia i urządzenia techniczne MOPS w Stalowej Woli i partnerów lokalnych.

3. Kadra Klubu:

Pracownicy socjalni i specjaliści MOPS, specjaliści Agencji Rozwoju Spółdzielczości w Krakowie, doradcy zawodowi PUP Stalowa Wola,

4. Przykłady działania Klubu:

- Zajęcia edukacyjno-informacyjne z zakresu poradnictwa samopomocowego (tworzenie grup wsparcia).
- Szkolenia z przedsiębiorczości, w tym spółdzielczości społecznej.
- Organizacja dla kobiet kursu „Opiekunka dziecięca”.

Uczestnictwo w zajęciach Klubu Integracji Społecznej w Stalowej Woli oparte jest na zbudowaniu procedur opracowywania indywidualnych planów rozwoju, uwzględniających preferencje zawodowe i społeczne. Klubowiczom udzielana jest w trakcie uczestnictwa w zajęciach w Klubie pomoc związana z organizacją opieki nad ich dziećmi.

IV. CENTRUM WOLONTARIATU W SŁUPSKU
(WOJ. POMORSKIE)

1. Partnerzy współpracujący z Klubem to:

Urząd Miasta Słupsk, PUP Słupsk, MOPR Słupsk, Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta, Zakład Karny w Ustce, Klub Abstynenta „Krokus”, lokalni pracodawcy.

2. Infrastruktura Klubu:

To własne pomieszczenia, otrzymane od Urzędu Miasta Słupsk na potrzeby Klubu oraz pomieszczenia i urządzenia techniczne lokalnych partnerów.

3. Kadra Klubu:

Wolontariusze Centrum Wolontariatu w Słupsku, specjaliści MOPS, powiatowego urzędu pracy oraz pracownicy społeczni Towarzystwa Pomocy im. Św. Brata Alberta.

4. Przykłady działania Klubu:

- Zajęcia promocyjne na terenie Zakładu Karnego w Ustce.
- Współpraca z osobami bezdomnymi w zakresie namawiania do aktywnego skorzystania z indywidualnych programów wychodzenia z bezdomności.

- Nawiązanie współpracy z lokalnymi mediami celem rozpowszechnienia usług Klubu oraz jego pomocowej roli w rozwiązywaniu indywidualnych, trudnych życiowo sytuacji.
- Wykonanie prac remontowych w pomieszczeniach Klubu przez samych uczestników.

Uczestnictwo w zajęciach Klubu Integracji Społecznej w Słupsku będzie opierało się o indywidualne programy wolontarystyczne i zatrudnienia socjalnego.

V. TOWARZYSTWO POMOCY „DAJMY SZANSE” W ELBLĄGU (WOJ. WARMIŃSKO-MAZURSKIE)

1. Partnerzy współpracujący z Klubem to:

Urząd Miejski w Elblągu, w tym: Wydział Lokalowy, Centrum Integracji Zawodowej w Elblągu, MOPS, Centrum Pracy i Pomocy w Elblągu, PUP Elbląg, OHP w Elblągu, Ogólnopolskie Porozumienie Osób i Organizacji Pomagających Ofiarom Przemocy w rodzinie „Niebieska Linia”, Komenda Policji w Elblągu.

2. Infrastruktura Klubu:

To własne pomieszczenia oraz użyczane przez partnerów projektu, głównie z uwagi na stopień wyposażenia technicznego.

3. Kadra Klubu:

Wolontariusze Towarzystwa oraz pracownicy socjalni MOPS w Elblągu, specjaliści i doradcy zawodowi PUP, oraz pracownicy współpracujących, instytucjonalnych partnerów.

4. Przykłady działania Klubu:

- Zajęcia promocyjne w środowisku bezrobotnych kobiet, samotnych matek oraz rodzin będących w bardzo trudnej sytuacji.
- Zajęcia motywacyjne, przywracające poczucie własnej roli i godności, przełamujące bariery w powrocie do aktywnego życia zawodowego.
- Stworzenie dla pierwszej grupy uczestniczących w zajęciach kobiet indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego – kontraktów socjalnych.

- Skierowanie z grupy 30 kobiet, pierwszych 10 osób do pracy u lokalnych pracodawców przy pomocy urzędu pracy, w tym Przedsiębiorstwa Zieleni Miejskiej w Elblągu,
- Stworzenie stałego punktu informacyjnego dla kobiet długotrwale bezrobotnych oraz konsultacyjno-informacyjnego w zakresie porad pedagogicznych, psychologicznych związanych z wychowywaniem dzieci.

Duże zainteresowanie rozpoczętą działalnością Klubu spowodowało konieczność grupowania uczestniczek zajęć na kolejne turnusy, co zostało powierzone pracownikom MOPS Elbląg.

VI. STOWARZYSZENIE WSPÓŁPRACY KOBIET

„NEEW – POLSKA” W GDAŃSKU (WOJ. POMORSKIE)

1. Partnerzy współpracujący z Klubem to:

MOPS Gdańsk, Agencja Promocji Zawodowej Kobiet w Gdańsku, Oddział Gdański Demokratycznej Unii Kobiet.

2. Infrastruktura Klubu:

To własne pomieszczenia oraz używane przez partnerów projektu.

3. Kadra Klubu:

Wolontariusze stowarzyszenia, pracownicy socjalni MOPS w Gdańsku oraz partnerzy, w tym: doradcy zawodowi powiatowego urzędu pracy.

4. Przykłady działania Klubu:

- Zajęcia promocyjne w środowisku bezrobotnych kobiet, samotnych matek oraz rodzin będących w bardzo trudnej ekonomicznie sytuacji, szczególnie zagrożonych utratą mieszkań.
- Zajęcia motywacyjne, przywracające poczucie własnej roli i godności, przełamujące bariery w powrocie do aktywnego życia zawodowego, głównie wśród kobiet rozwiedzionych.
- Stworzenie w Klubie pierwszych grup samopomocowych i wsparcia, szczególnie w pierwszym okresie po utracie życiowych partnerów, tworzenia programu „Fazy i etapy procesu rozstawania się”.

- Stworzenie załączka organizacyjnego dla przyszłego ośrodka dla maltretowanych kobiet, zamieszkałych na terenie Gdańska.

Będą prowadzone działania do wprowadzania indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego i poprawy sytuacji samotnych matek oraz rozwiedzionych kobiet.

VII. MIEJSKI OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ W KRAKOWIE (WOJ. MAŁOPOLSKIE)

1. Partnerzy współpracujący z Klubem to:

Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Koło Naukowe Prewencji Socjalnej Instytutu Nauk o Wychowaniu Akademii Pedagogicznej w Krakowie, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, Stowarzyszenie Rodzin „Zdrowie Psychiczne”, Związek Powiatów Polskich, Polskie Towarzystwo Psychiatryczne, Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”.

2. Infrastruktura Klubu:

Pomieszczenia w budynku Rady Dzielnicy XV Miasta Krakowa, posiadają instalacje techniczne w tym: łącza internetowe oraz używane przez partnerów projektu.

3. Kadra Klubu:

Pracownicy socjalni MOPS w Krakowie oraz partnerzy.

4. Przykłady działania Klubu:

- Sesja rozmów kwalifikacyjnych przy udziale specjalistów z psychologii, doradztwa zawodowego oraz prawników, potwierdzenie uczestnictwa w zajęciach Klubu przez poszczególne osoby było warunkiem uwzględnienia tych osób w programie robót publicznych „Bezpieczny Wał”,
- Uruchomienie punktu porad pedagogiczno-prawnych dla rodziców z problemami wychowawczymi swoich dzieci,
- Przygotowanie projektu pod nazwą: *Krakowska Inicjatywa na rzecz Gospodarki Społecznej – Cogito*”, której celem jest

pilotażowe wprowadzenie na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych z zaburzeniami psychicznymi powstałymi na tle braku zatrudnienia,

Realizacja ostatniej inicjatywy uzależniona jest od pozyskania środków finansowych. W przypadku braku takowych będą prowadzone dalej działania typowe dla Klubu Integracji Społecznej.

VIII. MIEJSKI OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ W BARTOSZYCACH (WOJ. WARMIŃSKO-MAZURSKIE)

1. Partnerzy współpracujący z Klubem to:

PUP Bartoszyce, Urząd Miasta w Bartoszycach, Dom Dziennego Pobytu, Miejska Biblioteka Publiczna, Stowarzyszenie Integracji Osób Niepełnosprawnych, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna.

2. Infrastruktura Klubu:

Pomieszczenia w budynku MOPS oraz partnerów.

3. Kadra Klubu:

Pracownicy socjalni MOPS w Bartoszycach oraz partnerzy.

4. Przykłady działania Klubu:

- Opracowanie indywidualnych programów uczestnictwa w zajęciach Klubu, jako elementu indywidualnych programów zatrudnienia socjalnych.
- Zorganizowanie zajęć w Klubie wspólnych z osobami niepełnosprawnymi.
- Zorganizowanie cyklu edukacyjno-informacyjnego o regionie, instytucjach pomocowych do których można się zwracać w sytuacjach kryzysowych.
- Warsztaty zawodowe, w tym: z rękodzieła artystycznego w kontekście zainteresowania uczestników tematyką spółdzielni socjalnych, a więc podmiotów które mogą zakładać klubowicze.
- Uruchomienie zajęć rekreacyjno-rehabilitacyjnych dla wszystkich klubowiczów oraz ich dzieci, bez wyróżniania osób niepełnosprawnych.

- Przygotowanie procedur potwierdzających przed Urzędem Pracy ukończenie zajęć w Klubie, jako dodatkowego dokumentu umożliwiającego uwzględnienie nabytych kwalifikacji w ofertach pracy.

W Klubie przygotowywanie projektów takich jak na przykład: *Poprzez sztukę do partnerstwa transgranicznego – integracyjne warsztaty arteterapeutyczne – Bartoszyce 2005*”, „*Równe szanse i równy dostęp – 2005*” do finansowania ze środków samorządu wojewódzkiego oraz w ogólnopolskich konkursach powierzane zostaje uczestnikom zajęć, tworzącym zespoły projektowe.

IX. OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ W KOSTRZYNIU NAD ODRĄ (WOJ. LUBUSKIE)

1. Partnerzy współpracujący z Klubem to:

PUP Gorzów Wlkp., Mobilne Centrum Informacji w Gorzowie Wlkp., Zielonogórski Policyjny Klub Sportowy „Gwardia”, Wydział Psychologii Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu oraz Centrum Planowania Kariery Zawodowej w Gorzowie Wlkp. Partnerzy medialni: Tygodnik Kostrzyński, Przegląd kostrzyński, Tygodnik Kostrzyń-Słubice.

2. Infrastruktura Klubu:

Wydzielona jest w OPS w Kostrzynie nad Odrą. Pomieszczenia w budynku OPS, lecz z oddzielnym wyposażeniem technicznym do prowadzenia zajęć w Klubie.

3. Kadra Klubu:

Pracownicy socjalni OPS w Kostrzynie nad Odrą oraz specjaliści zewnętrzni w zależności od potrzeb uczestników zajęć w Klubie.

4. Przykłady działania Klubu:

- Opracowanie indywidualnych ankiet w zakresie zainteresowań przyszłych klubowiczów.
- Stworzono indywidualne i grupowe harmonogramy zajęć klubowiczów.

- Zorganizowano dla klubowiczów zajęcia, w których sami się poznają, wymieniają poglądy i starają się wypracować wspólnie program zatrudnienia socjalnego.
- Zajęcia rehabilitacyjne i sportowe odbywają się wspólnie z dziećmi uczestników zajęć w Klubie.
- W dalszej perspektywie przewiduje się cykl zajęć edukacyjnych poświęconych tworzeniu spółdzielni socjalnych, własnych przedsiębiorstw i firm.
- Dla dzieci klubowiczów zorganizowano jeden, gorący posiłek dzienny, opłacony przez OPS.

Poprzez włączenie się lokalnej prasy w kampanię promocyjną zaczyna się zwiększać zainteresowanie okolicznych samorządów gmin uruchomieniem tego typu placówek.

Podane przykłady praktyk klubów integracji społecznej otwierają listę, która będzie na pewno poszerzana o nowe, cenne inicjatywy samorządów gminnych oraz organizacji pozarządowych w kolejnych latach. W wielu klubach obserwowano tendencję do samookreślania przez uczestników zajęć, tzw. klubowiczów dalszych kierunków działalności, czego przykładem jest chęć tworzenia własnej sieci (platformy) wymiany doświadczeń, informacji a także dzielenia się wiedzą o sukcesach i porażkach w reintegracji społecznej i zawodowej poprzez wydawanie ogólnopolskiego informatora lub stworzenia własnych stron internetowych.

Inicjatywa konkursowa Ministra Polityki Społecznej z 2005 r., a szczególnie kwestia udzielenia dodatkowego wsparcia finansowego organizatorom klubów integracji społecznej okazała się przedsięwzięciem wyzwalającym lokalną „energię społeczną”.

Rynek pracy za granicą

Magdalena Nojszewska
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Rumunia – rynek pracy przed akcesją do Unii Europejskiej

Członkostwo Rumunii w Unii Europejskiej to już niedaleka przyszłość. Ogłoszony został pakiet dokumentów określających stanowisko władz unijnych oraz warunki przyjęcia od 1 stycznia 2007 roku Bułgarii i Rumunii do Unii Europejskiej. W pakiecie znalazły się m.in:

1. Opinia Komisji Europejskiej o stanie przygotowań tych państw do członkostwa oraz wezwanie do spełnienia kryteriów politycznych, gospodarczych i prawnych;
2. Dwie rezolucje legislacyjne Parlamentu Europejskiego, wyrażające zgodę w sprawie wniosków tych państw o przystąpienie;
3. Decyzja Rady Unii z 25 kwietnia br. dotycząca zaakceptowania obydwu wniosków;
4. Pełny tekst traktatu o akcesji zawartego między tymi krajami, a wszystkimi obecnymi państwami członkowskimi;
5. Protokół do tego traktatu, zawierający szczegółowe, ujęte w 9 załącznikach, warunki i uzgodnienia, nakładające na obydwa państwa po przystąpieniu wiele obowiązków w różnych dziedzinach m. in., w kwestiach umowy z Schengen, a także uwzględniające niektóre środki przejściowe, osobno dla Bułgarii i Rumunii;
6. Akt (stanowiący integralną część traktatu) zawierający 9 podobnych do poprzednich załączników, które dotyczą warunków przystąpienia

obydwu państw (oraz dostosowań w traktatach stanowiących podstawę Unii) w przypadku, gdyby nie weszła w życie 1 stycznia 2007 roku konstytucja dla Europy;

7. Akt końcowy, zawierający formalne potwierdzenie przyjęcia przez strony dokumentów wymienionych w punktach 4, 5 i 6 oraz wymianę listów dotyczących spraw powstających przed przystąpieniem.

Wymienione dokumenty opublikowane są w Dzienniku Urzędowym UE nr I. 157 z 21 czerwca 2005 r.

Kontekst ekonomiczny

Rumunia stosunkowo późno rozpoczęła reformy gospodarcze – dopiero w 1997 roku. Od tego czasu udało się stworzyć podstawy prawne dla rozwoju gospodarki rynkowej i rozpocząć faktyczne przeprowadzanie reform. Był to podstawowy warunek startu akcesji do członkostwa w Unii Europejskiej. Restrukturyzacja sektora gospodarki nie została jeszcze zakończona, aczkolwiek w kilku sektorach widoczny jest już duży postęp.

W latach 1997–2000 Rumunia odnotowała ujemny przyrost Produktu Krajowego Brutto, przy czym największy spadek miał miejsce w 1997 r., aż o – 6,1%. W ciągu ostatnich dwóch lat gospodarka Rumunii zaczęła rozwijać się bardzo szybko, szybciej niż wynosi średnia krajów członkowskich Unii Europejskiej, a nawet szybciej niż gospodarka kilku dobrze rozwijających się krajów członkowskich UE i nowych członków Unii. W 2001 roku odnotowano wzrost Krajowego Produktu Brutto o 5,7% oraz zmniejszenie inflacji. Mimo rosnących wskaźników ekonomicznych, widoczna jest jednak rosnąca potrzeba inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego. W 2002 roku Dochód Narodowy Brutto per capita, wyrażony w jednostkach siły nabywczej (PPS) kształtował się na poziomie 5900 PPS Euro, co stanowiło około 25% średniej obliczonej dla 15 krajów członkowskich UE i około 33% średniej krajów kandydujących do UE. Widoczne są oczywiście duże zróżnicowania regionalne w tym zakresie – w Bukareszcie wskaźnik ten był dwukrotnie wyższy niż średnia krajowa w Rumunii i nawet trzykrotnie wyższy niż średnia obliczona dla najbiedniejszych regionów tego

kraju. Gospodarka Rumunii stoi zatem wciąż przed koniecznością osiągnięcia zrównoważonego udziału różnych sektorów w Produkcie Krajowym Brutto. W latach 1996–2001 odnotowano dosyć znaczący rozwój sektora usług, przy zmniejszającym się udziale przemysłu i rolnictwa w GBP.

Swoistym fenomenem rozwoju gospodarczego – na tle starych i nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej – jest udział sektora rolniczego w zatrudnieniu – w ostatnich kilku latach wzrósł on do 35,2% (2002 r.), co jest najwyższym wskaźnikiem w Europie. Dla porównania – dla 15 starych krajów członkowskich UE wskaźnik ten wynosi 4,0%, dla 10 nowych członków – 13%. Jednocześnie w tym samym okresie nastąpił spadek udziału rolnictwa w Krajowym Produkcie Brutto do 13% (2002 r.).

Charakterystyka rynku pracy

Rozwój rynku pracy w Rumunii charakteryzował się w ostatniej dekadzie znacznie odmiennymi tendencjami, niż miało to miejsce w 10 krajach europejskich przyjętych do UE w 2004 r. W 2002 roku wskaźnik zatrudnienia na rumuńskim rynku pracy wynosił 58,6%, z widocznymi różnicami w podziale na płeć – kobiety – 52,8%; mężczyźni – 64,5%. Wskaźnik ten był zbliżony do średniej dla 10 nowych krajów członkowskich, która wynosiła 61,9%. Każdego roku, począwszy od 1997 wskaźnik zatrudnienia spadał o około 1%, przy czym zmniejszenie liczby zatrudnionych w regionach zurbanizowanych powodowało jednoczesny wzrost liczby zatrudnionych w sektorze rolniczym. Nie odnotowywano zatem dużego wzrostu stopy bezrobocia. W 2002 roku ponad 35% zatrudnionych pracowało w rolnictwie, natomiast 31% w przemyśle i 34% w sektorze usług.

Niewiele, ale wciąż rosnący wskaźnik zatrudnienia w Rumunii, porównywalny ze średnim wskaźnikiem nowych krajów członkowskich, jest rezultatem wzrostu zatrudnienia w subsydiowanym sektorze rolniczym. Zatrudnienie w tym sektorze włącza także nie wynagradzanych członków rodzin rolników, z których prawie 40% stanowią kobiety. W 2002 roku stopa bezrobocia wynosiła w rolnictwie 8,1% i była najniższa spośród nowych krajów członkowskich oraz niewiele wyższa od stopy bezrobocia w rolnictwie w krajach Piętnastki (7,6%).

Niezależnie od przeprowadzanych procesów restrukturyzacyjnych, ukryte bezrobocie wciąż jest wysokie. Niepokojąco wysokie jest też bezrobocie osób młodych, które jest o 22% wyższe niż średnia krajów Unii Europejskiej. Dane te są szczególnie niepokojące w kontekście niskiego udziału tej grupy (41,9%) w systemie edukacji.

Jako duży terytorialnie kraj, Rumunia jest także zróżnicowana w odniesieniu do regionalnych rynków pracy. W 2002 roku Krajowa Agencja do spraw Zatrudnienia odnotowała najwyższą stopę bezrobocia w rejonie Vaslui (15,9%) i najniższą w Bukareszcie (3,9%).

Charakterystyka demograficzna

Liczba ludności Rumunii spada. Wyniki spisu powszechnego w 2002 r. wykazały, że w minionej dekadzie liczba ludności zmniejszyła się o 1,13 mln osób. W liczącym 21,68 mln mieszkańców kraju około 20% populacji stanowią osoby w wieku powyżej 60 lat. Ludność aktywna zawodowo to około 9 mln osób tj 40,7% populacji (dla porównania w 1992 roku procent ten wynosił 45,9). Nastąpił także spadek liczby dzieci w wieku do 14 lat. W 1992 roku stanowiły one prawie 5,2 mln populacji, a w 2002 roku było ich o 0,7 mln. mniej. Ten spadkowy trend wśród populacji dzieci w wieku do 14 lat wydaje się być nadal aktualny, w konsekwencji czego spada też liczba uczniów w szkołach. Dlatego też istnieje konieczność realokacji środków i zasobów ludzkich w tym zakresie i dokonanie szeregu zmian jakościowych w systemie edukacji.

Publiczne i prywatne służby zatrudnienia

Zagadnienia dotyczące polityki rynku pracy w Rumunii leżą w kompetencjach Ministerstwa Pracy, Solidarności Społecznej i Rodziny (MPSSiR). Bezpośrednim realizatorem polityki rynku pracy w MPSSiR jest Departament Polityki Zasobów Rynku Pracy. Rządowym organem doradczym w tym obszarze jest Krajowy Trójstronny Komitet ds. Zatrudnienia wraz z działającymi w terenie Trójstronnymi Radami Konsultacyjnymi.

Głównym organem wykonawczym odpowiedzialnym za wdrażanie polityki rynku pracy i świadczenie usług w publicznych służbach zatrudnienia

jest Krajowa Agencja ds. Zatrudnienia, powołana do życia ustawą nr 145 z 1998 r. Agencja jest organem trójstronnym – w skład jej Rady Zarządzającej wchodzi 15 przedstawicieli rządu, pracodawców i związków zawodowych, przy czym pracodawcy i związki zawodowe tworzą 2/3 składu Rady. Rada Zarządzająca odpowiada za całościowe zarządzanie Agencją. Szef Krajowej Agencji ds. Zatrudnienia jest jednocześnie Prezesem Rady Zarządzającej. Jest on zawsze w randze sekretarza stanu nominowanego do Rady przez MPSSiR.

Krajowa Agencja ds. Zatrudnienia posiada w swojej strukturze organizacyjnej szeroką sieć agencji wojewódzkich (41 – tj. 40 agencji wojewódzkich i 1 agencję miasta stołecznego Bukareszt), agencji lokalnych (174) i tzw. „punktów kontaktowych” (84), koordynowanych przez agencje wojewódzkie.

Rumunia jest jednym z niewielu krajów, w których system publicznych służb zatrudnienia rozwinął stacjonarną sieć własnych centrów szkoleniowych. Centra te zostały utworzone w tych regionach, w których jest niewystarczająca podaż usług szkoleniowych.

Działalność 14 wojewódzkich centrów szkoleniowych koordynowana jest przez właściwe ze względu na ich siedzibę wojewódzkie agencje zatrudnienia. Pięć z tych centrów założonych zostało w oparciu o środki Banku Światowego. Krajowa Agencja ds. Zatrudnienia planuje otwarcie dodatkowo kilku następnych tego typu centrów. W centrach zatrudnieni są pracownicy z wojewódzkich urzędów pracy – jako personel administrujący danym centrum, natomiast szkolenia prowadzone są przez zewnętrznych szkoleniowców i trenerów. Przy organizowaniu szkoleń centra są zobowiązane stosować kryteria akredytacyjne i procedury przetargowe, które obowiązują dla wszystkich dostawców usług szkoleniowych, korzystających z funduszy publicznych. Wymóg taki ma zapewnić sprawdzalność jakości usług świadczonych przez centra w środowisku konkurencyjnych instytucji szkoleniowych na wolnym rynku. Tego typu podejście ma zapewnić unikanie nieefektywnych kosztów organizacji i przeprowadzania szkoleń, z uwagi na fakt, że centra finansowane są w części ze środków państwowego Funduszu od Bezrobocia.

W Rumunii działa 50 prywatnych agencji zatrudnienia, zlokalizowanych przede wszystkim w Bukareszcie. Zajmują się one działalnością o charakterze „headhunting” oraz pośrednictwem pracy za granicą, poradnictwem i doradztwem zawodowym i konsultacjami HRD. Liczba tych agencji wciąż jest niewielka i nie obejmuje świadczenia znaczącej liczby osób. Według danych z 2003 roku, w pierwszych 9 miesiącach tego roku agencje prywatne świadczyły usługi w zakresie poradnictwa dla 6275 osób, z których 841 znalazło pracę. Natomiast z usług doradczych skorzystało w tym okresie 2428 osób, z których 179 znalazło zatrudnienie.

Aktywna polityka rynku pracy

Zgodnie z zapisami ustawy Nr 76 z 2002 r. Krajowa Agencja ds. Zatrudnienia jest zobowiązana większą część środków Funduszu od Bezrobocia przeznaczać na rozwój form aktywizujących rynek pracy, przede wszystkim rozwijać system szkoleń. Pomimo tych zapisów, udział osób bezrobotnych w szkoleniach jest wciąż niższy od pożądanego. Według dostępnych danych statystycznych w okresie 1999–2002 następował spadek udziału osób bezrobotnych w szkoleniach – z 23 909 osób do liczby 19 250. W roku 2003 zanotowano wzrost tej liczby – do 21 753 osób. Aktualnie Krajowa Agencja ds. Spraw Zatrudnienia preferuje dwie z aktywnych form prozatrudnieniowych tj: zatrudnienie subsydiowane oraz kredyty szkoleniowe. Surowe kryteria dotyczące obowiązku ponownego wejścia na rynek pracy osoby bezrobotnej, która ukończyła kurs organizowany przez publiczne służby zatrudnienia, przyniosły efekty w postaci zmniejszenia liczby kursów kierowanych do osób bezrobotnych.

Do osób bezrobotnych posiadających 100% gwarancję na zatrudnienie po ukończeniu kursu rezerwowanych jest około 75% kursów. Pozostałe 25% kursów może być adresowane do osób, które mają mniejsze szanse na reintegrację zawodową, przy czym wymagany współczynnik reintegracji na rynku pracy dla tej grupy kursów wynosi 60%.

Prace nad osiągnięciem skutecznych form monitorowania i ewaluacji skuteczności kursów są jednym z wyzwań stojących przed rumuńskim systemem szkolenia.

Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe

The Road Map for Romania czyli Mapa Drogowa dla Rumunii, dokument opracowany w 2002 roku wyraźnie wskazuje konieczność rozwoju systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Jest to niezbędne dla zapewnienia właściwej realizacji procesów transformacji na rynku pracy, będących skutkiem zmieniających się w kraju uwarunkowań gospodarczych. Trwająca restrukturyzacja gospodarki jest wciąż procesem otwartym i przewiduje się, że będzie jeszcze trwała od 5 do 10 lat. Musi być ona wspierana zmianami jakościowymi w obszarze zasobów ludzkich. Wciąż niewystarczający jest udział ludności w kształceniu i szkoleniu zawodowym – szczególnie mało dostępne są szkolenia dla ludzi mieszkających na obszarach rolniczych. W sektorze rolniczym pracuje ponad 35% społeczeństwa i stąd wynika ogromna potrzeba rozwoju usług szkoleniowych dla tej grupy i ułatwienia jej dostępu do szkoleń. Głównie bowiem poprzez zmiany i rozwój systemu kształcenia i szkolenia zawodowego można będzie odpowiadać na szybko zmieniające się potrzeby rynku pracy. Już dzisiaj konieczność ta jest w pełni rozumiana – opracowanych zostało szereg przepisów prawnych i powołano odpowiednie instytucje. Wciąż jednak istnieje potrzeba prac nad doskonaleniem takiego systemu, który zintegruje wszystkie dostępne formy i środki promujące większy dostęp do szkoleń.

W grupie prac realizowanych i podejmowanych na rzecz rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego wymienić należy następujące:

- 1) w Porozumieniu trójstronnym na rzecz rynku pracy, podpisanym w 2001 roku i stanowiącym jeden z elementów regulacji prawnych dotyczących działalności szkoleniowej, Rząd, Pracodawcy oraz Związki Zawodowe zobowiązały się do zapewniania dostępu do szkoleń wszystkim kategoriom pracowników. Ustaliły kilka priorytetów na poziomie zakładu pracy jak:
 - konieczność współpracy organizacji pracodawców i organizacji związkowych na rzecz identyfikowania tych stanowisk pracy, dla których wymagane jest odbywanie szkolenia. Pracodawcy we współpracy z organizacjami związkowym winni opracowywać roczne plany szkoleń i monitorować ich realizację. Koszty szkoleń ponosi pracodawca;

- każdy pracodawca zamierzający zmienić całkowicie lub częściowo profil firmy winien poinformować o tym organizację związkową i skonsultować z nią te zmiany – najpóźniej na 2 miesiące przed ich wprowadzeniem – tak by pracownicy mogli uzupełnić lub zmienić swoje kwalifikacje, zanim ogłoszony zostanie nabór nowych pracowników do firmy;
 - każdy pracownik zamierzający podjąć szkolenie oferowane przez третią stronę, winien o tym poinformować pracodawcę i organizację związkową, tak by po zapoznaniu się z ofertą, pracodawca mógł zdecydować, czy jest skłonny ponieść koszty szkolenia;
 - każdy pracownik, który podpisał aneks do umowy o pracę uprawniający go do korzystania ze szkolenia finansowanego przez pracodawcę, jest zobowiązany zwrócić koszty szkolenia, jeśli rozwiąże umowę o pracę w terminie wcześniejszym niż 3 lata od zakończenia szkolenia.
- 2) W rezultacie współpracy Ministerstwa Edukacji i Nauki z Ministerstwem Pracy, Solidarności Społecznej i Rodziny opracowano wspólny plan działań na rzecz określenia pożądanych z punktu widzenia rozwoju gospodarczego kwalifikacji na szczeblu krajowym, regionalnym i wojewódzkim i na tej podstawie rozpoczęto prace nad przygotowaniem odpowiednich programów nauczania. Podobne działania podjęły wspólnie ministerstwa transportu, rolnictwa, przemysłu spożywczego oraz leśnictwa.
- 3) Ministerstwo Edukacji i Nauki przyjęło w styczniu 2002 roku Program Operacyjny Rozwoju Komitetów Partnerstwa Społecznego w obszarze kształcenia ustawicznego, których celem jest zapewnienie większej dostępności usług szkoleniowych na poziomie lokalnym, odpowiadających zmianom wynikającym z ich rozwoju społeczno-ekonomicznego.
- 4) Na bazie badań przeprowadzonych przez Agencję ds. Zatrudnienia określono najbardziej efektywne dotychczas środki wspierające zatrudnienie. Są to – według kolejności:
- pożyczki udzielane na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw,
 - usługi pośrednictwa pracy,
 - szkolenia.

W rezultacie tego badania i w oparciu o jego wyniki, Parlament przyjął nową ustawę o zatrudnieniu, zabezpieczeniu społecznym i promocji zatrudnienia, rozszerzając zakres stosowanych środków aktywizujących rynek pracy – przede wszystkim w odniesieniu do grup celowych i do różnych sektorów gospodarki.

- 5) Zrealizowanych zostało kilkanaście programów pomocowych, wspierających rozwój zasobów ludzkich, z których najważniejsze to:
- Program Phare 2000 (24 MEuro) – dotyczący rozwoju zasobów ludzkich, realizowany przez Ministerstwo Rozwoju i Prognoz. W ramach tego programu w każdym regionie wdrożono system przekwalifikowania pracowników i promowania spójności społecznej oraz tworzenia nowych miejsc pracy;
 - Program Phare (8,33 MEuro) – dotyczący stworzenia poprzez kształcenie tzw. „drugiej szansy”, realizowany przez Ministerstwo Edukacji i Badań oraz Fundację „Otwarte Społeczeństwo” i adresowany przede wszystkim do grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym – przede wszystkim do mniejszości romskiej;
 - Program wsparcia ze strony partnerów francuskich, dotyczący budowania sieci instytucji szkoleniowych na przykładzie modelu GRETA;
 - 2 programy wspierane przez rząd Austrii, realizowane w ramach Paktu za Stabilność w Europie Środkowo-Wschodniej, dotyczący szkolenia nt. zarządzania oraz szkolenia w obszarach agrobiznesu, gospodarstw ekologicznych oraz rolnictwa;
 - Projekty pilotażowe realizowane w szkołach w rejonach pld-wsch. i pñ-wsch. Rumunii, dotyczące promocji zatrudnienia poprzez rozwój CVT.

Wśród kluczowych celów realizowanej obecnie polityki zatrudnienia należy wymienić następujące:

- zapewnienie wzrostu liczby miejsc pracy poprzez rozwój małej i średniej przedsiębiorczości oraz poprzez stymulowanie rozwoju sektorów przyszłościowych, przede wszystkim: sektora IT i turystyki;
- zwalczanie nielegalnego zatrudnienia;
- podjęcie działań na rzecz redukcji kosztów pracy;
- podniesienie poziomu minimalnej płacy brutto;

- redukowanie ubóstwa poprzez stosowanie odpowiednich polityk zatrudnienia;
- zapobieganie i przeciwdziałanie bezrobociu młodzieży w grupie wiekowej 15–24 lata;
- wczesne rozpoznawanie możliwości zatrudnienia alternatywnego dla osób zagrożonych zwolnieniami grupowymi w wyniku procesów restryktoryzacyjnych;
- wdrażanie specjalnych programów aktywizujących dla grup szczególnie zagrożonych tj. ludzi młodych, osób niepełnosprawnych, ludności romskiej; byłych więźniów;
- wzrost udziału osób starszych na rynku pracy poprzez wydłużenie aktywności zawodowej ludności.

Rumunia dynamicznie przygotowuje się do akcesji w Unii Europejskiej rozwijając równoległe wiele dziedzin życia społeczno-gospodarczego. Rynek pracy, zasoby ludzkie i rozwój przedsiębiorczości zajmują w tych przygotowaniach szczególne miejsce.

Podstawowe informacje o Rumunii

Na zakończenie zamieszczamy kilka informacji podstawowych o Rumunii, mogących przybliżyć Czytelnikowi to państwo.

Oficjalna nazwa: Rumunia

Stolica: Bukareszt – ok. 2 mln mieszkańców. Inne duże miasta to: Constanta, Timisoara, Iasi, Cluj-Napoca, Brasov, Galati, Craiova, Ploesti, Sibiu, Suceava, Braila

Język urzędowy: rumuński (pochodzenia łacińskiego)

Graniczy z: Ukrainą, Republiką Mołdowa, Bułgarią, Serbią i Czarnogórą, Węgrami, granica morska: Morze Czarne

Flaga Narodowa: w poziomym układzie kolory: czerwony, żółty i niebieski.

Ustrój: republika parlamentarna – parlament dwuizbowy. Prezydent, posłowie i senatorowie są wybierani w powszechnych, równych, bezpośrednich, wolnych wyborach poprzez tajne głosowanie.

Rynek pracy za granicą

Mapa Rumunii



Powierzchnia: 238 391 km². Rumunia administracyjnie podzielona jest na 41 województw (40 województw oraz województwo stołeczne Bukareszt).

Ludność: 21,68 mln mieszkańców, z których:

- 89,5% to Rumuni,
- 6,6% – to Węgrzy,
- 2,5% – to Romowie,
- 0,3% – to Niemcy,
- 0,3% – to Ukraińcy,
- 0,2% – to Rosjanie,
- 0,1 % – to Tatarzy, Serbowie i Słowacy,
- pozostałe mniejszości to: Bułgarzy, Chorwaci, Grecy, Żydzi, Czesi, Polacy, Włosi.

Religia: Prawosławie – 86,7%; wyznanie greko- i rzymsko-katoliczne – 5%.

Pozostali – wyznania: reformatorskie, unickie, Neoprotestanci, Muzułmanie i Żydzi.

Waluta: LEU (lei).

Marcin Jaworek

Henryk Rogala

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Bezrobocie we wschodniej części Niemiec – na przykładzie okręgu lipskiego

Wstęp

Na przełomie lat 80-tych i 90-tych XX wieku w ówczesnej Niemiec-kiej Republice Demokratycznej doszło do gwałtownych, bardzo głębokich przemian politycznych, których następstwem była liberalizacja życia politycznego. Dodatkową konsekwencją tych bezprecedensowych przemian było stworzenie warunków do zjednoczenia w jedno państwo obu części Niemiec, co nastąpiło w listopadzie 1990 r. Trzeba przy tym przyznać, iż zjednoczenie obu państw niemieckich funkcjonujących dotychczas oddzielnie, w zupełnie odmiennych systemach gospodarczych i politycznych, należących ponadto do przeciwstawnych obozów politycznych, stanowiło niezwykle skomplikowany i złożony proces, który można porównać do scalenia ziem trzech zaborów po odzyskaniu przez Polskę niepodległości w 1918 r.

W następstwie zjednoczenia na obszarze byłego NRD wprowadzono w miejsce dotychczas obowiązującego modelu gospodarki centralnego planowania, model tzw. socjalnej gospodarki rynkowej obowiązujący w Republice Federalnej Niemiec.

Jednocześnie połączenie w jeden organizm funkcjonujących od czasów wojny w zupełnie odmiennych warunkach gospodarczych i politycznych

państw musiało w konsekwencji doprowadzić do powstania szeregu niekorzystnych zjawisk, które w znacznym stopniu przyćmiły radość ze zjednoczenia Niemiec po blisko pół wieku podziału.

Ówczesny niemiecki rząd federalny pod przewodnictwem kanclerza Kohla stanął po zjednoczeniu przed koniecznością dokonania głębokich reform, które objęły wiele aspektów życia gospodarczego. W wyniku reform wprowadzono na terenie byłego NRD zachodnioniemiecki porządek prawny, a także tamtejszy podział administracyjny kraju. Jednocześnie funkcjonujące dotychczas w zupełnie innych warunkach gospodarczych przedsiębiorstwa państwowe ze wschodniej części Niemiec stanęły do konfrontacji z realiami wolnorynkowej gospodarki do których nie były zupełnie przygotowane. W konsekwencji najczęściej nie wytrzymały konkurencji i masowo ogłaszały upadłość. Po części przyczynił się do tego sam rząd, który zdecydował się na przeprowadzenie tzw. terapii szokowej i nie zastosował żadnej taryfy ulgowej wobec tamtejszych przedsiębiorstw. Naturalną konsekwencją przyjętej wówczas polityki była likwidacja wielu prosperujących do tej pory świetnie przedsiębiorstw, których załogi nagle znalazły się bez pracy. W konsekwencji czego na wschodzie kraju pojawiło się nieznane tam od blisko pół wieku bezrobocie i związane z nim ubóstwo. Ponadto w wyniku rosnącego bezrobocia ze wschodniej części Niemiec na zachód zaczęła tłumnie wyjeżdżać młodzież, nie mająca na miejscu perspektyw na znalezienie pracy. W efekcie na wschodzie kraju doszło do bardzo niekorzystnych procesów demograficznych, związanych z powstaniem niekorzystnej struktury wiekowej, gdyż na pozostanie w tej części decydowali się głównie ludzie starsi.

Bezrobocie w okręgu lipskim

Warto przy tym podkreślić, iż te niekorzystne zjawiska w znacznym stopniu dotknęły najbardziej uprzemysłowione regiony byłego NRD tj. obecny land Saksonia, gdzie w wyniku masowych likwidacji wielkich zakładów pracę straciło wiele tysięcy osób. Jednym z takich okręgów, gdzie bezrobocie objawiło się w pełni jest okręg lipski, gdzie przed zjednoczeniem

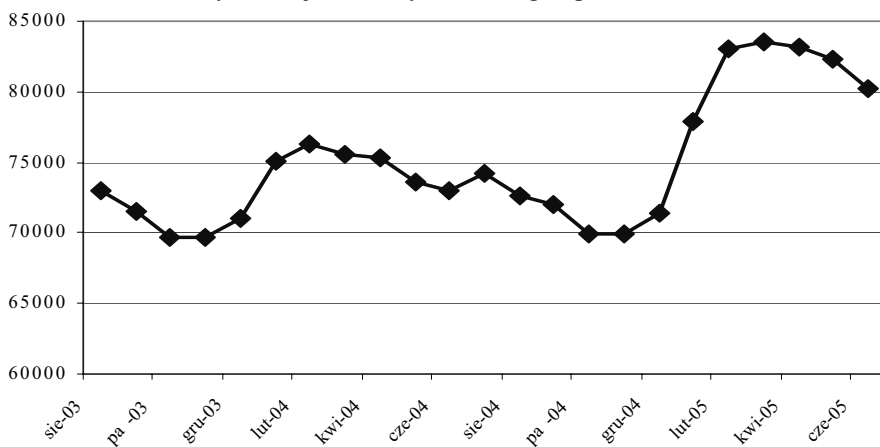
istniał niezwykle rozwinięty ośrodek przemysłu maszynowego, w którym zatrudnienie w latach 80-tych i wcześniej znajdowało również wiele osób z Polski. Warto jednocześnie wiedzieć, iż liczący obecnie prawie pół miliona mieszkańców Lipsk jest obok Drezna i Chemitz zaliczany do największych miast w Saksonii¹. Jednocześnie zmiany jakie miały miejsce po 1989 roku były w Lipsku szczególnie silnie widoczne. Przede wszystkim zmiany gospodarcze i będąca ich następstwem dezindustrializacja doprowadziły tam do gwałtownego wzrostu bezrobocia, które podobnie jak w innych częściach byłego NRD spowodowało masowe wyjazdy ludzi w poszukiwaniu pracy do zachodnich części Niemiec. Szacuje się przy tym, iż od 1989 roku Lipsk opuściło ponad 75 tys. mieszkańców². Przy czym wyjazdy objęły głównie osoby młode, dobrze wykształcone, co wraz ze spadkiem liczby urodzin doprowadziło do pogorszenia się tamtejszej sytuacji demograficznej. Kolejną konsekwencją odpływu ludności na zachód Niemiec stało się niewykorzystanie istniejących zasobów mieszkaniowych które pozostają niezamieszkane i najczęściej w wyniku rewalidacji ulegają likwidacji. Rząd federalny świadomy powagi sytuacji starał się przyciągnąć inwestorów na te tereny oferując im korzystne warunki, w konsekwencji na tym terenie rozpoczęły inwestycje firmy z branży samochodowej: Porsche w 2002 r. i BMW w 2003 r. O skali tych inwestycji może świadczyć, iż w powstałych tam zakładach BMW do 2004 roku zatrudnienie uzyskało 5500 pracowników. Jednak w przypadku Lipska problem stanowi restrukturyzacja zatrudnienia w branżach: górniczej, energetycznej i chemicznej, gdzie przed 1990 rokiem pracę miało około 56 tysięcy osób. Trzeba przy tym pamiętać, iż przed zjednoczeniem Niemiec w całym tamtejszym przemyśle zatrudnienie znajdowało ponad 110 tysięcy osób, podczas gdy obecnie pracuje tam zaledwie jedna dziesiąta tego co przed 1990 r.

¹ W porównaniu do obu miast obszar działania Agencji Pracy Lipsk jest znacznie bardziej dotknięty zjawiskiem bezrobocia, czego wyrazem może być wysoki wzrost stopy bezrobocia w okresie 1998–2004, w tym czasie w Lipsku wzrosła ona o 11,5%, w Dreźnie o 2,3% a w Chemitz jedynie o 0,3%.

² www.arbeitsagentur.de

O tym, jak niekorzystnie po zjednoczeniu rozwinęła się w tym rejonie sytuacja na rynku pracy, świadczy również spadek liczby zatrudnionych z 410 tysięcy osób w 1990 r. do 271 tysięcy w 2002 r. tj. o około 33%. Natomiast do pozytywnej tendencji jakie zachodzą na tamtejszym rynku pracy można zaliczyć wzrost trzeciego sektora, w którym w połowie 2002 r. zatrudnienie znajdowało już 76% ogółu zatrudnionych, podczas gdy w 1990 r. tylko 48%. Warte odnotowania jest również spadek znaczenia drugiego sektora, w którym w 1990 r. zatrudnienie znajdowało jeszcze 47% a przed trzema laty już zaledwie co czwarta osoba. Natomiast zupełnie marginalne znaczenie w wyniku zmian zyskał pierwszy sektor pierwotny, w którym pracę posiadało jedynie 1,5% ogółu zatrudnionych, co stanowiło spadek w stosunku do 1990 r. o 2,5%. Jednak zdaniem niektórych specjalistów wzrost zatrudnienia w trzecim sektorze oraz w rzemiośle nie jest w stanie w zdecydowany sposób wpłynąć na poprawę sytuacji na rynku pracy.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w okręgu lipskim w latach 2003–2005



Jednym ze wskaźników świadczących o trudnej sytuacji panującej na tamtejszym rynku pracy jest wysoka stopa bezrobocia, która w maju br.

dla wszystkich osób cywilnych wynosiła 21,3% i była większa od średniej stopy dla Saksonii o 3,4% a od stopy dla Niemiec o 10%.³

W omawianym okresie bez pracy w Lipsku pozostawało 82 289 osób⁴. Co stanowiło wzrost w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku o 8746 osób. Jednocześnie w strukturze bezrobocia przeważali mężczyźni, którzy stanowili 62,8% ogółu bezrobotnych. Natomiast kobiety stanowiły 44,7% ogółu bezrobotnych. Warto podkreślić, iż bezrobotni z Lipska stanowili w końcu maja br. 5,0% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych we wschodniej części Niemiec.

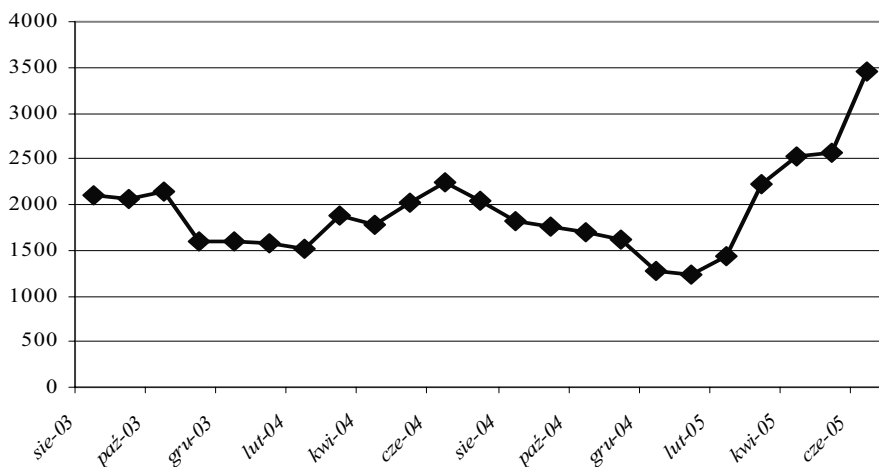
Charakterystyczne dla Lipska podobnie zresztą jak dla całego obszaru wschodnich Niemiec jest to, iż bezrobocie dotyczy w szczególności osób w wieku powyżej 50 lat, ponieważ ponad jedna czwarta bezrobotnych to osoby z tego przedziału wiekowego (26,2% w maju br.) podczas gdy z kolei osoby młode z przedziału wiekowego do 25 lat stanowią ogółem 12,4% zarejestrowanych bezrobotnych, natomiast w przypadku Niemiec osoby młode pozostające bez pracy stanowiły 11,7% ogółu bezrobotnych. Niski udział bezrobotnej młodzieży w porównaniu do innych kategorii wiekowych bezrobotnych może świadczyć o tym, iż grupa ta jest w mniejszym stopniu dotknięta problemem bezrobocia. Jednocześnie mniejsza liczba bezrobotnych z tej grupy może wynikać z późniejszego wchodzenia młodzieży na rynek pracy z uwagi na kontynuowanie nauki np.; na studiach. Z kolei o tym, iż bezrobocie w Lipsku ma charakter strukturalny najlepiej świadczy fakt, iż aż 41,9% osób pozostaje bez pracy tj. 34 467 osób, podczas gdy dla całych Niemiec ten wskaźnik ukształtował się na poziomie 38,2%.

³ W niemieckiej statystyce rynku pracy prowadzonej przez Federalną Agencję ds. Pracy (Bundesagentur für Arbeit) rozróżnia się dwa wskaźniki stopy bezrobocia; pierwsza dotyczy wszystkich osób cywilnych czynnych zawodowo, natomiast druga odnosi się do osób zatrudnionych przy pracy najemnej. Ponadto istnieje jeszcze jeden wskaźnik stopy bezrobocia obliczany na podstawie danych szacunkowych otrzymanych z badania sondażowego, zbliżony do realizowanego w Polsce przez Główny Urząd Statystyczny badania aktywności ekonomicznej ludności BAEL.

⁴ Der Arbeitsmarkt im Bezirk der Agentur für Arbeit Leipzig, Arbeitsmarktraport, Berichtsmonat Mai 2005.

Natomiast w odróżnieniu od reszty Niemiec w Lipsku niewielki był udział wśród zarejestrowanych bezrobotnych osób nie posiadających obywatelstwa niemieckiego, gdyż stanowili oni niespełna 5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, podczas gdy w całych Niemczech ich udział w ogóle bezrobotnych był zdecydowanie wyższy i kształtował się na poziomie 14,3%.

Liczba ofert pracy zgłoszonych do Agencji Pracy Lipsk w latach 2003–2005



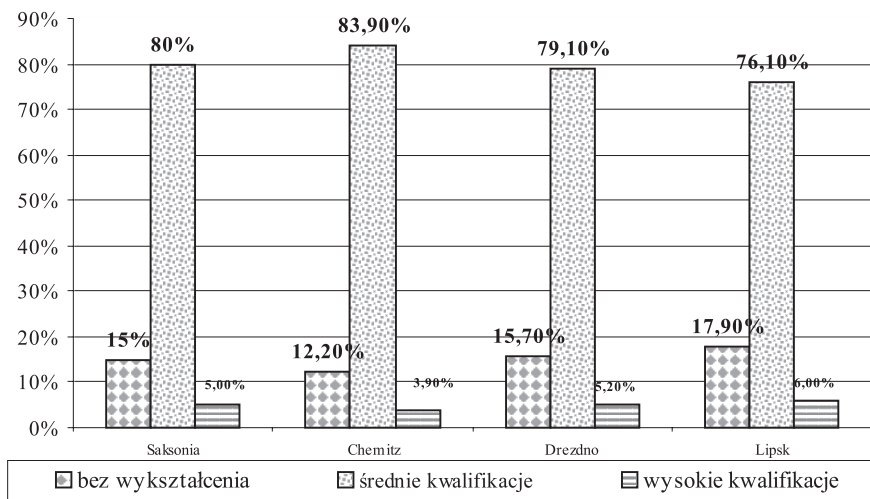
O trudnej sytuacji na tamtejszym rynku pracy świadczy niewielka liczba zgłaszanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy, których w omawianym okresie zgłoszono 2 563, co stanowiło niespełna 1% wszystkich miejsc pracy zgłoszonych w tym czasie w Niemczech. Jednocześnie jednak w tej kategorii odnotowano wzrost w stosunku do analogicznego okresu 2004 r. o 543 oferty.

Natomiast w przypadku napływu do bezrobocia w Lipsku wyniósł on w maju 5 730 osób i był mniejszy o 22% w stosunku do maja 2004 r. Jednocześnie najwięcej bezrobotnych zatrudnionych było wcześniej w sektorze usług – 2116 osób a następnie w budownictwie – 549 osób⁵. Z kolei

⁵ Op. cit. s. 4.

w przypadku sektora usług najmniej osób pracowało u publicznych i prywatnych świadczeniobiorców a następnie w handlu i komunikacji. Również w przypadku zgłoszonych wolnych miejsc pracy największy udział miały oferty zgłoszone przez pracodawców pochodzących z sektora usług a w szczególności z branży publicznych i prywatnych usługodawców.

Bezrobotni według poziomu kwalifikacji w roku 2004 w Saksonii

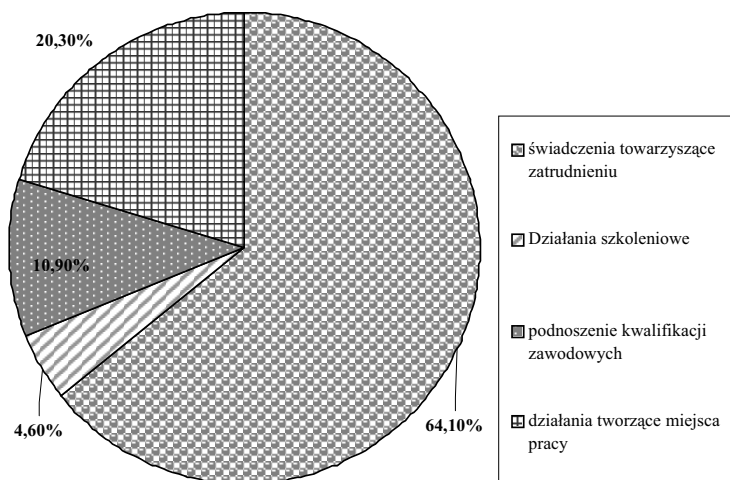


W przypadku analizy struktury bezrobocia w podziale na zawody, w re-jestrze dominowały osoby posiadające zawody związane z sektorem usług, które stanowiły 55% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych tj.; 45 tys. osób. W tej grupie najwięcej osób posiadało zawody administracyjne lub biurowe. Natomiast w przypadku zawodów produkcyjnych i budowlanych, posiadało je ogółem 35,2% zarejestrowanych bezrobotnych.

Z kolei zdaniem Marcusa Kunza i Uwe Sujata znacznie wyższy wzrost bezrobocia jaki nastąpił w Lipsku (od 1998 roku o 11,3%) w porównaniu z okręgami Chemitz i Drezno wynikał ze wzrostu bezrobocia wśród osób posiadających zawody z branży wykończeniowej oraz usługowej zatrudnionych w zakładach tekstylnych, odzieżowych w biurach i magazynach. W Lipsku ze względu na znacznie słabszy w porównaniu do wspomnianych

okręgów sektor małych przedsiębiorstw nie powiodła się próba integracji tych grup zawodowych z rynkiem pracy. Pewne znaczenie niewątpliwie przy wzroście bezrobocia odegrało prawdopodobnie również to, że w porównaniu z oboma wymienionymi rejonami w Lipsku zdecydowanie większą grupę stanowili bezrobotni posiadający ograniczone kwalifikacje⁶.

Uczestnicy korzystający z wybranych instrumentów
aktywnej polityki rynku pracy w Lipsku w maju 2005



Należy podkreślić, iż pomimo trudnej sytuacji finansowej w jakiej w ostatnim czasie znalazła się Federalna Agencja ds. Pracy, Agencja ds. Pracy w Lipsku podejmowała szereg działań mających na celu ograniczenie rozmiarów bezrobocia stosując m.in. środki z zakresu aktywnej polityki rynku pracy. Ogółem w omawianym okresie z aktywnych form skorzystało 6 707 osób co stanowiło spadek o 790 osób w stosunku do maja ub. r.

⁶ Die Regierungsbezirke Sachsens im Vergleich, Marcus Kunz, Uwe Sujata, IAB regional Nr 02/2005.

Najmniej osób skorzystało z instrumentów związanych z niesamodzielnym zatrudnieniem – 1822 osoby oraz z samodzielnym zatrudnieniem – 4885 osób.

Przedstawione dane jednoznacznie ukazują, iż sytuacja na tamtejszym rynku pracy w piętnaście lat po zjednoczeniu Niemiec jest wciąż napięta pomimo znacznych inwestycji i dotacji płynących z zachodniej części kraju oraz znacznego odpływu do tzw. starych landów części pracobiorców. Ponadto rząd kanclerza Schrödera podejmował szereg działań, które miały na celu ograniczenie rozmiarów bezrobocia. Chodzi tu przede wszystkim o ściągnięcie inwestorów z branży samochodowej oraz uczynienie z Lipska głównej bazy lotniczej firmy pocztowej DHL, co mogłoby w pewnym stopniu przyczynić się do ożywienia gospodarczego i powstrzymać spadek liczby miejsc pracy⁷. Zdaniem zwolenników tego pomysłu powstanie wielkiej bazy spedycyjnej pozwoliłoby na stworzenie ponad trzech i pół tysiąca nowych miejsc pracy, w tym również, dla najmniej wykwalifikowanych pracowników dla których do tej pory brakowało ofert pracy oraz ochronienie przed redukcjami dotychczasowej załogi wykorzystanego w znikomym stopniu miejscowego portu lotniczego⁸.

Innym sposobem na przełamanie niekorzystnego trendu był pomysł organizacji wspólnie z miastem Berlin letnich igrzysk olimpijskich, co stanowiło zresztą impuls do podjęcia prac budowlanych na wielką skalę w wyniku których znaczna część miasta miała ulec przebudowie. Niemniej należy podkreślić, iż pomimo znacznych środków wyasygnowanych przez rząd federalny nie udało się na dobrą sprawę powstrzymać niekorzystnego trendu na tamtejszym rynku pracy. Być może należałoby skorzystać z propozycji opozycyjnych partii CDU/CSU, które rozwiązanie problemu bezrobocia widzą w prywatyzacji mienia komunalnego oraz dalszym rozwoju branży turystycznej⁹.

⁷ Presse Info 176/2004 vom 10/11/2004, DHL-Entscheidung bringt Hoffnung für den Arbeitsmarkt, www.arbeitsagentur.de

⁸ Niewykorzystany port lotniczy w Lipsku oraz wielkie centrum targowe w które w latach 90-tych zainwestowano bardzo znaczne środki doskonale oddają skomplikowaną sytuację gospodarczą tego regionu; Care-Paket für Leipzig, Sven Heitkamp.

⁹ Arbeitsplätze für Leipzig: 9-Punkte-Sofortprogramm der CDU-Fraktion im Stadtrat.

Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

Ewa Flaszyńska

Henryk Rogala

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

„TALENT”

Nowy program aktywizacji zawodowej bezrobotnych absolwentów szkół i uczelni artystycznych oraz kierunków związanych z kulturą

Trudna sytuacja młodych ludzi na rynku pracy powoduje konieczność podejmowania kolejnych inicjatyw ułatwiających młodzieży zaistnienie na zmieniającym się rynku pracy. Ze względu na swoją specyfikę, w szczególnej sytuacji na rynku pracy znajdują się absolwenci szkół i uczelni artystycznych. Szacuje się, że rokrocznie szkoły i uczelnie artystyczne kończy ok. 4 tys. osób, z których wiele ma duże trudności z podjęciem pierwszej pracy.

Dążąc do stwarzania absolwentom tego typu szkół i uczelni udogodnień we wchodzeniu na rynek pracy Ministerstwo Gospodarki i Pracy wspólnie z Ministerstwem Kultury przygotowało program pod nazwą TALENT, którego celem jest aktywizacja zawodowa bezrobotnych absolwentów szkół i uczelni artystycznych oraz kierunków związanych z kulturą.

W sierpniu 2005 roku ministrowie obu resortów zawarli porozumienie *w sprawie realizacji programu aktywizacji zawodowej bezrobotnych absolwentów szkół i uczelni artystycznych oraz kierunków związanych*

z kulturą pod nazwą TALENT. Program stanowi jeden z elementów Programu PIERWSZA PRACA oraz Narodowego Programu Kultury Wspierania Debiutów i Rozwoju Szkół Artystycznych MAESTRIA.

Szacuje się, że dzięki wspólnym działaniom Ministerstwa Gospodarki i Pracy oraz Ministerstwa Kultury w programie TALENT będzie uczestniczyć ok. 30% bezrobotnych absolwentów szkół i uczelni artystycznych oraz kierunków związanych z kulturą, czyli ok. 1,2 tys. osób.

Uczestnictwo w programie umożliwi tym bezrobotnym zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego w ramach odbywanego stażu, co powinno skutkować dotarciem do stałej pracy po zakończeniu odbywania tej formy aktywizacji zawodowej. Dodatkowo realizacja programu pozwoli na przełamanie bariery wśród pracodawców nie angażowania młodych ludzi do procesów działalności gospodarczej z powodu braku doświadczenia zawodowego.

Cele programu

Program TALENT adresowany jest do absolwentów szkół i uczelni artystycznych oraz kierunków związanych z kulturą, którzy są bezrobotnymi do 25 roku życia lub bezrobotnymi, którzy nie ukończyli 27 roku życia (w tym przypadku musi być spełniony warunek skierowania na staż w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej), zarejestrowanymi w powiatowych urzędach pracy. W ramach programu bezrobotni absolwenci mający trudności na rynku pracy, którzy są absolwentami szkół i uczelni artystycznych oraz kierunków związanych z kulturą, będą mieli możliwość odbycia stażu w rzeczywistych warunkach pracy u pracodawcy, trwającego nie krócej niż 3 miesiące oraz nie dłużej niż 12 miesięcy.

Zgodnie z decyzją Ministra Kultury, rolę instytucji zarządzającej programem będzie pełnił Instytut im. Adama Mickiewicza, którego organizatorem jest minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego.

Instytut im. Adama Mickiewicza będzie umieszczał na stronie internetowej www.mk.gov.pl karty zgłoszeń do programu dla bezrobotnych absolwentów i pracodawców. Będzie również tworzył i prowadził bazę danych o bezrobotnych absolwentach i pracodawcach zainteresowanych programem. Ponadto na bieżąco będzie weryfikował oferty staży i wniosków o odbycie stażu (łączenie bezrobotnych absolwentów z pracodawcami). W przypadku pozytywnego rozpatrzenia ofert (skierowania bezrobotnego absolwenta na staż oraz znalezienia stażysty dla pracodawcy) zaświadczenie o figurowaniu bezrobotnego absolwenta w bazie danych Instytutu, jak również kopia karty zgłoszenia pracodawcy do Instytutu będą przekazywane do właściwego starosty w celu przygotowania umowy.

Instytut im. Adama Mickiewicza poprowadzi monitoring oraz będzie sporządzał roczny raport z realizacji podejmowanych działań. Instytut będzie realizował zadania w ścisłej współpracy z powiatowymi urzędami pracy.

Zasady realizacji programu

Program TALENT adresowany jest do bezrobotnych absolwentów szkół i uczelni artystycznych oraz kierunków związanych z kulturą. Potencjalnymi pracodawcami uczestniczącymi w programie będą:

- państwowe i samorządowe instytucje kultury (instytucje artystyczne, muzea, biblioteki, centra i domy kultury, instytucje filmowe itp.),
- jednostki samorządu terytorialnego,
- wyższe uczelnie państwowe i niepubliczne,
- organizacje pozarządowe,
- firmy prowadzące działalność w obszarze kultury (m.in. wydawnictwa, media, firmy fonograficzne, itp.).

Kierowanie na staż bezrobotnych absolwentów w ramach programu TALENT odbywać się będzie zgodnie z art. 53 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.). Warunkiem skierowania bezrobotnego absolwenta do odbycia stażu jest brak doświadczenia zawodowego w miejscu pracy.

Bezrobotny absolwent zainteresowany udziałem w programie będzie składał w Instytucie im. Adama Mickiewicza dokument potwierdzający zarejestrowanie jako bezrobotny we właściwym powiatowym urzędzie pracy oraz kartę zgłoszenia do programu.

Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem stażysty w ramach programu mogą składać ofertę w Instytucie im. Adama Mickiewicza. Ponadto Instytut im. Adama Mickiewicza z własnej inicjatywy będzie poszukiwał pracodawców zainteresowanych programem.

Decyzja o skierowaniu na staż oraz o długości trwania stażu jest decyzją fakultatywną starosty. Podstawą dla starosty do ewentualnego skierowaniu bezrobotnego absolwenta do odbycia stażu w ramach programu TALENT jest *Zaświadczenie z Instytutu im. Adama Mickiewicza o figurowaniu bezrobotnego w bazie uczestników programu TALENT*.

Analogicznie podstawą dla starosty do ewentualnego skierowania bezrobotnego absolwenta do odbycia stażu u pracodawcy w ramach programu TALENT jest kopia *Karty zgłoszenia do programu złożona przez pracodawcę w Instytucie im. Adama Mickiewicza*, która jest równoznaczna z zaświadczeniem o figurowaniu pracodawcy w bazie uczestników programu.

Przy realizacji programu ważna rola została przypisana akademickim biurom karier, w których młodzi ludzie będą pozyskiwać wiedzę na temat zasad oraz korzyści jakie daje uczestnictwo w przedsięwzięciu, w związku z powyższym zostaną podjęte działania celem tworzenia akademickich biur karier w największych uczelniach artystycznych oraz uczelniach pokrewnych.

Finansowanie programu

Podczas odbywania stażu w ramach programu TALENT bezrobotni absolwenci otrzymywać będą miesięcznie stypendium w kwocie zasiłku podstawowego (521,90 zł – stan na czerwiec 2005 r.) wypłacane przez starostę. Od wypłacanego stypendium starosta będzie opłacał składkę na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz wypadkowe w łącznej wysokości 33,49%, tj. 174,78 zł.

Ponadto z Funduszu Pracy może być dokonany zwrot bezrobotnemu absolwentowi kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca odbywania stażu, zgodnie z art. 45 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Środki finansowe na wypłatę stypendiów oraz opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne dla uczestników programu pochodzić będą ze środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji starostów.

W ramach wsparcia realizacji Programu TALENT w roku 2005 możliwe jest uzyskanie dofinansowania z „rezerwy będącej w dyspozycji Ministra właściwego do spraw pracy” 50% kwoty środków na realizację programu, tj. środków przeznaczonych na wypłatę stypendiów oraz opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne dla uczestników programu, a także ewentualnego zwrotu kosztów przejazdu.

Zalecane jest aby starostowie preferowali zawieranie umów z tymi pracodawcami, którzy zadeklarują zawieranie umów o pracę po odbyciu przez absolwenta stażu, co doprowadzi do tworzenia trwałych miejsc pracy, czyniąc program wysoce efektywnym.

Przewiduje się, że program TALENT realizowany będzie także w roku 2006 i następnych i finansowany ze środków będących w bieżącej dyspozycji.

Europejski Fundusz Społeczny

Mirosław Grewiński¹

Wyższa Szkoła Pedagogiczna

Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie

Niedoskonałości Europejskiego Funduszu Społecznego po roku działalności w Polsce

Wprowadzenie

Polityka zatrudnienia w Polsce została w ostatnich kilkunastu miesiącach wzmocniona przez środki pomocowe Unii Europejskiej. Instrumentem finansowym przyjętej przez UE w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia zintegrowanej filozofii rynku pracy² jest Europejski Fundusz Społeczny (EFS), który w przeciwieństwie do krajowego Funduszu Pracy³, wszystkie swoje środki finansowe przeznacza na działania aktywne. Oznacza to finansowanie tylko takich projektów, które mają charakter rozwojowy, przekładają się na wzmocnienie konkurencyjności gospodarki oraz w szerokim zakresie dotyczą rozwoju zasobów ludzkich w procesie kształcenia i pracy. Wspieranie przez EFS tylko tych działań, **które mają w sposób**

¹ Dr Mirosław GREWIŃSKI, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa, ekspert Krajowego Ośrodka Szkoleniowego EFS w Polsce.

² Celowo używam takiego terminu, na podkreślenie faktu łączenia w ramach czterech filarów ESZ (zatrudnialność, przedsiębiorczość, adaptacyjność, równość szans) różnych elementów spójnej polityki gospodarczej i aktywnej polityki zatrudnienia.

³ Dla przykładu z Funduszu Pracy w Polsce w roku 2003 na działania pasywne przeznaczono 94%, przy 6% środków na instrumenty aktywne. Więcej „Sprawozdanie z działalności Funduszu Pracy za rok 2003”, Warszawa 2004.

aktywny wzmacniać różnorodne grupy społeczne, głównie pozostające poza zatrudnieniem, związane jest z jednej strony z tym, że EFS jest funduszem strukturalnym, mającym prowadzić do osiągnięcia celów spójności i konwergencji UE⁴, z drugiej strony doświadczenia poszczególnych państw członkowskich Wspólnoty z prowadzenia swoich wewnętrznych polityk rynku pracy, jednoznacznie pokazują, że tylko poprzez aktywizowanie bezrobotnych, poszukujących pracy i innych grup marginalizowanych można poradzić sobie z rosnącym i rozszerzającym się bezrobociem⁵.

Celem nadrzędnym EFS jest kreowanie nowoczesnej polityki zatrudnienia i rynku pracy, ale interwencje funduszu dotyczą także polityki edukacyjnej, polityki integracji społecznej (przeciwdziałania zjawisku wykluczenia społecznego), polityki równości szans (w tym głównie polityki gender) czy polityki społeczeństwa obywatelskiego. W kontekście nienajlepszej kondycji programowej i finansowej krajowej polityki społecznej oraz rozszerzających się kwestii socjalnych (w tym bezrobocia i ubóstwa) w wielu regionach Polski, należy bardzo poważnie traktować dodatkowe, znaczne środki finansowe, które mogą być wydawane na oddolne projekty społeczne przez różnorodne publiczne, pozarządowe i prywatne instytucje i organizacje, działające w polityce społecznej. Rezultatami działań EFS powinno być w strategii średniookresowej i długookresowej ograniczenie bezrobocia i zwiększenie wskaźnika zatrudnienia. Projekty EFS powinny dodatkowo tworzyć na lokalnym szczeblu konkretne ramy i struktury do budowania przez różnych aktorów rynku pracy partnerstw i paktów na rzecz zatrudnienia.

Perspektywy i możliwości EFS w kontekście programowym

W celu prowadzenia aktywnej polityki zatrudnienia w Polsce i efektywnego wykorzystania EFS podjęto w ostatnich kilku latach w Polsce szereg

⁴ Grewiński M., Głębicka K. „Polityka spójności społeczno-gospodarczej UE”, Warszawa 2005.

⁵ Zobacz np. Piotrowski B. „Analiza komparatywna polityk rynku pracy w wybranych krajach europejskich” w: „Stymulacja ruchliwości pracowniczej”, E. Kryńska (red.), Warszawa 2001.

działań mających stworzyć prawne i strategiczne ramy do bardziej skutecznego i efektywnego rozwoju zatrudnienia i podniesienia konkurencyjności gospodarki. Na szczeblu krajowym przyjęto następujące dokumenty⁶:

- *Narodową Strategię Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006*, przyjętą w 2000 r. przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej (RP),
- *Wspólną Ocenę Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia*, przyjętą w 2001 r. przez Rząd RP i Komisję Europejską, jak również wnioski wynikające z wdrażania priorytetów Oceny,
- *Strategię społeczno-gospodarczą: Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca*, przyjętą przez Radę Ministrów w 2002 r.,
- *Wspólne Memorandum na rzecz Integracji Społecznej*, przyjęte w grudniu 2003 r.,
- *Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw do 2002 roku* przyjęte przez Rząd RP w 1999 r. oraz *Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw od 2003 do 2006 roku* przyjęte przez Rząd w 2003 r.,
- *Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004–2006 (NPR)* przyjęty przez Rząd RP w 2003 r. oraz *programy operacyjne* realizowanych w jego ramach, przez które przechodzą środki funduszy strukturalnych UE,
- *Ramy Odniesienia Polityki Zatrudnienia* – dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 23 grudnia 2003 roku,
- *Narodową Strategię Integracji Społecznej na lata 2004–2006*, dokument przyjęty w 2004 r.,
- *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2005* – dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 21 września 2004 r.

Powyższe dokumenty zostały w dużej części przygotowane w duchu europejskich rozwiązań, zapisanych głównie w wytycznych i zaleceniach Rady i Komisji Europejskiej do państw członkowskich w ramach realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ)⁷.

⁶ Większość dokumentów dostępnych jest na stronie www.mgip.gov.pl

⁷ Więcej na ten temat na stronach: www.mgip.gov.pl

Instytucja Zarządzająca EFS w Polsce (departament Zarządzania EFS w MGİP) w procesie konsultacji z Komisją Europejską przygotowała w procesie programowania zestaw działań, w ramach których są realizowane różnorodne projekty w obszarze aktywnej polityki społecznej. Europejski Fundusz Społeczny finansuje działania w ramach dwóch programów operacyjnych – wszystkie działania Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich oraz sześć działań w ramach drugiego priorytetu Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. W ramach przygotowanych działań znajdują się trzy możliwości wspierania: usługi dla osób poszkodowanych na rynku pracy (bezrobotnych, zagrożonych utratą pracy, młodzieży, niepełnosprawnych, kobiet, wykluczonych społecznie), wsparcie kadr publicznych i niepublicznych instytucji społecznych w celu podwyższania kwalifikacji zawodowych oraz wsparcie struktur i systemów instytucji oraz organizacji pracujących z grupami poszkodowanymi w zakresie wyposażenia w niezbędny sprzęt komputerowy i multimedialny, techniczny, doskonalenia narzędzi i instrumentów pracy oraz wypracowywania nowatorskich rozwiązań.

W ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich istnieje możliwość finansowania projektów w ramach trzech priorytetów i następujących działań⁸:

A) *Priorytet 1 – aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej:*

- *Działanie 1.1. – rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy,*
- *Działanie 1.2. – perspektywy dla młodzieży,*
- *Działanie 1.3. – przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia,*
- *Działanie 1.4. – integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych,*
- *Działanie 1.5. – promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka,*
- *Działanie 1.6. – integracja i reintegracja zawodowa kobiet.*

⁸ Na podstawie Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Warszawa 2004 oraz Uzupełnienia Programu, 2004 r.

B) *Priorytet 2 – rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy:*

- *Działanie 2.1. – zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie,*
- *Działanie 2.2. – podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy,*
- *Działanie 2.3. – rozwój kadr nowoczesnej gospodarki,*
- *Działanie 2.4. – wzmocnienie zdolności administracyjnych.*

C) *Priorytet 3 – pomoc techniczna:*

- *Działanie 3.1. – wsparcie zarządzania Sektorowym Programem Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich,*
- *Działanie 3.2. – informacja i promocja działań Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich,*
- *Działanie 3.3. – zakup sprzętu komputerowego.*

Dopełnieniem działań podejmowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich są działania realizowane w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR), który to program w części finansowany jest z Europejskiego Funduszu Społecznego. Naczelną zasadą podziału działań pomiędzy SPO RZL i ZPORR jest ich komplementarność. Działania w ramach ZPORR odpowiadają na sformułowane w regionalnych strategiach rozwoju potrzeby i problemy poszczególnych regionów. Z EFS przeznaczono 360 mln. euro na następujące działania w ramach Priorytetu 2 ZPORR – „*Wzmocnienie regionalnej bazy ekonomicznej i zasobów ludzkich*”⁹:

- *działanie 2.1. – rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie,*
- *działanie 2.2. – wyrównywanie szans edukacyjnych poprzez programy stypendialne,*
- *działanie 2.3. – reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa,*

⁹ Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego, MGiP, Warszawa 2004.

- *działanie 2.4. – reorientacja zawodowa osób dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi,*
- *działanie 2.5. – promocja przedsiębiorczości,*
- *działanie 2.6. – regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy.*

Wszystkie powyższe działania mają przyczynić się do rozwoju jakości zasobów ludzkich w Polsce i wzmocnić aktywną politykę rynku pracy. Każde działanie SPO RZL i ZPORR jest szczegółowo opisane w programie operacyjnym ze względu na typ i rodzaj projektów, jakie można finansować w jego ramach.

Niedoskonałości systemu programowania i wdrażania EFS

Instytucje zarządzające (IZ) funduszami strukturalnymi w Polsce (MGiP) dokonały ogromnej pracy. Przygotowały w trybie przyspieszonym dokumenty programowe¹⁰, na podstawie których są ogłaszane konkursy i przetargi na konkretne typy projektów. Programy operacyjne, które są konkretyzowane na poziomie priorytetów, działań i schematów, nie są jednak wolne od błędów i deficytów. Niedoskonałości te wynikają nie tylko ze zbyt dużego pośpiechu instytucji zarządzających, ale także z faktu braku rzeczywistej, głębokiej analizy sytuacji społecznej w naszym kraju (zabrakło tu czasu na włączenie różnych środowisk naukowych i polityków społecznych w proces diagnozy) oraz realizacji pozornych konsultacji społecznych, które polegały na dialogu tylko z dużymi, silnymi i wpływowymi środowiskami, a nie z podmiotami, działającymi na lokalnym szczeblu, które znają problemy społeczne z praktycznej działalności.

W wyniku tego w dokumentach programowych znalazły się liczne niedoskonałości, polegające na nieadekwatności i nieprecyzyjności niektórych

¹⁰ Instytucje Zarządzające miały w Polsce stosunkowo niewiele czasu na to, by przygotować programy operacyjne. W ciągu półtora roku powstał np. SPO-RZL. Z doświadczeń państw starej UE wynika, że normalny czas potrzebny na profesjonalne przygotowanie tego typu programu to około 3 lata.

rozwiązań, złym brzmieniu w nazwach niektórych działań i typów projektów, jak również nierealności co do wykonania niektórych komponentów. Także wybór instytucji wdrażających i beneficjentów (projektodawców) pozostawia wiele do życzenia. Roczne doświadczenia z wdrażania EFS pokazują, że niektóre instytucje wdrażające nie radzą sobie ze swoimi działaniami co widać nie tylko po niewielkiej ilości projektów, które są realizowane w ramach tych działań, ale także słyhać w opinii potencjalnych beneficjentów, zainteresowanych uzyskaniem wsparcia, którzy nie mogą otrzymać od IW wiarygodnych informacji i interpretacji szczegółowych przypisów i zasad. W chwili obecnej najlepsze wyniki w ilości realizowanych projektów ma Departament Wdrażania EFS w MGİP, najsłabsze rezultaty osiągnął PFRON i niektóre wojewódzkie urzędy pracy, które szczególnie nie radzą sobie z działaniami w ramach priorytetu drugiego ZPORR¹¹. Dla przykładu PFRON nie realizował w I kwartale 2005 roku jeszcze żadnego projektu ze schematu konkursowego swojego działania 1.4. (integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych) SPO-RZL¹². Z kolei wiele wojewódzkich urzędów pracy ma ogromne problemy z uruchomieniem działań 2.3. (Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa) i 2.4. (Reorientacja zawodowa osób dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi) ZPORR. W niektórych WUP-ach nie podpisano jeszcze żadnej umowy w tych działaniach. Pytanie jakie można postawić tutaj jest następujące – czy brak realizowanych projektów w tych działaniach jest wynikiem braku projektów i pomysłów (i być może błędów programowania), czy wynikiem niewydolności i niskiej efektywności instytucji wdrażających? Być może powierzenie wojewódzkim urzędом pracy pięciu działań EFS (dwóch w ramach SPO-RZL i trzech w ramach ZPORR) jest zadaniem przekraczającym wydolność tych instytucji. Wprawdzie otrzymały one do realizacji zadań EFS dodatkowe etaty (najczęściej 20–30 etatów), ale być może w dalszym ciągu liczba osób

¹¹ Na podstawie zestawień statystycznych instytucji zarządzającej EFS w MGİP.

¹² Na podstawie Sprawozdania z realizacji SPO-RZL za I kwartał 2005 roku, Ministerstwo Gospodarki i Pracy 2005.

zajmujących się w WUP-ach sprawami EFS jest zbyt niska¹³ lub efektywność i organizacja pracy urzędników daleka jest od doskonałości.

Problem etatowy wojewódzkich urzędów pracy jest jednak niczym w porównaniu do ogromnego deficytu pracowników zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy, które przyjęły na siebie ogromną część zadań EFS. Publiczne służby zatrudnienia na szczelbu powiatów realizują już po raz drugi działanie 1.2. (Perspektywy dla młodzieży) i 1.3. (Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia) SPO-RZL¹⁴ i są gwarantem skutecznego i w miarę efektywnego (jak na swoje możliwości) wykorzystania środków funduszu. Wprawdzie projekty EFS w tych działaniach nie są niczym innym, jak tylko realizacją tych aktywnych instrumentów rynku pracy, które finansuje Fundusz Pracy, to jednak są to zadania dodatkowe dla pracowników tych instytucji (cały czas realizują osobnym torem działania Funduszu Pracy). Ponadto EFS działający w filozofii projektowej ze wszystkimi zasadami i procedurami polityki spójności, stanowi dla powiatowych służb zatrudnienia nowe, trudne zadanie do implementacji. Niezrozumiałym jest więc to, że powiatowe urzędy pracy nie otrzymały żadnego wzmocnienia kadrowego do realizacji projektów EFS (!), lub przynajmniej wyraźnej motywacji finansowej dla osób już zatrudnionych, a zajmujących się zarządzaniem i realizacją projektów EFS¹⁵.

Paradoksalnie, sytuacja utrzymania zatrudnienia w powiatowych urzędach pracy jest zagrożona ze względu na fakt, że zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku, do końca

¹³ Jeden z WUP-ów wyliczył, że w celu profesjonalnej obsługi EFS i wykonania wszystkich powierzonych działań byłaby potrzeba uruchomienia około 100 dodatkowych etatów (niewiadomo na ile realny jest to szacunek i czy dotyczy tylko WUP?). Najprawdopodobniej trzeba byłoby to interpretować jako etaty potrzebne w powiatowych urzędach pracy w tym województwie, które rzeczywiście nie otrzymały żadnego wzmocnienia kadrowego, a realizują projekty EFS w ramach działań 1.2. i 1.3. SPO-RZL, a czasami nawet projekty w ramach innych działań i Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

¹⁴ W tamtym roku były to projekty rozszerzone (posiłkowe) dla WUP, w tym roku są to projekty samodzielne.

¹⁵ Z kilku wywiadów pogłębionych, jakie udało mi się przeprowadzić z pracownikami PUP wynika, że nawet pracownicy z 10 letnim doświadczeniem zarabiają w urzędach pracy od 840 do 1000 zł. netto. Pracownicy ci nie otrzymują żadnych dodatkowych środków za realizację projektów EFS.

roku mają zostać rozwiązane umowy z pracownikami świadczącymi zatrudnienie w ramach robót publicznych. Takich pracowników jest zatrudnionych w PUP-ach od 20 do 60% (!). Oznaczać to może nie tylko zachwianie realizacji projektów EFS przez urzędy pracy, ale w ogóle spowodować ograniczenie świadczenia usług rynku pracy przez te instytucje¹⁶. Jest to tym bardziej niezrozumiałe, że wśród osób zatrudnionych na robotach publicznych są także takie osoby jak doradcy zawodowi czy pośrednicy pracy, których generalnie jest znacznie za mało w polskich urzędach pracy¹⁷.

Zła sytuacja kadrowa w powiatowych urzędach pracy, wzmocniona innymi problemami, jak brak czasu pracowników PUP na pracę z klientem ze względu na zbytne obciążenia formalno-biurokratyczne, zatrudnianie niedoświadczonych stażystów do obsługi klienta, przekłada się na niską jakość działań urzędów wśród społeczeństwa i negatywną opinię na ich temat wśród otoczenia społecznego i biznesowego. To skutkuje z kolei niską chęcią pracodawców do współpracy z urzędami pracy. Pracodawcy coraz częściej są niechętni do przyjmowania bezrobotnych na subsydiowane formy zatrudnienia, tym bardziej, że nowa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zgodnie z przepisami prawa UE) określiła

¹⁶ Filozofia Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, idzie w kierunku demonopolizacji pozycji urzędów pracy na rzecz innych instytucji rynku pracy. Należy jednak pamiętać, że ograniczanie zatrudnienia w powiatowych urzędach pracy może mieć bardzo negatywne konsekwencje dla świadczenia usług rynku pracy i może spowodować wiele negatywnych konsekwencji dla samych bezrobotnych. Nadzieje trzeba widzieć w nowelizacji ustawy, która jest aktualnie przygotowywana.

¹⁷ Na jednego doradcę zawodowego w PUP przypada w niektórych powiatach nawet 12 tysięcy bezrobotnych (!). Pytanie, jak taki doradca ma świadczyć doradztwo w ramach Indywidualnych Planów Działań, co jest aktualnie standardem UE? W ramach programu Alternatywa I (Phare RZL) na stworzenie jednego IPD przeznaczano 8 godzin czasu pracy doradcy z klientem. W projektach EFS IPD powinno wyglądać podobnie. Tymczasem praktyka jest taka, że doradcy zawodowi z braku czasu poświęcają bezrobotnym znacznie mniej godzin niż wymagają tego standardy i wytyczne programowe/projektowe. W dokumenty sprawozdawcze wpisuje się zawyżone wartości godzinowe pracy doradczej z klientem. Tymczasem gdyby przeliczyć, czy realne jest osiągnięcie np. 8 godzin pracy indywidualnej z klientem przez doradców zatrudnionych w PUP, mogłoby się okazać, że jest to po prostu zadanie niewykonalne.

bardzo wysokie wymagania co do skutków zatrudnienia wspomaganego dla pracodawców. Subsydiowane zatrudnienie powinno kończyć się zatrudnieniem normalnym uczestnika tej formy aktywizacji na dwa lub nawet trzy lata. Osiągnięcie takich wskaźników w polskich realiach jest w większości powiatów niemożliwe, dlatego pracodawcy bardzo ostrożnie podchodzą w tej chwili do tej formy wspierania bezrobotnych. Sytuacja ta ma swoje skutki dla projektów EFS, realizowanych w ramach działań 1.2. i 1.3. SPO-RZL. Pracodawcy, mimo podpisanych umów, wycofują się coraz częściej ze świadczenia subsydiowanego zatrudnienia. To może skutkować z kolei tym, że powiatowe urzędy pracy nie osiągną zakładanych rezultatów projektu.

Będąc przy działaniach 1.2. i 1.3. SPO-RZL krytycznie należy odnieść się do faktu, że z dniem 1 lipca 2005 roku zrezygnowano z otwartych dla różnych podmiotów publicznych i niepublicznych konkursów w ramach tych działań na rzecz konkursów, do których mogą startować tylko powiatowe urzędy pracy. Paradoksem jest to, że konkursy dla PUP nie są tak naprawdę konkursami, bowiem zanim urzędy pracy przedstawiły swoje wnioski do WUP-ów, z góry było wiadomo ile środków przeznaczono z EFS (a właściwie z Funduszu Pracy) dla każdego z nich. Oznacza to zatem, że każdy powiatowy urząd pracy doskonale zdawał sobie sprawę, że bez względu na jakość i innowacyjność projektów pieniądze z EFS i tak otrzyma.

Rezygnacja z przeznaczania 10% środków w ramach działań 1.2. i 1.3. SPO-RZL na konkursy otwarte jest spowodowana najprawdopodobniej błędnymi założeniami w realizacji przez powiatowe urzędy pracy projektów rozszerzonych (posiłkowych) dla WUP. Ogromny chaos, który wkraść się w projekty rozszerzone spowodowany był brakiem jednolitych kryteriów, spójnej metodologii działań, czy jednoznacznych interpretacji wielu szczegółowych zapisów (często technicznych) przez WUP-y. Być może rezygnacja z otwartego (dla innych niż PUP beneficjentów) schematu konkursowego w działaniu 1.2. i 1.3. SPO-RZL wynika z faktu średniego zainteresowania potencjalnych projektodawców tymi działaniami¹⁸, a być

¹⁸ Beneficjentami (projektodawcami) w otwartych schematach konkursowych mogły być: jednostki samorządu terytorialnego, instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, szkoły i uczelnie, pracodawcy.

może jest spowodowana brakiem możliwości dalszego prefinansowania schematu otwartego z tzw. instrumentu specjalnego, co wydaje się bardziej prawdopodobne.

W wojewódzkich urzędach pracy (trzy WUP-y w ogóle nie ogłosiły konkursów w pierwszej edycji w ramach schematów otwartych działania 1.2. SPO-RZL – pytanie dlaczego?) podjęto decyzję o realizacji 56 projektów na rzecz młodzieży i 41 projektów na rzecz długotrwałych bezrobotnych. Jest to wynik średnio zadowalający, biorąc pod uwagę, że potencjalnych beneficjentów mogło być tysiące, a problemy których dotyczą działania 1.2. i 1.3. SPO-RZL dotyczą najbardziej dotkliwych kwestii społecznych w Polsce. Wystarczy przypomnieć, że 41,2% młodych ludzi w Polsce (do 24 roku życia) jest bezrobotna, a bezrobocie długoterminowe dotyczy 51% ogółu bezrobotnych¹⁹. Może to oznaczać, że dla grup najbardziej poszkodowanych na rynku pracy w Polsce, instytucjom i organizacjom (publicznym, pozarządowym i prywatnym) brakuje pomysłów i propozycji projektowych. Wówczas możemy mówić o słabości instytucjonalnej. Być może jednak było tak, że WUP-y nie przeprowadziły wystarczającej kampanii informacyjno-promocyjnej dla tych działań lub przeznaczono na schematy konkursowe za mało środków w stosunku do schematów pozakonkursowych (na projekty rozszerzone).

Zdecydowanie się na realizację działań 1.2. i 1.3. SPO-RZL tylko poprzez powiatowe urzędy pracy to wydanie znacznych środków EFS przez instytucje działające od lat w „znanej strukturze” oraz „systemie”. Jest to przynajmniej gwarancja wydania części środków EFS, co dobrze będzie z pewnością wyglądać w sprawozdaniach przesyłanych do Komisji Europejskiej. Niewiadomo jednak, jak będzie z efektywnością absorpcji środków EFS w ramach tych działań, gdyż projekty te nie różnią się niczym od standardowych działań urzędów pracy z Funduszu Pracy. Projekty EFS realizowane w tych działaniach są duże (nie bazują na zindywidualizowanych działaniach i małych grupach) nie są ani innowacyjne, ani nie generują nowego podejścia, czy wartości dodanej, o czym stanowią podstawowe

¹⁹ Dane GUS, BAEL, I kwartał 2005.

zasady EFS. Pozostaje więc pytanie jak efektywność absorpcji środków w ramach tych dwóch działań przełoży się na rzeczywistą efektywność zatrudnienia młodzieży i długoterminowo bezrobotnych. Dotychczasowe działania rządu na rzecz tych grup w ramach Funduszu Pracy przynosiły raczej mizerne efekty na rynku pracy²⁰.

Kolejnym przykładem niedoskonałości w systemie programowania SPO-RZL jest działanie 1.4., dotyczące integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. W działaniu tym zabrakło możliwości szkoleń dla osób niepełnosprawnych (!). Praktycy zajmujący się na co dzień problematyką aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych są zgodni, że bez możliwości szkoleń trudno jest mówić o wspieraniu osób niepełnosprawnych i włączaniu ich w otwarty rynek pracy, co jest zgodne z duchem znowelizowanej w 2002 roku Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. W działaniu tym jest natomiast możliwość bardzo różnorodnego wspierania otoczenia społecznego niepełnosprawnych. Jest to z pewnością bardzo potrzebne w naszym kraju, zważywszy na deficyty instytucjonalne i niską świadomość przedsiębiorców co do konieczności zatrudniania niepełnosprawnych, ale można odnieść wrażenie, że większy nacisk kładzie się tutaj na wspieranie „przyjaciół” osób nie w pełni sprawnych, aniżeli samych niepełnosprawnych. Ponadto należałoby się poważanie zastanowić nad tym, czy nie lepiej w procesie aktywizacji kierować się rodzajem niepełnosprawności a nie grupą inwalidztwa²¹. Z doświadczeń wielu organizacji i ze studiów przypadków wynika bowiem, że osoba niepełnosprawna fizycznie z grupą inwalidztwa w stopniu umiarkowanym ma

²⁰ Należy mieć świadomość, że ogłaszane ciągle to nowe programy rynku pracy przez MGIP to ciągle te same działania urzędów pracy, realizowane w ramach rutynowych zadań. Za programami tymi nie stoją żadne dodatkowe pieniądze, ani nowe podejście. Nazwy programów są tylko nakładką na zwykłe działania urzędów pracy z Funduszu Pracy. Tymczasem podawanie przez MGIP na stronach internetowych www.mgip.gov.pl efekty np. Programu Pierwsza Praca mogą wprawić w zachwyt i euforię na temat efektywności tego programu. Można byłoby jednak postawić pytanie – „*Tylko dlaczego skoro jest tak dobrze to jest tak źle?*”

²¹ Beneficjentem ostatecznym w Działaniu 1.4. SPO-RZL mogą być tylko osoby niepełnosprawne o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

większe szanse na pracę, aniżeli osoba niepełnosprawna intelektualnie z grupą inwalidztwa w stopniu lekkim²².

Działanie 1.5. SPO-RZL (Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka) jest jednym z bardziej popularnych działań tego programu operacyjnego. Generalnie jest bardzo potrzebne w obliczu rozszerzania się w naszym kraju zjawiska wykluczenia społecznego, alienacji i atrofii społecznej. Do niedoskonałości tego działania należy jednak pominięcie w procesie programowania zakładów karnych i aresztów śledczych jako potencjalnych beneficjentów (projektodawców)²³. Program operacyjny przewiduje w ramach tego działania objęcie wsparciem osób opuszczających zakłady karne, a nie samych więźniów, co jest niedoskonałością tego komponentu. W aktywnej polityce społecznej działania wspierające dla więźniów powinny się rozpoczynać na rok, dwa przed opuszczeniem zakładów karnych, a nie dopiero w sytuacji opuszczania tych placówek przez skazanych. Tymczasem jak wynika z raportu Centralnego Zarządu Służby Więziennej²⁴ sytuacja zawodowa i edukacyjna więźniów jest aktualnie szczególnie zaniedbana z powodu przeludnienia więzień i braku środków finansowych na kursy, czy przygotowanie zawodowe w celu zwiększenia szans zatrudnieniowych skazanych po opuszczeniu zakładów karnych. Bardziej przemyślana mogłaby być w tym działaniu także kwestia wspierania młodzieży wychowującej się w placówkach opiekuńczo-wychowawczych i rodzinach zastępczych.

Pracownicy powiatowych centrów pomocy rodzinie i miejskich ośrodków pomocy społecznej, którzy przymierzają się do realizacji projektów

²² Na podstawie wywiadów pogłębionych przeprowadzonych przeze mnie z pracownikami Warsztatów Terapii Zajęciowej podczas prowadzonych przeze mnie szkoleń w ramach KOSZEFS i ROSZEFS.

²³ Departament Wdrażania EFS w MGiP, będący IW dla tego działania, przyjął interpretację, że zakłady karne i areszty śledcze mogą być beneficjentami, gdyż będą traktowane jako instytucje szkoleniowe. Niewiadomo jednak do końca na podstawie jakich przepisów wszystkie instytucje więziennictwa w Polsce miałyby być traktowane jako instytucje szkoleniowe?

²⁴ Podstawowe problemy więziennictwa – informacja przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 27 kwietnia 2004, Centralny Zarząd Służby Więziennej.

EFS, zwracają uwagę²⁵, że same szkolenia czy warsztaty dla tych grup to za mało, aby młodzież ta mogła się usamodzielnąć.

Należałoby się zastanowić jak powiązać możliwości interwencyjne EFS z finansowaniem mieszkań socjalnych dla tych osób, gdyż to ten problem jest najbardziej dotkliwą kwestią w chwili obecnej. Ponadto należałoby wprowadzić do działania 1.5. SPO-RZL typ projektu, polegający na długoterminowym monitorowaniu tego co dzieje się z młodzieżą, która opuściła placówki lub rodzinę zastępczą. W chwili obecnej nikt nie monitoruje tego co dzieje się z tymi młodymi osobami nawet w 6 miesięcy po opuszczeniu placówki. Jeszcze większy nacisk w tym działaniu powinno się postawić na centra integracji społecznej, których jest w Polsce ciągle za mało²⁶. Do dwóch pozostałych działań wdrażanych przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy – działania 1.1. (Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy) i działania 1.6. (Integracja i reintegracja zawodowa kobiet) nie ma większych zastrzeżeń, za wyjątkiem tego, że w obu działaniach jest bardzo mało projektów badawczych. Najprawdopodobniej MGIP będzie musiało wzmocnić promocję tych działań w najbliższym czasie. Dziwna sytuacja ma miejsce w schemacie pozakonkursowym działania 1.6., gdzie w dalszym ciągu nie jest realizowany żaden projekt Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Opóźnienie w realizacji dwóch projektów Pełnomocnika wynosi już 9 miesięcy i jest spowodowane najprawdopodobniej niską jakością przygotowania wniosków. Byłoby to niezrozumiałe, uwzględniając fakt, że specjaliści z Biura Pełnomocnika często biorą udział w ocenie merytorycznej innych wniosków w Komisjach Oceny Projektów.

Realizacja Działań 2.1. (Zwiększenie dostępu do edukacji-promocja kształcenia przez całe życie) i 2.2. (Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy) SPO-RZL także pozostawia wiele do życzenia. Do końca I kwartału 2005 w większości schematów tych działań

²⁵ Pracownicy PCPR i MOPS zwracają na to uwagę podczas szkoleń w ramach KOSZEFS i ROSZEFS.

²⁶ W maju 2005 roku w Polsce było tylko 12 CIS-ów.

nie ruszyły żadne projekty, pomimo, że część projektów dotyczy tylko zrobienia zakupów (komputery, multimedia, oprogramowanie) dla szkół, bibliotek, centrów kształcenia ustawicznego i praktycznego.

Kontrowersyjnym działaniem jest działanie 2.3. Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Działanie to dotyczy rozwoju kadr nowoczesnej gospodarki. Paradoksem jest w tym działaniu to, co w innych działaniach jest bardzo sensowne i uzasadnione. Chodzi o kwestię niegenerowania żadnych zysków przez projektodawców projektu (działania *non-profit*). Otóż potencjalni projektodawcy, w tym głównie instytucje szkoleniowe, nie mogą generować prowadząc szkolenie lub doradztwo dla przedsiębiorstw żadnych zysków. Oznacza to, że przy drogich, nowoczesnych narzędziach służących ulepszaniu zarządzania i organizacji firm instytucja szkoleniowa powinna nie tylko robić to za darmo, ale powinna do tego dopłacić, sprzedając (a raczej upowszechniając, dając za darmo) swój *know-how*. Taka praktyka może prowadzić do sytuacji, że szkolenia realizować będą tani „slabeusze” lub nowo powstałe instytucje szkoleniowe, powołane sztucznie przez przedsiębiorstwa, które będą chciały wejść w projekty finansowe z działania 2.3.²⁷ Możliwy jest też scenariusz, że polskie firmy zostaną wyparte przez zachodnie korporacje doradczo-szkoleniowe, które stać jest na dopłacanie przez kilka lat do tego typu projektów po to, by w przyszłości nie mieć żadnej konkurencji. Ciekawostką jest także to, że po stronie odbiorców pomocy, szkoleniami zainteresowane są głównie duże, silne, bogate firmy, które wydając corocznie spore środki na szkolenia swoich pracowników, chcą po prostu zaoszczędzić na tym część swoich budżetów. Biorąc pod uwagę fakt, że działanie 2.3. SPO-RZL jest najbardziej popularnym działaniem z całego programu operacyjnego (co jest dowodem na to, że biznes, mający dostęp do *know-how* szybko reaguje na publiczne pieniądze, w przeciwieństwie do niektórych instytucji i organizacji społecznych, które nie posiadają zaplecza, wiedzy i zabez-

²⁷ Znane są już przypadki wyprowadzania przez duże przedsiębiorstwa swoich działów HRD na zewnątrz, by poprzez takie ich upodmiotowienie mogły prowadzić one jako instytucje szkoleniowe doradztwo, szkolenia, coaching, developing dla własnych macierzystych firm z działania 2.3. SPO-RZL. (tu jednak mamy zasadę wszystko co nie jest zabronione jest dozwolone).

pieczeń finansowych) warto byłoby się zastanowić nad wzmocnieniem kadrowym PARP jako instytucji wdrażającej to działanie²⁸. Wprawdzie za przyjmowanie wniosków i ocenę formalną odpowiadają regionalne instytucje finansujące, to jednak ponad tysiąc złożonych wniosków powoduje to, że zbyt długo trwa merytoryczna ocena projektów. W ramach II i III rundy aplikacyjnej obrady KOP nie zostały zakończone w ustalonym wcześniej terminie.

Problemy programowania i wdrażania działań dotyczą także priorytetu II Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, który finansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Nagłośnione przez media problemy we wdrażaniu działania 2.2. ZPORR (Wyrównywanie szans edukacyjnych poprzez programy stypendialne) są powszechnie znane i nie trzeba ich specjalnie rozwijać. Wystarczy przypomnieć główne problemy tego działania jak: niewystarczające środki finansowe, bałagan informacyjny i organizacyjny przy wdrażaniu tego działania na poziomie powiatów, brak przeszkolonej kadry, która zajmowała się stypendiami najczęściej z doskoku, opóźnienia w płatnościach na rzecz ostatecznych beneficjentów, zwrot środków finansowych uczestnikom programów stypendialnych dopiero po dokonaniu zakupu książek czy innych pomocy naukowych (mimo, że młodzież ta pochodziła z bardzo biednych i zaniedbanych środowisk i rodzin, które często nie miały pieniędzy na założenie). Wszystko to powoduje, że należałoby zastanowić się na najbliższą przyszłość, jak zorganizować wypłatę stypendiów, jakie stworzyć kryteria i jakie środki przeznaczyć, aby działanie to nie budziło tylu wątpliwości. Źle wygląda także implementacja działań 2.3. (Reorientacja osób odchodzących z rolnictwa) i 2.4. (Reorientacja zawodowa osób dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi) ZPORR. Z informacji pozyskanych od WUP-ów wynika, że nie ma specjalnego zainteresowania

²⁸ Dla przykładu w PFRON zatrudnionych jest w działaniu 1.4. SPO-RZL 36 osób, a PARP dla działania 2.3. SPO-RZL 37. Do PFRON-u wpłynęło do maja 2005 roku 186 wniosków o dofinansowanie z EFS, z których tylko 12 uzyskało pozytywną akceptację po ocenie merytorycznej (!). Tymczasem do PARP w ramach działania 2.3. SPO-RZL wpłynęło do maja 2005 około 1100 projektów. Na razie niewiadomo ile projektów przejdzie ocenę merytoryczną.

tymi działaniami. Niektóre WUP- y nie podpisały jeszcze żadnej umowy na realizację projektów w ramach tych działań. Można odnieść wrażenie, że w Polsce nie ma rolników i pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw przemysłowych, zainteresowanych tego typu wsparciem (np. w ramach *outplacement*). Średnio atrakcyjne jest także działanie 2.6. (Regionalne Strategie Innowacyjne i transfer wiedzy), którego „nie czują” samorządy i potencjalni beneficjenci.

Problemy jakościowe, strategiczne, organizacyjne i techniczne

Problemem EFS w Polsce jest jakość projektów społecznych. Część projektów, realizowanych przez doświadczone instytucje i organizacje (często prywatne, pozarządowe) została przygotowana bardzo profesjonalnie i z pewnością przyczyni się do osiągnięcia zakładanych rezultatów, a być może także do włączenia wyników projektów w główny nurt prowadzonej polityki społecznej na szczeblu lokalnym czy regionalnym (w duchu *mainstreaming*). Niestety duża część wniosków to projekty słabe, przygotowane w pośpiechu, bez znajomości metodologii projektowych i logicznej spójności. W niektórych działaniach, tam gdzie nie ma silnej konkurencji, takie projekty zostają po kilku rundach poprawiania (formalnego i merytorycznego) akceptowane i otrzymują środki finansowe. Problem, który się tu ujawnia to kwestia jaką rzeczywistą skuteczność i efektywność, będą miały te projekty.

Należy pamiętać, że środki pomocowe UE należy wydawać na te przedsięwzięcia, które realnie przyczyniać się będą do osiągnięcia założonych wskaźników na poziomie programu operacyjnego i NPR. Nie chodzi tylko o to, żeby środki EFS wydać, ale o to, żeby pozostawiły one trwałe efekty²⁹. Ponadto dosyć często składane są projekty, które są typowym skokiem na kasę. Widać to wyraźnie po przedstawianych kosztorysach i niektórych

²⁹ Więcej i szerzej na temat efektywności funduszy pomocowych w kontekście konkurencyjności i konwergencji na obszarze UE można znaleźć min.: Radło M.J. „Wyzwanie konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej UE”, Warszawa 2003.

kategoriach budżetowych (np. wynagrodzenia personelu, czy zakup wyposażenia). Instytucje wdrażające zwracają oczywiście na wszystkie te kwestie uwagę, ale w niektórych przypadkach, z braku lepszych wniosków, decydują się na wybór projektów średnich – takich jakie są.

Przyczyny niskiej jakości projektów tkwią w braku świadomości projektodawców i innych potencjalnych beneficjentów na temat podejścia projektowego, nieznamomości pomocnych metodologii i narzędzi, jak się zabrać za złożone przedsięwzięcie społeczne, zbyt dużym pośpiechem w pisanii wniosków, a także brakiem motywacji finansowej (szczególnie przy podmiotach publicznych – jednostkach samorządu terytorialnego i ich jednostkach organizacyjnych). Ponadto wieloletnie zaniedbania w zakresie poważnego traktowania projektów społecznych przez władze samorządowe (dla których liczyły się tylko inwestycje twarde- infrastrukturalne) spowodowały nawet wśród niektórych instytucji i organizacji społecznych traktowanie projektów społecznych jako zła koniecznego. Taka mentalność, świadomość, postawa, charakterystyczna dla wielu regionów nie służy widzeniu spraw społecznych we właściwy im sposób. Przekłada się to na jakość projektów społecznych i proponowanych rozwiązań. Jakość projektów społecznych będzie rosła, jeśli zwiększy się konkurencyjność wniosków w poszczególnych działaniach. To będzie możliwe wówczas, kiedy lokalni i regionalni decydenci zrozumieją, że we współczesnym świecie o przewadze konkurencyjnej może decydować nie infrastruktura, ale kapitał społeczny, w który trzeba inwestować poprzez m.in. projekty społeczne.

Z doświadczeń szkoleniowych i doradczych autora wynika³⁰, że wiele osób zatrudnionych w podmiotach samorządowych i ich jednostkach organizacyjnych, chętnie składałoby wnioski o dotacje z EFS, ale ich propozycje projektów społecznych są blokowane przez władze samorządowe (radnych). Wynika to m.in. z wymogu współfinansowania przez jednostki samorządowe (na zasadach wkładu własnego) projektów społecznych w wysokości 20% (w przeciwieństwie do organizacji pozarządowych, od których wymaga się tylko 1%); mając ograniczone środki, wiele

³⁰ Autor jest trenerem i ekspertem KOSZEFS i ROSZEFS.

samorządów woli przeznaczyć je na dofinansowanie projektów infrastrukturalnych. Z kolei największą bolączką organizacji pozarządowych, które chciałyby składać wnioski i mają ciekawe pomysły na EFS, jest problem zabezpieczeń finansowych projektu (na 100% wartości projektu)³¹. Problem ten był szczególnie widoczny przy wyborze projektów EQUAL, gdzie bardzo dobre merytorycznie projekty niektórych organizacji pozarządowych, nie mogły otrzymać wsparcia z powodu braku zabezpieczeń finansowych.

Powyższe problemy EFS należy widzieć także w szerszej perspektywie. Należy podkreślić, że poważnym problemem w Polsce, utrudniającym generowanie dobrych projektów społecznych, jest deficyt dobrych strategii lokalnych i szerokiego partnerstwa horyzontalnego różnorodnych podmiotów z sektora publicznego, pozarządowego i prywatnego. Komisja Europejska ocenia w swoich raportach, że w Polsce istnieje w dalszym ciągu zbyt małe przywiązanie do długookresowego myślenia strategicznego. Chęć korzystania z funduszy strukturalnych wymusiła na naszym kraju konieczność przygotowania Narodowego Planu Rozwoju na lata 2004–2006, a także sektorowych i regionalnych dokumentów programowych. Myślenie strategiczne konieczne jest także na poziomie lokalnym i regionalnym, a tego w naszym kraju bardzo brakuje. Samorządy powiatowe i gminne powinny dysponować już **strategiami rozwoju** danego regionu, które uwzględniałyby także możliwości kreowania aktywnej polityki społecznej, także w oparciu o środki pomocowe UE. Jest to tym bardziej zasadne, że projekty realizowane na płaszczyźnie lokalnej ze środków funduszy strukturalnych UE powinny wpisywać się, zgodnie z jednym z *Tematów Horyzontalnych UE (lokalne działania)*, w lokalne strategie rozwoju. Aktualnie powstają wprowadzić regionalne i lokalne strategie polityki społecznej, regionalne strategie zatrudnienia³² itd., ale niestety

³¹ Do niedawna IW wymagały dla projektów EFS w ramach SPO-RZL i ZPORR dwóch zabezpieczeń (w tym najczęściej zabezpieczenia bankowego). W tej chwili dla SPO-RZL dla projektów do 4 milionów zł. istnieje wymóg min. 1 zabezpieczenia (ale w dalszym ciągu na 100% wartości projektu).

³² Zobacz np. Regionalne Strategie Zatrudnienia dla województw: śląskiego, lubuskiego, łódzkiego.

w dużej części strategię te powstają w ogromnym pośpiechu, co nie służy dokładanej analizie potrzeb regionalnych i ocenie stanu faktycznego w rozwoju regionu. Z obserwacji działań wielu samorządów można wysnuć wniosek, że w wielu przypadkach strategię są przygotowywane tylko po to, aby zrealizować wymagania UE lub zalecenia poszczególnych resortów. Istnieje zagrożenie, że strategię te pozostaną suchymi zapisami na papierze ze względu na fakt, że zabrakło w nich rzeczywistej prognozy, kreowania różnorodnych scenariuszy rozwoju oraz dokładnej oceny potrzeb regionalnych w zakresie określonych grup społecznych i grup „interesariuszy”. Kreowane działania i przyporządkowane im instytucje odpowiedzialne za realizację określonych przedsięwzięć oraz osiąganie konkretnych wskaźników często są przypisywane w formie życzeniowej, a nie na bazie dokładnej i szczegółowej diagnozy. W przygotowywaniu wielu strategii brakuje nie tylko czasu³³, ale także szerokich konsultacji społecznych dokumentu, co wynika z ciągle zbyt wąsko rozumianej w Polsce zasady partnerstwa³⁴. W celu usprawnienia procesu budowania strategii lokalnych z zakresu polityki społecznej należy wykorzystać doświadczenia wielu regionów państw członkowskich, które musiały poradzić sobie z podobnymi problemami. Być może warto skorzystać także z profesjonalnych narzędzi biznesowych (nowoczesnego zarządzania), które mogą być przydatne w tworzeniu szkieletu strategii.

Kolejnym niezwykle istotnym problemem, który ogranicza kreowanie skutecznych projektów społecznych EFS jest deficyt rozwiązań w zakresie tworzenia szerokiego partnerstwa horyzontalnego między wszystkimi instytucjami i organizacjami społecznymi w regionie. Ważną rolę w kreowaniu takiego partnerstwa lokalnego powinien odgrywać samorząd, który pełni funkcje decyzyjne w regionie. Bez świadomości oraz wyraźnego

³³ Dobre strategię przygotowuje się od roku do dwóch lat, tym czasem niektóre strategię muszą być przygotowane w miesiąc, dwa co powoduje ich niższą wartość użytkową w praktyce.

³⁴ W niektórych województwach strategię lokalne robią firmy, które szablonowo produkują strategię w ciągu kilku, kilkunastu dni. Jest to kompletne niezrozumienie, na czym polega planowanie strategiczne.

sygnału do partnerów o potrzebie budowania i rozwijania takiego partnerstwa, środki EFS będą wydawane doraźnie, bez większej efektywności i skuteczności. Brak lub deficyty takiego partnerstwa ujawniają się już dzisiaj i mogą spowodować, że nie będzie sposobu na zorganizowanie i realizację przedsięwzięcia jakim jest projekt, który różni się znacząco od standardowej działalności operacyjnej instytucji społecznych. W celu efektywnego wykorzystania EFS przez samorządy lokalne należałoby rozwijać we wszystkich regionach Lokalne Partnerstwa (Pakty) na rzecz Zatrudnienia, Edukacji czy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu, które w sposób komplementarny, spójny i długofalowy określałyby konieczność prowadzenia konkretnych działań, zadań przez instytucje publiczne, pozarządowe, samorząd terytorialny i przedsiębiorstwa. Partnerstwa takie mogłyby być doskonałą platformą współpracy, wymiany doświadczeń i tworzenia właściwego klimatu wokół spraw społecznych na szczeblu lokalnym. Z doświadczeń państw członkowskich UE wynika, że Partnerstwa takie generują bardzo wysoką wartość dodaną, polegającą na wzajemnym planowaniu, współdecydowaniu, finansowaniu wraz z podziałem odpowiedzialności na różnorodne podmioty³⁵.

Powyższe zagadnienia powinny być włączane w szkolenia dotyczące projektów EFS, które prowadzone są przez Krajowy Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego (KOSZEFS) i 23 Regionalne Ośrodki Szkoleniowe EFS (ROSZEFS). Generalnie pozytywnie trzeba ocenić pomysł na stworzenie struktury instytucji wspierających potencjalnych beneficjentów EFS, którzy uzyskali możliwość odbycia darmowych szkoleń i otrzymania doradztwa przy przygotowywaniu i realizacji projektów EFS, ale działania ROSZEFS nie są pozbawione niedoskonałości. Jednym z poważniejszych problemów jest to jak uzyskać ambitne (często średnio realne) wskaźniki osiągnięcia beneficjentów chętnych do szkoleń i doradztwa oraz jak wygenerować (wymusić) z nimi setki projektów społecznych. Trzeba bowiem mieć świadomość, że w wielu polskich regionach istnieje

³⁵ Wspaniałe rozwiązania w tym zakresie autor obserwował w maju 2005 roku we Włoszech w regionie Emilia-Romagna, gdzie partnerstwa społeczne zawiązywane przez instytucje publiczne, pozarządowe, prywatne (także kooperatywy socjalne) kreują świetne strategie społeczne, w części realizowane ze środków EFS i innych funduszy strukturalnych.

poważny deficyt instytucji i organizacji, które są w stanie przygotować i zrealizować projekty tego typu. Widać to np. wśród organizacji pozarządowych, których w statystykach jest całkiem sporo, ale w większości są to organizacje mało aktywne lub niezainteresowane realizacją tego typu projektów³⁶. Dlatego należałoby się poważnie zastanowić nad pomysłem Polskiej Agencji Rozwoju Regionalnego, dotyczącym rozszerzenia ze środków programu Phare, struktury ROSZEFS o kolejne tego typu podmioty działające lokalnie. Może się okazać bowiem, że instytucje te będą miały problem z pozyskaniem klienta. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę także na fakt, że nie wykorzystany jest zupełnie potencjał praktycznej wiedzy trenerów KOSZEFS i ROSZEFS. Do tej pory ani Departament Zarządzania EFS w MGiP, ani instytucje wdrażające nie były w należyty sposób zainteresowane ogromną wiedzą trenerów KOSZEFS, którzy podczas dziesiątek i setek szkoleń, spotykają się z praktycznymi problemami i rzeczywistymi, często nieuświadomianymi przez biurokrację bolączkami potencjalnych beneficjentów, działających w różnych warunkach środowiskowych i politycznych.

Problemem EFS, który ujawnił się mocno w pierwszym roku działalności tego funduszu, jest także ogromny bałagan informacyjny. Liczne zmiany dokumentów programowych (Uzupełnień programów), Podręcznika dla projektodawcy, Rocznych ramowych planów działań, wytycznych, instrukcji wypełniania wniosków i samego generatora w procesie wdrażania EFS (w trakcie konkursów), spowodowały niewyobrażalny chaos informacyjny, a nawet dezinformację. Wielokrotnie z jednej instytucji wdrażającej beneficjenci mogli uzyskać skrajnie różne interpretacje szczegółowych wytycznych czy przepisów. Niejednokrotnie w tym chaosie gubili się nawet najbardziej doświadczeni trenerzy KOSZEFS, a co dopiero tu mówić o beneficjentach, którzy nie mieli czasu na wielogodzinne analizy i studia w tym zakresie. Trzeba z całą mocą pokreślić, że nic nie powinno tłumaczyć takiego bałaganu informacyjnego, który prawdopodobnie zniechęcił

³⁶ Można podać tu przykład Piotrkowa Trybunalskiego, gdzie zarejestrowanych jest 400 organizacji pozarządowych. Tylko kilkanaście z nich jest jednak rzeczywiście zainteresowana lub mogłoby podźwignąć realizację projektu społecznego z EFS. (Na podstawie wywiadu i rozeznania szefa EURO-Centrum p. Grzegorza Kozłowskiego).

niejednego potencjalnego projektodawcę do EFS na długie miesiące, a może nawet lata. Szczególnie zmiany interpretacji zasad zamówień publicznych i kwalifikowalności kosztów mocno dały się we znaki beneficjentom EFS.

Do bardziej technicznych problemów EFS, ale równie istotnych z punktu widzenia prowadzenia sprawnego procesu wdrażania zaliczyć należy zbyt krótkie terminy sprawozdań, powodujące nieterminowość w przekazywaniu sprawozdań przez większość instytucji wdrażających do Instytucji Pośredniczącej w MGiP, w dalszym ciągu nie funkcjonujący system SIMIK, problemy z generatorem wniosków, czy z nie do końca jasnym i przejrzystym wnioskiem do SPO-RZL i ZPORR.

Instytucje wdrażające mają też problemy finansowe, wynikające z opóźnień w przekazywaniu kolejnych transz z Ministerstwa Finansów. Instytucja Płatnicza w pewnym momencie wstrzymała podpisywanie umów pożyczki na prefinansowanie, co spowodowało, że nie były dostępne środki na dotacje dla beneficjentów.

Niewydolność systemu wdrażania EFS pogłębiał fakt, że wiele dokumentów technicznych (np. wzory umów), w których dokonywano ciągłych zmian były załącznikami do Uzupełnienia Programu, które jako rozporządzenie wymagało długotrwałych i skomplikowanych procedur legislacyjnych. Powodowało to marnotrawstwo czasu i bezradność wielu instytucji.

Problemem niektórych beneficjentów (instytucji rynku pracy, publicznych służb zatrudnienia) przy realizacji projektów EFS stała się także nowa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dla przykładu powiatowe urzędy pracy, realizujące projekty w ramach działania 1.2. i 1.3. SPO-RZL nie mogą pokrywać kosztów wymaganego audytu ze środków Funduszu Pracy. Z kolei wojewódzkie urzędy pracy jako instytucje wdrażające nie mogą w myśl ustawy dawać dotacji organizacjom pozarządowym.

Niektóre instytucje wdrażające są zawiedzione także zbyt dalekim asekurantwem Jednostki Monitorująco-Kontrolnej, która wydając opinie nt. kwalifikowalności, często zaprzeczała sama sobie lub ustanawiała niespójne reguły dla różnych programów operacyjnych. Ponadto zabrakło chyba także całościowej wizji wykorzystania Pomocy Technicznej EFS.

Na zakończenie tej próby krytycznej oceny EFS po roku działalności trzeba jednak podkreślić najważniejszy aktualny problem w systemie

wdrażania funduszu. Jest nim zbyt wysoka fluktuacja kadr w instytucjach wdrażających i Instytucji Zarządzającej. Jeżeli w dalszym ciągu decydenci nie znajdą sposobu, aby zwiększyć zarobki pracowników instytucji zajmujących się EFS to prawdopodobnie efekty tego funduszu będą znacznie gorsze od zakładanych. Nie chodzi tylko o podniesienie niskich wynagrodzeń pracowników merytorycznych, ale o wprowadzenie takich mechanizmów, które zablokowałyby masowe odejścia najlepszych specjalistów do instytucji konsultingowych. Jeżeli średni staż pracy pracowników jednej z IW wyniósł w lipcu 2005 roku cztery miesiące to oznacza, że podmiot ten właściwie nie jest w stanie realizować swoich zadań (przyjmując ciągle nowych, niedoświadczonych pracowników). Powstaje tylko pytanie kto poniesie odpowiedzialność za niską skuteczność i efektywność wdrażania funduszu? Nie pierwszy już raz powtarzany jest ten sam błąd – że nie potrafimy docenić dobrych, wyspecjalizowanych kadr³⁷. Tymczasem istnieją możliwości dodatkowego wzmocnienia finansowego kadr pracujących w IZ i IW ze środków Pomocy Technicznej, jak robią to np. Niemcy³⁸.

³⁷ Problem niedofinansowania kadr zatrudnionych przy EFS jest zresztą szerszy. Dotyczy on także potencjalnych beneficjentów, szczególnie pracowników publicznych służb zatrudnienia i innych jednostek organizacyjnych samorządu terytorialnego, które mogą realizować projekty EFS. Osoby pracujące na etatach w tych jednostkach, zajmujące się projektami EFS, nie będą mogły w żaden sposób skorzystać na tym finansowo. Całe ich miesięczne (roczne) wynagrodzenie traktowane będzie jako wkład własny samorządu w projekt. Oznacza to w praktyce, że pracownicy etatowi np. urzędu pracy, ośrodków pomocy społecznej, którzy oprócz swoich „starych” obowiązków, dodatkowo realizują merytorycznie lub od strony zarządzania, projekty EFS, nie mogą w ramach projektu zarobić żadnych dodatkowych środków. Jest to działanie dalece niemotywacyjne i wręcz szkodliwe dla jakości wdrażania projektów EFS przez te instytucje. Tym bardziej, że już pracownicy zewnętrzni projektu, mogą brać rynkowe stawki za godzinę pracy, które oscylują od 70 do 200 złotych za godzinę (!!!). Dla przykładu zatem doradca zawodowy PUP, mający miesięczne wynagrodzenie 1300 zł brutto, nie będzie mógł za prowadzone doradztwo w ramach projektu EFS wziąć złotówki, natomiast w projekcie można zatrudnić innego doradcę na godziny (np. kilkadziesiąt godzin za np. 100 zł za godzinę). Może to rodzić patologię zatrudniania krzyżowego (na wymianę) lub spowodować demotywację w realizacji projektów EFS przez te instytucje.

³⁸ Zobacz więcej w: Grewiński M. „Europejski Fundusz społeczny jako instrument integracji socjalnej UE”, Warszawa 2001, Grewiński M. „Europejski Fundusz Społeczny w Saksonii”, Warszawa 2003.

Zakończenie

Przedstawione powyżej przykłady niedoskonałości programowania i wdrażania EFS są tylko wybranymi elementami, które mogą zagrozić skutecznemu wykorzystaniu środków EFS. W absorpcji EFS nie chodzi przecież tylko i wyłącznie o wydanie dużych pieniędzy, ale o osiągnięcie konkretnych rezultatów, które przełożą się na wskaźniki i zdynamizują polską i regionalną gospodarkę w kierunku większej konkurencyjności, także społecznej. Należy zatem podjąć natychmiastową dyskusję dotyczącą poprawy systemu działania EFS, by efekty wykorzystania funduszu prowadziły do generowania wysokiej wartości dodanej dla aktywnej polityki społecznej. Warto pamiętać, że środki EFS są niezwykle potrzebne polskiej polityce społecznej, która przez lata nie posiadała znacznych środków finansowych na kreowanie oddolnych inicjatyw społecznych, które powinny mieć charakter aktywny, innowacyjny, trwały.

EFS jest bardzo potrzebny wielu polskim instytucjom i organizacjom społecznym, jak również wielu grupom socjalnym, które nie otrzymały z różnych przyczyn w ostatnich latach profesjonalnej pomocy ze strony państwa, samorządu czy organizacji pozarządowych, w celu wyjścia z trudnej sytuacji życiowej. Fundusz będzie się przyczyniał do wielu pozytywnych zjawisk, których mamy w Polsce deficyt. Chodzi o generowanie różnych form formalnego i nieformalnego partnerstwa, poszukiwania dobrych praktyk, wprowadzania nowych rozwiązań, czy tworzenie sieci współpracy. Wszystko to będzie się przyczyniać się do **tworzenia nowej jakości lokalnej polityki społecznej**. Aby jednak osiągnąć cele funduszu powinniśmy stworzyć dogodne ramy organizacyjne dla wszystkich podmiotów, które uczestniczą w tym procesie efektywnego wykorzystania EFS. Dużo już zrobiono, wiele jednak jeszcze przed nami.

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy

- **Absolwent na rynku pracy** / U. Sztanderska, B. Minkiewicz M. Bąba.
- Cz. 1-2 // *Forum Akademickie*. - 2005, nr 6, s. 32-34 ; nr 7/8, s. 42-44.
- **Bezrobocie: różne oblicza wsparcia** / A. Chudzicka-Czupała. - Katowice : Wydaw. Uniw. Śl., 2004. - 154 s. - (*Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego. Psychologia* ; nr 2273).
- **Bezrobocie a rozwój gospodarczy** / E. Niedzielski, L. Domańska // *Polityka Społeczna*. - 2005, nr 5/6, s. 15-18.
- **Bezrobotni z dwudziestolecia międzywojennego i z końca wieku : problemy, postawy, narracje: analiza „Pamiętników bezrobotnych”** / A. Zawadzka // *Kultura i Społeczeństwo*. - 2005, nr 2, s. 29-49.
- **Centra Integracji Społecznej w 2004 roku - przepisy a praktyka** / A. Trzeciecki // *Praca Socjalna*. - 2005, nr 2, s. 59-70.
Działalność CIS w świetle ustawy o zatrudnieniu socjalnym.
- **Co pracodawca może wiedzieć o pracowniku** / P. Kral // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 215 : 14.09, dod. Dobra Firma, s. 6-8.
Dane, jakich może żądać pracodawca w procesie rekrutacji i zatrudnienia pracownika.
- **Deregulacja rynku pracy: wybrane rozwiązania europejskie** / Z. Wiśniewski. - Poznań ; Wrocław : Wydaw. FORUM Naukowe , 2001. - 104 s.

- **Elastyczność modułowych programów nauczania a rynek pracy** / J. Rosiak // *Nowa Edukacja Zawodowa*. - 2005, nr 4, s. 5-8.
- **Formy bezrobocia zależne od jego przyczyn** / A. Zarębska // *Nowa Edukacja Zawodowa*. - 2005, nr 4, s. 18-21.
- **Informacja o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy** / A. Miler // *Rynek Pracy*. - 2005, nr 3, s. 67-77.
- **Jakość siły roboczej a bezrobocie w Polsce** / L. Kucharski K. Wiadek // *Ekonomista*. - 2005, nr 4, s. 501-513.
- **Komu grozi bezrobocie** / W. Szacki // *Gazeta Wyborcza*. - 2005, nr 198 : 26.08, s. 3.
Obraz społeczny bezrobotnych.
- **Konferencja „Swobodny przepływ dobrych pomysłów”: Warszawa, 25-26 lutego 2005 r.** / G. Popowicz // *Rynek Pracy*. - 2005, nr 3, s. 99-109.
Celem była promocja dobrych praktyk wypracowanych i testowanych w ramach programu walki z dyskryminacją i nierównościami na rynku pracy.
- **Korzyści z nieustannego kształcenia** / A. Paciorek, M. A. Zieliński // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 215 : 14.09, s. 4.
Omów. raportu OECD.
- **Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych - nowy wymiar przygotowania pracowników dla nowoczesnej gospodarki** / S. M. Kwiatkowski, I. Woźniak // *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*. - 2005, nr 3, s. 38-46.
- **Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego: studium ekonomicznych determinant i konsekwencji** / R. Jończy. - Opole : Wydaw. Uniw. Opol., 2003. - 292 s. - (*Studia i Monografie* / Uniwersytet Opolski ; nr 264).

- **Młodzi Polacy bez pracy** / K. Niklewicz // *Gazeta Wyborcza*. - 2005, nr 205 : 3/4.09, s. 2.
Bezrobocie wśród młodzieży w krajach UE.
- **Nielegalne pośrednictwo** / AB // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 8, s. 53-54.
Nielegalne agencje pośrednictwa pracy i obowiązki pośrednika pracy.
- **Niepełnosprawni a praca**: praca zbiorowa / pod red. L. Frąckiewicz i W. Koczura. - Katowice : Wydaw. AE Katow., 2004. - 202 s. - (*Prace Naukowe* / AE Katow.).
- **Płaca minimalna a wielkość bezrobocia** / C. Józefiak // *Tygodnik Powszechny*. - 2005, nr 37, s. 14.
- **Polityka rynku pracy według Krajowego Programu Reform** / MB // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 8, s. 48-51.
- **Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej** / M. Szyłko-Skoczny. - Warszawa : Of. Wydaw. ASPRA-JR, 2004. - 358 s.
- **Polska praca 1999-2004** / J. Gardawski // *Biuletyn Dialogu Społecznego*. - 2005, nr 6, s. 8-11.
Postrzeganie sytuacji pracowników najemnych w polskich firmach.
- **Praca: utopia na co dzień** / E. Gelpi. - Łódź : Wydaw. WSHE, 2002. - 179 s.
- **Praca i pobyt w Stanach Zjednoczonych** / H. G. Liebman ; tł. P. Kresak. - Warszawa : Wydaw. RM, 2004. - 176 s.
- **Praca i pobyt w Wielkiej Brytanii** / Ch. Hall ; tł. M. Kowalczyk. - Warszawa: Wydaw. RM, 2004. - 182 s.

- **Praca - kapitał - demokracja: konsekwencje praktyczne: zasady pierwszeństwa pracy przed kapitałem** / S. Fel. - Lublin ; Stalowa Wola : Of. Wydaw. Fund. Uniw., 2003. - 234 s.
- **Praca, praca, praca: tworzenie nowych miejsc pracy w Europie. Raport.** - Warszawa : MGiP, 2004. - 192 s.
- **Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej** / Z. Wiatrowski. - Włocławek : WSH-E, 2004. - 203 s.
- **Prawo osoby bezrobotnej do pomocy społecznej** / W. Maciejko. - *Służba Pracownicza*. - 2005, nr 7, s. 27-29.
- **Prawo pracy a bezrobocie: kilka refleksji** / J. Wratny // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2005, nr 8, s. 2-8.
Ocena nowelizacji kodeksu pracy z 2002 i 2003 r. na tle rozwiązań ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- **Problemy bezrobocia wśród absolwentów na lokalnym rynku pracy na przykładzie województwa lubuskiego** / I. Adamczak. - Zielona Góra : MAjUS, 2005. - 155 s.
- **Przyszłość w naszych rękach** / A. Ziętek // *Nowa Edukacja Zawodowa*. 2005, nr 4, s. 21-23.
Orientacja i poradnictwo zawodowe.
- **Restrukturyzacja przez dobrowolne odejścia** / K. Górczak // *Ekonomia i Organizacja Przedsiębiorstwa*. - 2005, nr 8, s. 35-40.
Redukcja zatrudnienia w procesie restrukturyzacji przedsiębiorstw.
- **Rynek pracy a rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w województwie małopolskim** / pod red. A. Nehring ; [aut.] K. Kolegowicz [i in.]. - Kraków: Wydaw. AE Krak., 2004. - 111 s.

- **Rynek pracy na Śląsku Opolskim: aspekty demograficzne, społeczne i ekonomiczne: teoria i praktyka** / R. Rauziński, A. Zagórska. - Opole : Inst. Śl., 2004. - 151 s.
- **Rynek pracy na Śląsku Opolskim w okresie transformacji gospodarczej** / R. Rauziński, M. Grygierczyk, R. Kałuża. - Opole : Inst. Śl., 1997. - 81 s.
- **Rynek pracy po wejściu Polski do Unii Europejskiej: szanse i zagrożenia dla młodego pokolenia.** - Radom : Wyż. Szk. Bizn., 2004. - 179 s.
- **Rzemiosło - edukacja dla rynku pracy** / Z. Ogłaska // *Rynek Pracy*. - 2005, nr 3, s. 58-66.
- **Sposób na bezrobocie czyli OHP** / B. Tumiłowicz // *Przegląd*. - 2005, nr 39, s. 58.
- **Stracone cztery lata** / R. Łepik ; rozm. I. Hamerska // *Nowy Tygodnik Popularny*. - 2005, nr 31/32, s. 6-7.
Porównanie m.in. kosztów pracy, wskaźników bezrobocia, czasu pracy i zatrudnienia na czas określony w krajach Unii Europejskiej.
- **Strategia UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego: komunikat z Maastricht** / M. Nojszewska-Dochev // *Rynek Pracy*. - 2005, nr 3, s. 84-93.
- **Strużka zamiast strumienia** / J. Góra // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 161, s. 1. * **Toniemy w procedurach** / J. Góra // *Tamże*, nr 161, s. 19.
Walka z bezrobociem - wykorzystanie unijnych funduszy.
- **Telepraca - stanowisko pracy dla niepełnosprawnych** / R. Serafin // *Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych*. - 2005, nr 7/8, s. 41-45.

- **Ulga dla zatrudniających bezrobotnego w gospodarstwie domowym** / L. Boczek // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2005, nr 38, s. 48-51.
Ulga podatkowa z tytułu opłacania składek na ubezpieczenia społeczne.
 - **Umowa umowie nierówna: podstawy prawne elastycznego zatrudniania pracowników** / P. Ciszek, M. Chakowski // *Personel i Zarządzanie*. - 2005, nr 9, s. 38-42.
 - **Wyszktałenie na rynku pracy w 2003 r.** / I. D. // *Służba Pracownicza*. - 2005, nr 9, s. 6.
Dane statystyczne dot. poszczególnych krajów oraz łącznie OECD i UE.
 - **Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i rynek pracy w Polsce: ujęcie teoretyczne i empiryczne: materiały z konferencji** / pod red. E. Kwiatkowskiego, T. Tokarskiego. - Łódź : Wydaw. Uniw. Łódz., 2003. - 436 s.
 - **Zakłady aktywności zawodowej w systemie rehabilitacji** / K. W. - Cz. 1-2 // *Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych*. - 2005, nr 7/8, s. 34-39 ; nr 9, s. 13-18.
 - **Zatrudnianie absolwentów** / M. Rotkiewicz // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2005, nr 36, s. 37-38.
 - **Zatrudnianie i zwalnianie pracowników** / I. Jaroszevska-Ignatowska, G. Spytek-Bandurska. - Warszawa : INFOR, 2005. - 384 s.
-
- **Rozporządzenie Min. Gospodarki i Pracy z dnia 9 sierpnia 2005 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu udzielania pomocy na zatrudnienie w ramach programu operacyjnego - Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006** // *Dziennik Ustaw*. - 2005, nr 154, poz. 1289.

- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 lipca 2005 r. zm. rozporządzenie w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac // *Dziennik Ustaw.* - 2005, nr 136, poz. 1145.**

Przegląd zagraniczny

- Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsförderungsrecht / J. Karusch // *Das Zentralblatt für Sozialversicherung Sozialhilfe und Versorgung*. – 2004, nr 8, s. 231-234.

Aktualny rozwój prawa wspierającego pracę

Autor przypomniał kryzys w Federalnym Urzędzie ds. Pracy z początku 2002 r., w następstwie którego powołana została niezależna komisja „Nowoczesne usługi na rynku pracy” złożona z przedstawicieli przedsiębiorców, kręgów gospodarczych i związków zawodowych. Mieli oni pod przewodnictwem szefa rady nadzorczej firmy Volkswagen, P. Hartzta przygotować koncepcję cięć w zadaniach realizowanych przez BA oraz nową strukturę organizacyjną urzędu. Wg założeń komisji urząd miał zostać przekształcony w zorientowanego na klienta dostawcę usług ze strukturą kierowniczą podobną jak w firmach prywatnych. Generalnie wszystkie propozycje reformy sprowadzały się do pełnej prywatyzacji pośrednictwa pracy, bez uwzględnienia faktu, iż BA oprócz bezpłatnego pośrednictwa realizuje również szereg dodatkowych zadań, które w dużej mierze przyczyniają się do pokoju społecznego. Wyniki prac komisji Harzta nie były budujące, gdyż przyjęte propozycje nie były ani radykalne, ani nie sięgały do źródeł bezrobocia, koncentrowały się na cięciach w zasiłkach dla osób bezrobotnych (połączenie zasiłków dla osób długotrwale bezrobotnych i pobierających pomoc socjalną), rozszerzeniu wypożyczania pracowników, które miało być realizowane również przez znajdujące się przy urzędach pracy agencje usług personalnych. Jednak zdaniem autora wprowadzone zmiany np. w wypożyczaniu pracowników i w rozszerzeniu sektora niskich wyna-

grodzień spowodują, iż „normalne” stosunki pracy znajdą się pod presją tych nowych form zatrudnienia, co nie przyczyni się do wzrostu liczby nowych miejsc pracy. Natomiast skutkiem przyjętych rozwiązań będzie wzrost dumpingu płacowego, zniesienie ochrony pracowników przed zwolnieniami oraz zastępowanie normalnych miejsc pracy, od których odprowadzane są wszystkie składki na rzecz „niepełnych” stosunków pracy. W efekcie wprowadzonych zmian po raz kolejny doszło do jednostronnego wzrostu obciążenia osób zatrudnionych i bezrobotnych.

- Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe: Zentrale Instrumente zur Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Menschen / A. Jakobs // *Gesundheits und Sozialpolitik*. - 2004, nr 7/8, s. 30-41, rys. tab. bibliogr.

Obowiązek zatrudnienia i doręczenie porozumienia: centralne instrumenty wspierania zatrudnienia ludzi niepełnosprawnych

7.05.2004 r. koalicja czerwono-zielonych przyjęła w parlamencie ustawę o dawaniu miejsc do kształcenia. Jak skuteczne jest kierowanie rynkiem pracy z pomocą liczby zatrudnionych i doręczeniem porozumienia pokazuje spojrzenie na rynek pracy niepełnosprawnych. Polityka personalna nie zmieniła się. Zreformowane prawo dla niepełnosprawnych opiera się na upewnieniu przez reformę funkcji bodźca doręczenia porozumienia. W tym udziale w pracy zawodowej niepełnosprawnych należy brać pod uwagę personalną politykę pracodawcy. Statystyka agencji pracy wskazuje czasową regresję niepełnosprawnych na rynku pracy. Od października 2002 r. wzrasta liczba bezrobotnych niepełnosprawnych, chociaż w porównaniu z ogólnym bezrobociem jest ona na niskim poziomie. Jednak aby zapobiec dalszemu wzrostowi wystąpiono z jawną kampanią o 50 tys. nowych miejsc dla bezrobotnych. Już od października 2001 r. pracodawcy są zobowiązani do tworzenia co najmniej 20 miejsc pracy do zatrudnienia niepełnosprawnych. Sprawilo to, że w okresie od 1999 do 2002 r. statystycznie 10 tys. niepełnosprawnych bezrobotnych otrzymało pracę. Ustawa ma wpływ na sprawy personalne przedsiębiorstw. Obciążenie

obowiązkami wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstw. Niestety, jak wykazała ankieta odbierane jest to negatywnie. Ze strony pracodawcy wielofunkcyjność usług i kwalifikacje są najważniejszymi kryteriami przy zatrudnianiu. Aby poprawić sytuację niepełnosprawnych na rynku pracy należy ich dobrze informować i doradzać im. Taką rolę powinny spełniać instytucje użyteczności publicznej.

- Bezrobotica v Latinskoj Amerike v uslovijach neoliberal'nych reform / J.I. Bizgunova // *Sociologičeskie Issledovanija*. - 2004, nr 8, s. 70-77 bibliogr.

Bezrobocie w Ameryce Łacińskiej w warunkach reform neoliberalnych

Dla Rosji, z zaostrzającymi się problemami zatrudnienia i bezrobocia użyteczne mogą być doświadczenia w tym względzie niektórych krajów Ameryki Łacińskiej, zwłaszcza Argentyny, Brazylii, Meksyku i Chile, w których po próbach wprowadzenia gospodarki liberalnej w połowie lat 90. nasiliła się tendencja wzrostu bezrobocia. Spadek zatrudnienia w warunkach globalizacji w tych krajach wykazał, że przy wszelkich ograniczeniach rynku pracy, kształtowanie nowych struktur wymagających robotników wykwalifikowanych i wykształconych, w centrum uwagi postawił problem bezrobocia i niepełnego zatrudnienia dyplomowanych specjalistów i techników – im wyższe kwalifikacje, tym dłuższy był okres bezrobocia. W warunkach krajów Ameryki Łacińskiej wskazuje się na wielkie znaczenie nieformalnego rynku pracy (różnego rodzaju usługi rzemieślnicze, szeroko rozwinięty handel uliczny, drobna przedsiębiorczość i usługi). Na podstawie statystyk i badań stwierdzono, że w tych krajach tylko 1/3 pracujących w sferze nieformalnej zatrudniona jest w sektorze produkcyjnym, pozostali natomiast w sferze usług. Doświadczenia krajów Ameryki Łacińskiej wskazują na potrzebę opracowania mechanizmów regulowania nieformalnego sektora gospodarki w celu bardziej efektywnego wykorzystania wolnej siły roboczej i zwiększenia dochodów biednej ludności.

- The correlates of accommodations for permanently disabled workers / M. Campolieti // *Industrial Relations*. - 2004, nr 3, s. 546-572, tab. bibliogr.

Korelaty działań przystosowawczych dla osób trwale niepełnosprawnych

Autorka, wykorzystując dane z badania pracowników z trwałą niepełnosprawnością w Ontario, analizowała determinanty podejmowania przez pracodawcę działań przystosowawczych w ramach poszczególnych zawodów dla osób trwale niepełnosprawnych. W celu przeprowadzenia dokładnych badań skonstruowała specjalny dwuwariantowy model próbny, który pozwalał na dokonanie selekcji rodzajów decyzji o powrocie do pracy podejmowanych przez osoby trwale niepełnosprawne. Z prezentowanych rezultatów analiz wynika, że niektóre rodzaje nabytej niepełnosprawności wskutek wypadku przy pracy zmniejszają prawdopodobieństwo podjęcia przez pracodawcę działań dostosowawczych miejsca pracy w dotychczasowej firmie. Szacunki wskazują również, iż pracownicy, którzy uczestniczyli w szkoleniu zawodowym organizowanym przed wypadkiem powodującym utratę ich sprawności, a wyrazili chęć powrotu do pracy do dotychczasowego pracodawcy, o wiele częściej mogą liczyć na podjęcie przez pracodawcę działań dostosowawczych miejsca pracy uwzględniających ich niepełnosprawność. Analizowane przez autorkę dane dotyczące szkolenia zawodowego dowodzą bowiem, iż wyspecjalizowani pracownicy niepełnosprawni mogą okazać się bardziej produktywni i kosztować mniej niż nowo zatrudnieni zdrowi pracownicy, którzy wymagają po zatrudnieniu często przeszkolenia. Analizy wskazują również, że na decyzje pracodawców o podjęciu działań dostosowawczych miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych wpływają zarówno czynniki natury instytucjonalno-prawnej (określone zalecenia ustawodawcze), jak i chęć ograniczenia kosztów wynikających zarówno ze straty dotychczasowego pracownika, który uległ wypadkowi (zwłaszcza, jeśli był on szczególnie wartościowy dla firmy), jak i z konieczności rekrut-

tacji nowego pracownika i organizowania dla niego szkoleń. Zdarza się także, iż niektórzy pracodawcy w ramach redukcji kosztów, zamiast dostosowywać miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, wolą zaoferować tego rodzaju pracownikom alternatywne formy zatrudnienia.

- *Emploi convenable versus Etat social actif: analyse réglementaire et jurisprudentielle 1970-2003* / K. De Loose // *Revue Belge de Sécurité Sociale*. - 2004, nr 1, s. 179-200 bibliogr.

Odpowiednie zatrudnienie nałożone na aktywne państwo socjalne: analiza normatywna i sądownicza

Obecnie w centrum uwagi znalazło się pojęcie „aktywne państwo socjalne” skoncentrowane wokół priorytetu zatrudnienia za wszelką cenę, rozwiązujące problemy masowego bezrobocia, zagrażającego równowadze finansowej. Do połowy lat 70. ub. w. Belgia była „państwem opiekuńczym”. Po szoku naftowym w 1973 r. i załamaniu się równowagi finansowej wprowadzono pojęcie „aktywne państwo opiekuńcze”. Deklaracje parlamentarne z lat 1999–2000 podkreślały pilną potrzebę zwiększenia poziomu zatrudnienia, domagano się aktywizacji systemu zasiłkowego i obrania właściwej drogi dla osiągnięcia pełnego zatrudnienia. Tym samym dążono do zerwania z powojennym systemem socjalnym. Powstały też wątpliwości, czy wobec nowej sytuacji społecznej oraz przy licznych modyfikacjach normatywnych i legislacyjnych wokół rządowej polityki aktywizacji, nie przyjęto zbyt liberalnych reguł przy ocenie danego zatrudnienia jako odpowiedniego, czy nie ma ryzyka zastosowania tu miary wyłącznie ilościowej. Przeanalizowano zmiany wniesione w roku 1991 do zarządzenia królewskiego z 20.12.1963 r. odnoszące się do zatrudnienia i bezrobocia oraz ewolucję prawodawstwa w zakresie pracy odpowiedniej w latach 1970–2003. Ta podwójna analiza umożliwia poznanie kształtowania się prawodawstwa pracy pod wpływem zmian politycznych i nowych kierunków społecznych.

- Incitation au retour à l'emploi: une perspective dynamique / T. Laurent, Y. L'Horty // *Travail et Emploi* - 2004, nr 98, s. 67-75, tab. bibliogr.

Nakłanianie na powrót do zatrudnienia: żywiołowa perspektywa

W rozważaniach ekonomistów o korzyściach z powrotu do pracy pojawia się często problem „pułapki bezczynności”; zachęcając do podejmowania pracy oferuje się często niskie zarobki, podczas gdy pozostawanie bez pracy niesie większe korzyści. Nie wystarczy tu reforma świadczeń z tytułu bezrobocia, potrzebna jest polityka zachęcająca do mobilności zawodowej. Mechanizmy regulujące pobieranie minimalnego gwarantowanego dochodu mogą całkowicie zniechęcić do podejmowania pracy. Dodatki przeznaczone dla beneficjentów minimalnego dochodu lub bezrobotnych pogłębiają jeszcze to zjawisko przyczyniając się do utrwalania bezczynności. Zasada nazwana „żelaznym prawem redystrybucji” zbiega się z problemem prawa i sprawiedliwości, prowadzi do sytuacji, gdy osoba niepracująca może osiągać dochód równy z pracującą. Żadna zasada sprawiedliwości i praworządności nie powinna legitymować faktu, że praca przynosi mniej korzyści aniżeli bezczynność. Powoływanie się na solidarność oraz korzyści z pracy upowszechniane przez OECD musi prowadzić do reformy transferów socjalnych. Zalecono uzupełnianie niskiego dochodu z pracy świadczeniami socjalnymi (za przykładem USA, Wielkiej Brytanii lub francuskiej „premię dla zatrudnienia”). Następny krok, to poprawa warunków pracy i podniesienie zarobków. Zachęta do podejmowania pracy, to klasyczna oferta z „efektem dochodu” lub „efektem substytucji”. Dużo zależy od sytuacji na rynku pracy dającego wybór. Okoliczności towarzyszące zatrudnieniu to m.in. koszty opieki nad dziećmi pracującego, dojazdu do pracy, wyżywienie poza domem, a również świadczenia od pracodawcy. Polityka gospodarcza zmierza w kierunku podniesienia atrakcyjności zatrudnienia, warunków pracy i poziomu zarobków. Reforma transferu pomocy socjalnej powinna zmierzać w 3 kierunkach: odejścia od świadczeń przyznawanych za status bezrobotnego lub beneficjenta minimum socjalnego, ograniczenia efektu progu regresywnego świadczeń zależnych od dochodu, uzupełniania dochodu z pracy odpowiednimi świadczeniami.

- Jugend ohne Chance? / W. Leisch // *Arbeit und Wirtschaft*. - 2004, nr 7/8, s. 8-13, il.

Młódzież bez szans?

W Austrii około 45 tys. młodych ludzi w wieku od 15 do 25 lat jest bezrobotnych, brakuje 14 tys. miejsc pracy w zakładach. Od 2000 r. liczba bezrobotnej młodzieży wzrosła o 40%, a brak wolnych miejsc pracy powiększył się ponad dwukrotnie. Zatrudnienie młodzieży pod koniec szkoły, nadzieja na wolne miejsce pracy, to spełnienie części marzeń młodych ludzi. Przy braku wolnych miejsc pracy istnieje możliwość udziału w kursach przekwalifikowujących. Osoby bez pracy często kończą kursy dla bezrobotnych. Izba Pracowników – AK i Austriacki Związek Związków Zawodowych – ÖGB żądają przede wszystkim zwiększenia ofert wolnych miejsc pracy, oraz finansowania kształcenia zakładowego, także większych środków i miejsc dla początkujących w przepełnionych szkołach zawodowych.

- 18% der jungen Europäer erwerbslos // *Arbeit und Recht*. – 2004, nr 9, s. 344-345.

Osiemnaście procent młodych Europejczyków nie ma pracy

Bezrobocie wśród młodych ludzi jest zjawiskiem bardzo niepokojącym. Według danych niemieckiego Federalnego Urzędu Statystycznego wiosną 2003 r. 18% ogółu młodych obywateli wszystkich 25 państw należących i kandydujących do Unii Europejskiej pozostawało bez pracy. Sytuacja Niemiec na tle innych krajów prezentuje się korzystnie ponieważ w Republice Federalnej bezrobocie wśród ludzi młodych wynosiło 12%. Młodzi znacznie częściej niż przedstawiciele innych grup wiekowych nie są aktywni zawodowo, stopa bezrobocia w odniesieniu do kategorii wiekowej powyżej 25 lat wynosi zaledwie 7,8%. Takich danych dostarczają wyniki najnowszego europejskiego badania siły roboczej, przeprowadzonego w ujednolicony sposób we wszystkich państwach członkowskich. Szczególnie dramatycznie przedstawia się problem bezrobocia młodych w krajach południowej i wschodniej Europy. Najwyższy odsetek osób poniżej 25 roku życia poszukujących zatrudnienia

odnotowano w Polsce – 41,4%, Słowacji – 32,9%, na Litwie – 26,9%, we Włoszech – 26,8% i w Grecji – 25,1%. Oznacza to, że w wymienionych państwach więcej niż co czwarty młody człowiek pozostaje bez pracy. Do krajów tworzących czołówkę w kategorii bezrobocia wśród młodzieży należy też zaliczyć Finlandię z 27,8% młodych obywateli pozostających bez pracy. Najniższą stopą bezrobocia wśród młodzieży mogą pochwalić się Austria – 6,1%, Holandia – 6,6%, Irlandia – 8% i Dania – 9,8%. Jeśli potraktujemy Unię jako całość, to okaże się, że młode kobiety pozostają bez pracy równie często, jak mężczyźni. Po raz kolejny wyjątek stanowią Niemcy ponieważ kobiety stanowią tam mniejszość wśród bezrobotnych w grupie wiekowej 15–24 lata.

- Kosten-Nutzen-Relationen bei Sozialer Arbeit - Beschäftigungsförderung für Langzeitarbeitslose / A.H. Bröker, W. Schöning // *WSI Mitteilungen*. - 2004, nr 8, s. 421-427.

Koszty – korzyści – relacje przy pracy socjalnej – promowanie zatrudnienia osób długoterminowo bezrobotnych

Analiza socjalna wniosków ze studium przypadków z Kolonii i Stuttgartu, wzmocniła przekonanie o konieczności współpracy między agencją pracy i samorządem lokalnym przy zatrudnianiu osób długoterminowo bezrobotnych. Przez wykorzystanie specyficznych środków zaradczych możliwe jest również wprowadzenie bezrobotnych w regularne życie zawodowe. Aby aktywnie promować środki zaradcze i kontynuować zmiany konieczny jest pozytywny bilans finansowy, zależny od wybranego klucza podziału kosztów. Osoby bezrobotne muszą korzystać z pomocy komunalnej. Zalecono przejęcie podziału kosztów – 60–70% dla administracji pracą i 30–40% dla zarządzania komunalnego. Projekt zawiera elementy polaryzacji i segmentacji, z jednej strony dla bezrobotnych są subwencjonowane zajęcia, a z drugiej pozostają bezrobotni, którzy mimo podjętych działań nie mogą znaleźć regularnej pracy. Przy wcześniejszych przejściach do niesubwencjonowanego zatrudnienia dolicza się sukces reintegracji i sukces ekonomiczny. Branie pod uwagę standardowych środków zaradczych zwraca uwagę na sukcesy reintegracji

gracji. Także w przyszłości czekają na politykę rynku pracy takie zadania, jak wspieranie subwencji, obowiązki socjalno-ubezpieczeniowe, kombinacja z decentralizacją, odpowiedzialność i tworzenie nowych projektów.

- Labour market scheme to create jobs where unemployment is high // *European Industrial Relations Review*. - 2004, nr 369, s. 29-30, tab.

Program rynku pracy dla tworzenia miejsca pracy tam, gdzie bezrobocie jest wysokie

Rząd Czech wprowadził 2 czerwca 2004 r. nowy program rynku pracy, którego podstawowym celem jest tworzenie miejsc pracy w regionach najbardziej zagrożonych wysokim bezrobociem. Program ten jest wspólną inicjatywą Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych, Ministerstwa Przemysłu i Handlu oraz Agencji Rozwoju Handlu i Inwestycji Czech Invest. Pracodawca zobowiązany jest zawrzeć porozumienie z właściwym terytorialnie urzędem pracy i zadeklarować utworzenie minimalnej liczby nowych miejsc pracy. Dotyczy to przede wszystkim tych regionów kraju, w których stopa bezrobocia jest powyżej średniej krajowej. Wymagana liczba nowych miejsc pracy ustalana jest na podstawie statystyki Ministerstwa Pracy wg stanu za okres 2,5 roku przed zawarciem porozumienia z pracodawcą. Nowe miejsce pracy musi zostać utworzone przez pracodawcę, który ma swoją główną siedzibę na terenie Czech i oferuje zatrudnienie osobom długotrwale bezrobotnym, bez doświadczenia zawodowego oraz zagrożonym utratą pracy. Miejsce pracy nie może zostać przeniesione poza granice Czech przez cały okres trwania projektu. Aby wziąć udział w programie i otrzymać dofinansowanie na utworzenie miejsca pracy pracodawca musi spełnić cały szereg warunków, m.in. liczba stworzonych miejsc pracy nie może być mniejsza niż dziesięć etatów w ciągu dwóch lat; wkład własny pracodawców w utworzenie miejsc pracy musi wynieść co najmniej 10 ml koron (317,284 euro), z czego minimum 25% powinno pochodzić ze źródeł innych niż środki publiczne. Wszystkie nowe miejsca pracy powinny zostać utworzone na okres co najmniej 3 lat. Wszyscy pracodaw-

cy biorący udział w programie zobowiązani są przestrzegać regulacji prawa wspólnotowego, a realizowanie przez nich inwestycje powinny być przyjazne środowisku. Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych odpowiada za finansowanie programu na poziomie krajowym, dzieląc środki według algorytmu na poszczególne urzędy pracy. Maksymalna kwota dofinansowania na utworzenie jednego miejsca pracy wynosi 200 tys. koron, co może stanowić, w zależności od regionu 46%, 48%, 49% lub 50% całkowitego kosztu etatu.

- The myth of worksharing / A. Kapteyn, A. Kalwij, A. Zaidi // *Labour Economics*. - 2004, nr 3, s. 293-313, tab. bibliogr.

Mit o podziale pracy

Wprowadzenie zasady podziału pracy uchodzi w polityce społecznej często za panaceum zwiększające poziom zatrudnienia. Autorzy artykułu dokonali przeglądu najbardziej znanych teorii i badań doświadczalnych w literaturze ekonomicznej dotyczącej podziału pracy. W toku swoich rozważań próbowali znaleźć dowody na wspomniane wyżej założenia, opierając się na zawartych w opracowaniach długookresowych analizach międzynarodowych długotrwałych efektów redukcji czasu pracy dla zatrudnienia i płac w 16 krajach OECD. Rezultaty dokonanego przeglądu literatury wskazują, że skuteczność zastosowania systemu podziału pracy, jako narzędzia w polityce społecznej, zależy od zastosowanych metod badawczych. Zgodnie z najnowszymi studiami doświadczalnymi w tej dziedzinie wprowadzenie zasad podziału pracy nie skutkuje promocją zatrudnienia. Rezultaty tych badań wskazują natomiast na pozytywny wpływ na zatrudnienie wprowadzenia redukcji godzin pracy. Autorzy zaznaczają, że ich wnioski nie prowadzą do prostego stwierdzenia, iż zmniejszenie godzin pracy stanowi najlepszą metodę zwalczania bezrobocia, ponieważ wielu pracowników chce pracować więcej i więcej zarabiać. Należy raczej stwarzać odpowiednie warunki by mogli pracować dłużej i osiągać wyższe dochody. Natomiast wprowadzanie podziału pracy i redukcji czasu pracy ma znaczenie tylko w promocji zatrudnienia kobiet, które zaczynają zajmować coraz bardziej znaczącą pozycję na rynku pracy.

- New accord in temporary work sector : Spain // *European Industrial Relations Review*. - 2004, nr 368, s. 38-40.

Nowe porozumienie w sektorze pracy czasowej: Hiszpania

Przez wiele lat sporną kwestią w Hiszpanii była praca tymczasowa. Ustawa z 1980 r. wyraźnie zakazywała działalności agencji pracy tymczasowej, które mimo to istniały i były tolerowane przez hiszpańskie władze. Legalizacja ich działalności nastąpiła w 1994 r. w ramach porządkowania rynku pracy. Przepisy określały pozycję agencji pracy tymczasowej na krajowym rynku pracy i jej miejsce w szeregu podobnych struktur istniejących w Unii Europejskiej. Legislacja wprowadzała pewne przepisy restrykcyjne, określające w jakich okolicznościach pracownik wynajmowany firmom przez agencje może spełniać obowiązek pracy. Przepisy prawne z 1999 r. odniosły się do sytuacji odwrotnej, ustalając zakres sytuacji, w których zabrania się pracownikom tej grupy podejmowania pracy. Po legalizacji nastąpił znaczny wzrost liczby agencji pracy tymczasowej, a w konsekwencji partnerzy społeczni zaczęli wyrażać opinie, że warunki zatrudnienia i sytuacja pracowników zatrudnianych przez agencje znacznie się pogorszyły, a sytuacja prawna nie jest adekwatna do ich statusu. Od połowy lat 90. niektóre zawierane na szczeblu krajowym porozumienia zbiorowe odnosiły się do sektora agencji pracy tymczasowej; kolejne 4 zostało podpisane 14.04.2004 r. przez stowarzyszenie pracodawców i konfederację związków zawodowych dotyczy 320 agencji oraz 10 tys. zatrudnionych.

- The paradox of the Baltic states: labour market flexibility but protected workers? / R. Eamets, J. Masso // *European Journal of Industrial Relations*. - 2005, nr 1, s. 71-90, tab. bibliogr.

Paradoks krajów bałtyckich: elastyczny rynek pracy ale chronieni pracownicy?

Kluczowym determinantem elastyczność rynku pracy jest legislacja dotycząca ochrony zatrudnienia (EPL). Obejmuje ona ochronę przed zwolnieniem, ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony, a także przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Regulacje te są ważne z punktu widzenia wzmocnienia pozycji pracownika w negocjacjach

z pracodawcą, ochrony przed ryzykiem bezrobocia, kształtowania podaży i popytu na pracę oraz modelowania wzrostu gospodarczego. W centralnie planowanej gospodarce państw Środkowej i Wschodniej Europy pracownicy mogli liczyć na wysoki poziom ochrony zatrudnienia. W połączeniu z zamrożeniem wynagrodzeń przekładał się on na sztywność i nieefektywność rynku pracy. W latach 90. nastąpiły szybkie zmiany strukturalne i transformacja gospodarcza. Obszar EPL uległ drastycznym ograniczeniom, a słabe związki zawodowe nie były w stanie powstrzymać tego procesu. Kraje nadbałtyckie osiągnęły znaczący sukces w restrukturyzacji gospodarki i realokacji zasobów w nowych sektorach. Ratyfikowały najważniejsze międzynarodowe standardy pracy i zaadoptowały unijne regulacje dotyczące ochrony zatrudnienia. Ogólny poziom EPL osiągnął w nich wymiar zbliżony do średniej unijnej choć w dalszym ciągu istnieją znaczące różnice krajowe. Możliwości zwolnienia indywidualnego są zdeterminowane przez taką właśnie narodową specyfikę, bardziej ograniczone na Łotwie, a szerzej dostępne w Estonii i na Litwie. Ogólnie poziom ochrony przed zwolnieniem jest w krajach bałtyckich wyższy niż europejska średnia. Jeśli chodzi o zatrudnianie na czas określony to jest ono w krajach bałtyckich mniej restrykcyjne niż w państwach piętnastki. Nieco inny obszar stanowią zwolnienia grupowe. We wszystkich trzech państwach nadbałtyckich – Litwie, Łotwie i Estonii – regulacje dotyczące grupowych redukcji zatrudnienia są bardziej restrykcyjne niż przeciętna w krajach piętnastki i w porównaniu z państwami Środkowej i Wschodniej Europy. Jednak w praktyce sektor prywatny jest miejscem, w którym dochodzi do łamania praw pracowniczych.

- The relative efficiency of labor market programs: Swedish experience from the 1990s / K. Carling, K. Richardson // *Labour Economics*. - 2004, nr 3, s. 335-354, tab. bibliogr.

Względna efektywność programów rynku pracy: szwedzkie doświadczenia z lat 90.

Programy w zakresie aktywnej polityki rynku pracy stanowią w wielu krajach rdzeń całej polityki rynku pracy. Kraje Unii Europejskiej oraz OECD wdrażały w ostatnich latach wiele tego typu programów w celu

ograniczenia zasięgu występującego na ich obszarze bezrobocia długookresowego. Głównym zadaniem tych programów było stworzenie szerszych perspektyw zatrudnienia dla osób pozostających bez pracy poprzez ułatwienie im poszukiwania zatrudnienia, podniesienie ich kwalifikacji oraz wzmocnienie ich wartości jako kapitału ludzkiego. Artykuł prezentuje ocenę względnej efektywności aktywnych programów rynku pracy prowadzonych w Szwecji w latach 90. ubiegłego wieku w zakresie redukcji długości okresu pozostawania na bezrobociu przez ich uczestników. Ocena ta dokonywana jest na podstawie danych administracyjnych dotyczących programów obejmujących wszystkich dorosłych pracowników biorących w nich udział. Rezultaty prezentowanych analiz wskazują, że programy, dzięki którym uczestnicy mieli możliwość uzyskania dotowanego zatrudnienia oraz uczestnictwa w szkoleniu prowadzonym przez firmy wykazują większą efektywność od programów klasycznego szkolenia zawodowego prowadzonych przez specjalnie utworzone w tym celu instytucje. Jeśli w ocenach bierzemy natomiast pod uwagę czynniki demograficzne i poziom kwalifikacji w poszczególnych grupach uczestników programów, to ich skuteczność wydaje się zbliżona, ponieważ czas pozostawania bezrobotnym wśród biorących w nich udział jest prawie jednakowy. Dokładne analizy systemów kwalifikowania bezrobotnych do programów wskazują, iż dokonywano selekcji wyłącznie metodami administracyjnymi i nie przyjmowano osób zgłaszających się dobrowolnie. Jak wykazują jednak badania przeprowadzone przez autorów, zastosowanie takiej czy innej metody wyboru uczestników programów nie ma generalnie wpływu na ich efektywność.

- Republika Belarus' : metody gosudarstvennogo regulirovanija v sfere zanjatosti / S. Lebedeva, N. Gromyko // *Čelovek i Trud.* - 2004, nr 8, s. 44-46, rys.

Republika Białorusi: metody regulowania przez państwo sfery zatrudnienia

Ustawa „O zatrudnieniu ludności Republiki Białoruskiej” nakłada na przedsiębiorstwa, instytucje i organizacje obowiązek informowania służby zatrudnienia o wolnych miejscach pracy. Ponieważ obowiązek

ten nie jest przez pracodawców w pełni realizowany, stąd brak wiarygodnej informacji o liczbie wolnych miejsc pracy w poszczególnych gałęziach gospodarki (z wyjątkiem przemysłu). Stąd konieczność stworzenia jednego państwowego zautomatyzowanego systemu danych. Wprowadzenie i wykorzystanie państwowego systemu informacyjnego zintegruje działania służby zatrudnienia, pozwoli na centralną kontrolę stanu bazy danych, co spowoduje, iż bezrobotni otrzymają operatywne informacje o wolnych miejscach pracy; umożliwi przekwalifikowanie pracowników zgodnie z potrzebami gospodarki, zwiększy efektywność współpracy z pracodawcami, skoordynuje działania w sferze zatrudnienia regionalnych organów władzy wykonawczej, pozwoli na szybkie reagowanie na masowe zwolnienia pracowników, a także pozwoli regulować procesy migracyjne. W artykule podkreślono, iż mechanizm regulowania przez państwo sfery zatrudnienia nie może funkcjonować bez systemu społecznej ochrony ludności, opartego na zróżnicowanym podejściu do grup społecznych, mniej konkurencyjnych na rynku pracy (młodzież, kobiety, emeryci, osoby niepełnosprawne).

- SGB III - Leistungen an Arbeitgeber nach den Harzt - Reformen / S. Hoehl, U. Grimmke // *Neue Zeitschrift für Sozialrecht*. - 2004, nr 7, s. 345-350.

Trzecia księga kodeksu socjalnego – świadczenia dla pracodawcy po reformie Harzta

Autor omówił świadczenia wspierające zatrudnienie, podkreślając przy tym, iż zasadniczym celem szeregu z nich jest przede wszystkim osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia, co szczegółowo reguluje 1§ III księgi kodeksu socjalnego (SGB III). Świadczenia te są adresowane do różnych grup odbiorców, do pracobiorców, organizacji oraz do pracodawców. Do aktywnych metod wspierania pracy w Niemczech są zaliczane wszystkie świadczenia z wyjątkiem zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków dla zatrudnionych w częściowym wymiarze oraz środków wypłacanych w razie niewypłacalności pracodawcy. Wraz z wprowadzeniem I, II i III prawa Harzta, zwanego również prawem

nowoczesnych usług na rynku pracy, doszło do zasadniczych zmian w SGB III. Dotyczyły one wprowadzenia innowacji zarówno w aktywnym wspieraniu pracy, pasywnych świadczeń zastępujących wynagrodzenia, a także w samej organizacji Federalnej Agencji ds. Pracy, która powstała po przekształceniu z Federalnego Urzędu ds. Pracy. Autor nie przedstawia jednak całego spektrum wprowadzonych zmian, lecz koncentruje się na zmianach wprowadzonych w świadczeniach skierowanych do pracodawcy, zaznaczając ich podział ze względu na fazę stosunku pracy. Prawo wspierania pracy oferuje pracodawcy we wszystkich fazach zatrudnienia instrumenty wspierające. Wśród zmian wprowadzonych w najnowszej reformie rynku pracy podkreśla wzmocnienie obowiązku nałożonego na pracodawcę wobec agencji ds. pracy, dotyczy to głównie działań treningowych, pieniędzy transferowych i środków transferowych. Obecnie znacznie większy nacisk niż w przeszłości kładziony jest na efektywność stosowanych świadczeń, gdy wcześniej były one często traktowane jako forma dopłaty do budżetów gospodarstw domowych. Wprowadzenie reformy poprawiło również przepływ danych, gdyż na pracodawcę nałożono obowiązek składania sprawozdawczości dwa razy do roku do właściwej agencji ds. pracy, odnośnie liczby, wieku i kwoty integracyjnej osób uczestniczących w prowadzonych przez zakład programach wspierających zatrudnienie.

- Unemployment-risk differentials between immigrant and native workers in Sweden / M. Arai, R. Vilhelmsson // *Industrial Relations*. - 2004, nr 3, s. 690-698, tab.

Różnice w zakresie ryzyka bezrobocia pomiędzy imigrantami a rdzennymi pracownikami w Szwecji

Autorzy analizowali ryzyko w zakresie bezrobocia na wybranej grupie szwedzkich pracowników w ciągu 1991 r. Rezultaty przeprowadzonych analiz wskazują, że imigranci z krajów pozaeuropejskich w Szwecji dwukrotnie częściej stają w obliczu zagrożenia bezrobociem, niż to ma miejsce w przypadku rdzennych pracowników Szwedów, niezależnie od rodzaju zatrudnienia, wysokości płacy, typu i wielkości przedsię-

biorstwa. Różnice te nie mogą być tłumaczone także poziomem wykształcenia, strukturą rynku pracy. Równocześnie, badania dowodzą, że generalnie większe bezpieczeństwo zatrudnienia dotyczy firm, które prowadzą taką politykę zarządzania zasobami ludzkimi, która uznaje zasady awansu (także płacowego) ze względu na doświadczenie i staż zawodowy pracownika (zasada senioratu) i traktuje jednakowo pracowników pochodzących z różnych regionów i krajów, ale będących w jednakowym wieku i posiadających podobne kwalifikacje. Jednak obecna polityka szwedzkich organizacji związkowych i pracodawców na rzecz odchodzenia od zasad senioratu, wsparta przez ustawę o szwedzkim bezpieczeństwie zatrudnienia, działa jedynie na korzyść rodzimych pracowników i zwiększa ryzyko bezrobocia dla imigrantów.

- Work can help beat mental health social exclusion / S. Silcox // *Industrial Relations Services Employment Review*. - 2004, nr 804, s. 18-21.

Praca pomaga zwalczać odrzucenie społeczne z powodu choroby psychicznej

Artykuł omawia nowy plan akcji rządowej w Wielkiej Brytanii mającej na celu stworzenie sieci pomocy pracodawcom w rekrutacji i utrzymywaniu w zatrudnieniu osób mających problemy ze zdrowiem psychicznym. Jak wynika z prezentowanego omówienia tylko 24% Brytyjczyków mających kłopoty ze zdrowiem psychicznym znajduje zatrudnienie, w USA odsetek ten wynosi aż 58%. W tej sytuacji rząd brytyjski opracował 27-punktowy plan akcji zwalczania odrzucenia społecznego osób upośledzonych psychicznie. Zakłada on podjęcie szeregu inicjatyw zmierzających do poprawy dostępu tej grupy osób do programów zatrudnienia organizowanych przez Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Wielkiej Brytanii mających na celu ułatwienie odchodzenia osób z problemami psychicznymi od zasiłku do pracy zarobkowej oraz wspierania pracodawców firm różnej wielkości w utrzymywaniu wysokiego poziomu zatrudnienia takich osób. Narodowy Instytut Zdrowia Psychicznego w Wielkiej Brytanii stał się odpowiedzialny za koordynację wdrażania całego programu oraz opracowanie

projektu wsparcia finansowego dla sektora pracodawców prywatnych i wolontariatu przy zatrudnianiu osób z problemami psychicznymi. Rada Wykonawcza ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy została zobowiązana do wprowadzenia programu pilotażowego poprawy warunków bhp w zatrudnieniu osób z tej grupy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Rada ma wydać również odpowiedni przewodnik postępowania w zakresie rehabilitacji zawodowej dla pracodawców zatrudniających osoby chore psychicznie i upośledzone. Ministerstwo podjęło też współpracę z organizacjami pracodawców w celu opracowania wspólnej strategii „włączania pracodawcy” w program rekrutacji i utrzymywania w zatrudnieniu osób z problemami natury psychicznej.

Statystyka rynku pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Informacja o stanie bezrobocia we wrześniu 2005 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu września br. wyniosła **2.760,1 tys. osób** i była **o 23,2 tys., tj. o 0,8% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 1,7% – 0,1%) wystąpił w 15 województwach, przy czym największy był w:

dolnośląskim	1,7% (3,9 tys. osób),
lubuskim	1,5% (1,4 tys. osób),
łódzkim	1,2% (2,5 tys. osób),
pomorskim	1,2% (2,0 tys. osób),
śląskim	1,1% (3,2 tys. osób).

W województwie zachodniopomorskim zanotowano wzrost liczby bezrobotnych o 0,4% (o 0,7 tys. osób).

Od początku bieżącego roku liczba bezrobotnych spadła o 239,5 tys. osób, tj. o 8,0%. W analogicznym okresie ubiegłego roku spadek ten wynosił 204,8 tys. osób (6,3%), czyli był o 34,7 tys. (1,7 punktu procentowego) niższy.

1.2. **Stopa bezrobocia*** w końcu września br. kształtowała się na poziomie **17,6 %**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,1 punktu procentowego**.

We wrześniu 2004 r. stopa bezrobocia wynosiła 18,9% ludności aktywnej zawodowo.

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	27,2% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu),
zachodniopomorskim	25,2% (wzrost do sierpnia br. o 0,1 punktu),
lubuskim	23,7% (spadek do sierpnia br. o 0,3 punktu),
kujawsko-pomorskim	22,1% (spadek do sierpnia br. o 0,2 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	13,6% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu),
mazowieckie	13,9% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu),
wielkopolskie	14,5% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu),
podlaskie	14,8% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu).

* GUS dokonał korekty stopy bezrobocia za okres od grudnia 2004 r. do sierpnia 2005 r., wynikającej z ustalenia ostatecznej liczby pracujących poza rolnictwem indywidualnym na koniec 2004 r.

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	19,4
luty	1,3	0,0	20,6	-0,4	0,0	19,4
marzec	-28,7	-0,9	20,4	-41,9	-1,3	19,2
kwiecień	-92,0	-2,8	19,9	-94,8	-3,1	18,7
maj	-81,3	-2,6	19,5	-90,5	-3,1	18,2
czerwiec	-21,3	-0,7	19,4	-39,9	-1,4	18,0
I półrocze	-104,5	-3,3	19,4	-172,2	-5,7	18,0
lipiec	-28,8	-0,8	19,3	-18,4	-0,7	17,9
sierpień	-36,7	-1,0	19,1	-25,7	-0,9	17,7
wrzesień	-34,8	-1,2	18,9	-23,2	-0,8	17,6
październik	-32,7	-1,1	18,7			
listopad	4,4	0,1	18,7			
grudzień	57,0	1,9	19,0			
II półrocze	-71,6	-2,2	19,0	x	x	x
razem	-176,1	-5,5	19,0	-239,5	-8,1	x

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

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. We wrześniu br. **zmniejszenie** liczby bezrobotnych zanotowano w kategorii **osób poprzednio pracujących** – o **21,5 tys. osób (1,0%)** oraz w kategorii **osób dotychczas nie pracujących** – o **1,7 tys. (0,2%)**.

W kategorii osób poprzednio pracujących silniejszy spadek bezrobocia odnotowano wśród mężczyzn – o 15,5 tys. (1,6%).

W kategorii osób, które nie pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy, spadek liczby bezrobotnych obserwowany był wśród kobiet – o 3,1 tys. (0,8%), wzrosła natomiast – o 1,4 tys. (0,5%) – liczba mężczyzn.

2.1.1. Spośród 183,8 tys. osób poprzednio pracujących, które we wrześniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 5,3 tys. (2,9%) 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 **119,6 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 3,2 tys. mniej niż w sierpniu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 4,3%.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.506,0 tys.**, stanowiły w końcu września **54,6%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do sierpnia ich liczba **spadła o 9,1 tys.** (0,6%), wzrósł natomiast o 0,2 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn było niższe o 14,1 tys. (1,1%).

2.3. We wrześniu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 3,8 tys.** (0,3%), **do poziomu 1.154,4 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili **41,8%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 19,4 tys. osób (1,2%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku** – o **2,7 tys.** osób. W końcu września bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **340,5 tys.**, stanowili tak jak w poprzednim miesiącu **12,3%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu września br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,0 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 68 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców wzrosła o 51 osób (5,3%).

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. We wrześniu br. do urzędów pracy zgłosiło się **123,8 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało 112,7 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 39,5 tys. (35,0%), oraz 31,5 tys. (28,0%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **624,7 tys. bezrobotnych** tej kategorii, tj. **22,6%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba wzrosła o 11,1 tys., tj. o 1,8%.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **438,0 tys.**, stanowili **15,9%** bezrobotnych ogółem (w sierpniu odpowiednio 443,4 tys. i 15,9%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 20,3 tys., odpływ 25,7 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 10,8 tys. (42,0%) podjęło pracę, 2,0 tys. (8,1%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

* 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.

3.3. Liczba **dlugotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu września br. na poziomie **1.843,0 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **66,8%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 66,1 tys. osób, tj. 44,1% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 8,7 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 18,9 tys. osób.

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

Wrzesień 2005	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		dlugotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	123,8	100,0	20,3	100,0	129,0	100,0
wyrejestrowani	112,7	100,0	25,7	100,0	150,0	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	39,5	35,0	10,8	42,0	66,1	44,1
– subsydiowanej	4,0	3,5	2,0	7,8	8,7	5,8
– niesubsydiowanej	35,5	31,5	8,8	34,2	57,4	38,3
rozpoczęcia szkolenia	8,7	7,7	1,4	5,4	10,0	15,1
stażu	19,7	17,5	x	x	2,3	3,5
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	3,1	2,8	0,6	2,7	6,6	4,4
stan w końcu miesiąca	624,7	2,6*	438,0	15,9*	1.843,0	66,8*

* 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 pozostawiania bez pracy (dane ze sprawozdawczości kwartalnej)

4.1. W końcu września br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **769,0 tys. osób w wieku 25–34 lata**, stanowiąc **27,9%** ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba spadła o 75,7 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 0,3 punktu procentowego.

Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych są osoby **w wieku 45–54 lata**. W końcu września w liczbie **647,6 tys.**, stanowiły one **23,5% wszystkich bezrobotnych**. Liczebność tej populacji na przestrzeni trzech kwartałów spadła o 34,2 tys., wzrósł natomiast o 0,8 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Spadek liczby bezrobotnych w okresie trzech kwartałów odnotowano także w grupach wiekowych 18–24 i 35–44 lata, odpowiednio o 81,1 tys. oraz o 65,6 tys.

Wzrosła natomiast liczba bezrobotnych w grupach wiekowych 55–59 oraz 60–64 lata, odpowiednio o 15,3 tys. oraz o 1,8 tys.

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

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2004		wrzesień 2005	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.999,6	100,0	2.760,1	100,0
wiek w latach:				
18–24	728,2	24,3	647,1	23,4
25–34	844,7	28,2	769,0	27,9
35–44	628,5	20,9	562,9	20,4
45–54	681,8	22,7	647,6	23,5
55–59	101,3	3,4	116,6	4,2
60–64	15,1	0,5	16,9	0,6

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 września 2005r. wynosił odpowiednio 32,3% i 32,2%. Ich liczba na przestrzeni trzech kwartałów spadła o 121,8 tys. oraz o 81,2 tys.

Jedyną grupą, wśród której w okresie 9-ciu miesięcy zaobserwowano niewielki (o 6,4 tys.) wzrost bezrobocia, były osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

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

Poziom wykształcenia	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2004		wrzesień 2005	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.999,6	100,0	2.760,1	100,0
wykształcenie:				
wyższe	149,4	5,0	148,8	5,4
policalne i średnie zawodowe	655,8	21,9	613,5	22,3
średnie ogólnokształcące	209,4	7,0	215,8	7,8
zasadnicze zawodowe	1.014,4	33,8	892,6	32,3
gimnazjalne i poniżej	970,6	32,3	889,4	32,2

4.3. W końcu września br. w urzędach pracy pozostawało **1.427,2 tys. osób od ostatniego zarejestrowania których upłynęło ponad 12 miesięcy**. Stanowili oni **51,6%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2004 r. liczba osób tej kategorii spadła o 138,1 tys., spadł również o 0,6 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

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

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2004		wrzesień 2005	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.999,6	100,0	2.760,1	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	205,5	6,9	255,8	9,3
1–3	396,0	13,2	322,0	11,7
3–6	366,9	12,2	299,9	10,9
6–12	465,9	15,5	455,2	16,5
pow. 12	1.565,3	52,2	1.427,2	51,6

5. Oferty pracy

We wrześniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **93,9 tys. ofert pracy**, czyli o **9,5 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu**. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 77,5% wszystkich ofert pracy** (72,8 tys.), natomiast 38,3 tys. ofert (40,8%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 16,0 tys. (17,0%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 19,5 tys. stanowiły staże dla bezrobotnych, a 8,8 tys. miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,8 tys. ofert pracy, tj. 3,0% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 7,3 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego, o 4,0 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej oraz o 0,9 tys. pracy sezonowej.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 692,2 tys. ofert pracy, w tym 524,7 tys. (75,8%) ofert z sektora prywatnego. W analogicznym

Statystyka rynku pracy

okresie ubiegłego roku urzędy pracy miały do dyspozycji 624,5 tys. ofert, w tym 473,4 tys. (75,8%) ofert pracy z sektora prywatnego.

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 subsidiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsidiowanej
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	82,0	63,8	35,8
sierpień	70,4	56,0	24,5	84,4	65,5	34,3
wrzesień	76,8	58,9	31,1	93,9	72,8	38,3
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
razem	794,0	600,3	339,3	692,2	524,7	298,5

6. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

We wrześniu br. zarejestrowanych zostało 281,7 tys. bezrobotnych (o 51,5 tys. osób więcej niż w sierpniu), wyłączono z ewidencji 304,9 tys. osób (o 49,0 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, 135,0 tys. osób (44,3%) podjęło pracę, z tego 120,5 tys. osób pracę nie-

subsydiowaną i 14,5 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 6,1 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 5,0 tys. do robót publicznych, 1,8 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,0 tys. podjęło pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 32,0 tys. osób wyższa niż w sierpniu br. i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (wzrost o 29,2 tys.), jak i podjęć pracy subsydiowanej (wzrost o 2,8 tys.).

W niewielkim stopniu wzrosła liczba osób skierowanych na **staże** – o 2,8 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 21,0 tys. bezrobotnych (6,9% ogółu wyrejestrowanych).

Nieco wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tytułu rozpoczęcia przygotowania zawodowego wyrejestrowano 9,0 tys. osób (3,0%).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **88,6 tys.** osób, tj. **29,1%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była niższa o 1,8 tys. osób, niższy był również – o 6,3 punktu – odsetek wyłączeń z tego tytułu w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

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

7. Podsumowanie

⇒ **We wrześniu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 23,2 tys. osób, tj. o 0,8%.** Silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mężczyzn – o 14,1 tys. (1,1%) oraz w kategorii osób, które pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy – o 21,5 tys. (1,0%). Od początku roku bezrobocie spadło o 239,5 tys. osób (8,0%), podczas gdy

w analogicznym okresie 2004 roku spadek liczby bezrobotnych był o 34,7 tys. osób niższy.

- ⇒ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 17,6% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do sierpnia br. spadła o 0,1 punktu.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (27,2%), najniższa w małopolskim (13,6%).

We wrześniu 2004 roku stopa bezrobocia była wyższa o 1,3 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 września br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **624,7 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 438,0 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1843,0 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 22,6%, 15,9% i 66,8% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca spadła liczba długotrwale bezrobotnych (o 21,0 tys.) oraz powyżej 50 roku życia (o 5,4 tys.), wzrosła natomiast liczba osób do 25 roku życia (o 11,1 tys.).

- ⇒ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W dyspozycji urzędów pracy pozostawało 93,9 tys. ofert, tj. o 9,5 tys. więcej niż w sierpniu, z których 72,8 tys. (77,5%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 692,2 tys. ofert (w analogicznym okresie 2004 r. – 547,7 tys.).

Wyższa niż w poprzednim miesiącu była też liczba podjęć pracy, w tym przede wszystkim pracy niesubsydiowanej. Z tytułu podjęcia pracy wyrejestrowano 135,0 tys. osób (w sierpniu br. – 103,0 tys.), z których 120,5 tys. (w sierpniu 91,3 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 – 51,3% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby w wieku do 35 lat, a 71,7% to osoby w wieku mobilnym. Należy też podkreślić, że obserwowany jest wzrost bezrobocia w starszych grupach wiekowych, tj. 55 i więcej lat. W końcu września br. 64,5% z ogółu bezrobotnych legitymowało się wykształceniem poniżej średniego, a 51,6% od momentu ostatniego zarejestrowania się w urzędzie pracy oczekiwało na pracę powyżej 1 roku.

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzie 2004	sierpie 2005	wrzesie 2005	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	257,1	236,2	232,2	-4,0	-1,7	-24,9	-9,7
2.	Kujawsko-Pomorskie	199,6	188,1	186,0	-2,1	-1,1	-13,6	-6,8
3.	Lubelskie	164,7	153,9	152,5	-1,4	-0,9	-12,2	-7,4
4.	Lubuskie	99,4	92,6	91,1	-1,5	-1,6	-8,3	-8,4
5.	Łódzkie	218,3	198,9	196,4	-2,5	-1,3	-21,9	-10,0
6.	Małopolskie	193,6	176,7	175,2	-1,5	-0,8	-18,4	-9,5
7.	Mazowieckie	352,9	336,8	335,7	-1,1	-0,3	-17,2	-4,9
8.	Opolskie	74,6	68,3	67,6	-0,7	-1,0	-7,0	-9,4
9.	Podkarpackie	170,3	159,2	159,1	-0,1	-0,1	-11,2	-6,6
10.	Podlaskie	76,1	69,9	69,7	-0,2	-0,3	-6,4	-8,4
11.	Pomorskie	179,7	168,4	166,4	-2,0	-1,2	-13,3	-7,4
12.	Śląskie	309,7	291,5	288,3	-3,2	-1,1	-21,4	-6,9
13.	Świętokrzyskie	126,3	116,4	115,3	-1,1	-0,9	-11,0	-8,7
14.	Warmińsko-Mazurskie	162,4	149,9	149,0	-0,9	-0,6	-13,4	-8,3
15.	Wielkopolskie	232,2	212,3	210,8	-1,5	-0,7	-21,4	-9,2
16.	Zachodniopomorskie	182,7	164,1	164,8	0,7	0,4	-17,9	-9,8
POLSKA		2999,6	2783,3	2760,1	-23,2	-0,8	-239,5	-8,0

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

Tabela. Dynamika stopy bezrobocia we wrześniu 2005 r. w odniesieniu do przedniego miesiąca oraz do grudnia 2004 r.

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

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					
				razem	subsydyjowanej	niesubsydiowanej	rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezrobotnych
Bezrobotni 18-24 lata									
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 wyrejestrowa		*	100,0	36,6	4,7	31,9	14,7	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia									
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		105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8
sierpień		94,0	94,0	30,3	3,0	27,3	24,8	613,6	22,0
wrzesień		123,8	112,7	39,5	4,0	35,5	31,5	624,7	22,6
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od początku roku	liczba	766,2	747,4	277,1	31,3	245,8	169,8	*	*
% do ogółu wyrejestrowa		*	100,0	37,1	4,2	32,9	22,7	*	*

* 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.

Tabela. Struktura wyrejestrowanych bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy we wrześniu 2005 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	sierpień 2005		wrzesień 2005		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe
Ogółem wyrejestrowanych	255,9	100,0	304,9	100,0	49,0	x
z tego z tytułu:						
*podjęcie pracy	103,0	40,3	135,0	44,3	32,0	4,0
z tego:						
a) niesubsydiowanej	91,3	35,7	120,5	39,5	29,2	3,8
w tym sezonowej	9,7	3,8	11,4	3,7	1,7	-0,1
b) subsydiowanej¹⁾	11,7	4,6	14,5	4,8	2,8	0,2
z tego:						
- prac interwencyjnych	4,5	1,8	6,1	2,0	1,6	0,2
- robót publicznych	4,8	1,9	5,0	1,6	0,2	-0,2
- podjęcia działalności gospodarczej	0,9	0,4	1,8	0,6	0,9	0,2
- podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,0	0,4	1,0	0,3	0,0	-0,1
- inne	0,5	0,2	0,6	0,2	0,1	0,0
*rozpoczęcie szkolenia	13,8	5,4	22,5	7,4	8,7	2,0
*rozpoczęcie stażu	18,2	7,1	21,0	6,9	2,8	-0,2
*rozpoczęcie przygotowania zawodowego w miejscu pracy	6,4	2,5	9,0	3,0	2,6	0,5
*niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	90,4	35,3	88,6	29,1	-1,8	-6,3
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	11,5	4,5	12,9	4,2	1,4	-0,3
*podjęcie nauki	0,2	0,1	2,8	0,9	2,6	0,8
*ukończenia 60/65 lat	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,0	0,8	1,8	0,6	-0,2	-0,2
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
*innych przyczyn	10,0	3,9	10,9	3,6	0,9	-0,3

¹⁾ podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokonany 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.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Informacja o stanie bezrobocia w październiku 2005 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu października br. wyniosła **2. 712,1 tys. osób** i była **o 48,0 tys., tj. o 1,7% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 3,2% – 0,9%) wystąpił we wszystkich województwach, przy czym największy był w:

pomorskim	3,2% (5,4 tys. osób),
lubuskim	2,5% (2,3 tys. osób),
łódzkim	2,1% (4,0 tys. osób),
śląskim	2,0% (5,7 tys. osób),
świętokrzyskim	2,0% (2,4 tys. osób).

Od początku bieżącego roku liczba bezrobotnych spadła o 287,5 tys. osób, tj. o 9,6%. W analogicznym okresie ubiegłego roku spadek ten wynosił 237,5 tys. osób (7,5%), czyli był o 50,0 tys. (2,1 punktu procentowego) niższy.

1.2. **Stopa bezrobocia*** w końcu października br. kształtowała się na poziomie **17,3%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,3 punktu procentowego**.

W październiku 2004 r. stopa bezrobocia wynosiła 18,7% ludności aktywnej zawodowo.

Najwyższą stopą bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	26,9% (spadek do września br. o 0,3 punktu),
zachodniopomorskim	24,9% (spadek do września br. o 0,3 punktu),
lubuskim	23,2% (spadek do września br. o 0,5 punktu),
kujawsko-pomorskim	21,8% (spadek do września br. o 0,3 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	13,4% (spadek do września br. o 0,2 punktu),
mazowieckie	13,7% (spadek do września br. o 0,2 punktu),
wielkopolskie	14,3% (spadek do września br. o 0,2 punktu),
podlaskie	14,7% (spadek do września br. o 0,1 punktu).

* GUS dokonał korekty stopy bezrobocia za okres od grudnia 2004 r. do sierpnia 2005 r., wynikającej z ustalenia ostatecznej liczby pracujących poza rolnictwem indywidualnym.

Statystyka rynku pracy

Tabela1. 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	19,4
luty	1,3	0,0	20,6	-0,4	0,0	19,4
marzec	-28,7	-0,9	20,4	-41,9	-1,3	19,2
kwiecień	-92,0	-2,8	19,9	-94,8	-3,1	18,7
maj	-81,3	-2,6	19,5	-90,5	-3,1	18,2
czerwiec	-21,3	-0,7	19,4	-39,9	-1,4	18,0
I półrocze	-104,5	-3,3	19,4	-172,2	-5,7	18,0
lipiec	-28,8	-0,8	19,3	-18,4	-0,7	17,9
sierpień	-36,7	-1,0	19,1	-25,7	-0,8	17,7
wrzesień	-34,8	-1,2	18,9	-23,2	-0,7	17,6
październik	-32,7	-1,1	18,7	-48,0	-1,7	17,3
listopad	4,4	0,1	18,7			
grudzień	57,0	1,9	19,0			
II półrocze	-71,6	-2,2	19,0	x	x	x
razem	-176,1	-5,5	19,0	-287,5	-9,6	x

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

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W październiku br. **zmniejszenie** liczby bezrobotnych zanotowano w kategorii **osób poprzednio pracujących – o 25,0 tys. osób (1,2%)** oraz w kategorii **osób dotychczas nie pracujących – o 23,0 tys. (3,4%)**.

W kategorii osób poprzednio pracujących silniejszy spadek bezrobocia odnotowano wśród mężczyzn – o 15,6 tys. (1,6%).

W kategorii osób, które nie pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy, silniejszy spadek liczby bezrobotnych obserwowany był wśród kobiet – o 14,6 tys. (3,6%).

2.1.1. Spośród 173,6 tys. osób poprzednio pracujących, które w październiku zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 5,3 tys. (3,1%) 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 **112,9 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 6,7 tys. mniej niż we wrześniu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **4,2%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.482,0 tys.**, stanowiły w końcu października **54,6%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do sierpnia ich liczba **spadła o 24,0 tys.** (1,6%), na tym samym poziomie pozostawał natomiast **udział kobiet w bezrobociu ogółem**. Bezrobocie wśród mężczyzn również spadło o 24,0 tys., przy nieco wyższej dynamice wynoszącej 1,9%.

2.3. W październiku br. odnotowano **spadek liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 16,2 tys.** (1,4%), **do poziomu 1.138,2 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili **42,0%** ogółu bezrobotnych. Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 31,8 tys. osób (2,0%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 1,5 tys. osób**. W końcu października br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **339,0 tys.**, stanowili tak jak w poprzednim miesiącu **12,5%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu października br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,0 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 71 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców wzrosła o 26 osób (2,6%).

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W październiku br. do urzędów pracy zgłosiło się **100,9 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało 117,1 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 38,4 tys. (32,8%), oraz 30,6 tys. (26,1%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostało 608,5 tys. bezrobotnych tej kategorii, tj. **22,4%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 16,2 tys., tj. o 2,6%.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **433,6 tys.**, stanowili **16,0%** bezrobotnych ogółem (we wrześniu odpowiednio 438,0 tys. i 15,9%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 22,2 tys., odpływ 26,6 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 12,0 tys. (45,1%) podjęło pracę, 1,9 tys. (7,2%) 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 października br. na poziomie **1.817,9 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **67,0%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 63,4 tys. osób, tj. 43,0% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 10,5 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 18,2 tys. 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.

Statystyka rynku pracy

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

Październik 2005	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	100,9	100,0	22,2	100,0	122,6	100,0
wyrejestrowani	117,1	100,0	26,6	100,0	147,6	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	38,4	32,8	12,0	45,1	63,4	43,0
– subsydiowanej	4,2	3,6	2,9	10,9	10,5	7,1
– niesubsydiowanej	34,2	29,2	9,1	34,2	52,9	35,9
rozpoczęcia szkolenia	9,0	7,7	1,3	4,9	10,0	6,8
stażu	17,4	14,8	x	x	2,1	1,4
przygotowania zawodowego						
w miejscu pracy	4,2	3,6	0,6	2,3	6,1	4,1
stan w końcu miesiąca	608,5	22,4*	433,6	16,0*	1817,9	67,0*

*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 październiku br. urzędy pracy miały do dyspozycji **83,7 tys.** ofert pracy, czyli **o 10,2 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu**. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 76,0% wszystkich ofert pracy** (63,6 tys.), natomiast 35,8 tys. ofert (42,8%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 13,2 tys. (15,7%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 16,3 tys. (19,5%) stanowiły staże dla bezrobotnych, a 7,8 tys. (9,3%) miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,3 tys. ofert pracy, tj. 2,7% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

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

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 775,9 tys. ofert pracy, w tym 588,3 tys. (75,8%) ofert z sektora prywatnego. W analogicznym okresie ubiegłego roku urzędy pracy miały do dyspozycji 690,9 tys. ofert, w tym 525,2 tys. (76,0%) ofert pracy z sektora prywatnego.

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	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	82,0	63,8	35,8
sierpień	70,4	56,0	24,5	84,4	65,5	34,3
wrzesień	76,8	58,9	31,1	93,9	72,8	38,3
październik	66,4	51,8	26,1	83,7	63,6	35,8
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
razem	794,0	600,3	339,3	775,9	588,3	334,3

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W październiku br. **zarejestrowanych zostało 253,6 tys. bezrobotnych** (o 28,1 tys. osób mniej niż we wrześniu), **wyłączono z ewidencji 301,6 tys. osób** (o 3,3 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **126,8 tys. osób (42,0%) podjęło pracę**, z tego **109,5 tys. osób pracę nie-subsydiowaną i 17,3 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 6,9 tys. osób skierowanych zostało do robót publicznych, 6,3 tys. osób do prac interwencyjnych, 2,3 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 8,2 tys. osób niższa niż we wrześniu br. i dotyczyła pracy niesubsydiowanej (spadek o 11,0 tys.), przy jednoczesnym wzroście podjęć pracy subsydiowanej (wzrost o 2,8 tys.).

Spadła liczba osób skierowanych na **staże** – o 2,5 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 18,5 tys. bezrobotnych (6,1% ogółu wyrejestrowanych).

Na niezmiennym poziomie pozostawała liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tytułu rozpoczęcia przygotowania zawodowego wyrejestrowano 9,0 tys. osób (3,0%).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **93,8 tys. osób**, tj. **31,1%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była wyższa o 5,2 tys. osób, wyższy był również – o 2,0 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 październiku 2005 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca.

6. Podsumowanie

- ❖ **W październiku br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 48,0 tys. osób, tj. o 1,7%.** Silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród osób, które pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy oraz wśród mieszkańców miast.
Od początku roku bezrobocie spadło o 287,5 tys. osób (9,6%), podczas gdy w analogicznym okresie 2004 roku spadek liczby bezrobotnych był o 50,0 tys. osób niższy.
- ❖ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 17,3% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do września br. spadła o 0,3 punktu.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (26,9%), najniższa w małopolskim (13,4%).
W październiku 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 października br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **608,5 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 433,6 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.817,9 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 22,4%, 16,0% i 67,0% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba długotrwale bezrobotnych spadła o 25,1 tys., w kategorii powyżej 25 roku życia o 16,2 tys. oraz w kategorii powyżej 50 roku życia o 4,4 tys.
- ❖ **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W dyspozycji urzędów pracy pozostawało **83,7 tys. ofert,** tj. o 10,2 tys. mniej niż we wrześniu, z których 63,6 tys. (76,0%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 775,9 tys. ofert (w analogicznym okresie 2004 r. – 690,9 tys.).

Niższa niż w poprzednim miesiącu była też liczba podjęć pracy, w tym przede wszystkim pracy niesubsydiowanej. Z tytułu podjęcia pracy zarejestrowano 126,8 tys. osób (we wrześniu br. – 135,0 tys.), z których 109,5 tys. (we wrześniu 120,5 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzie 2004	wrzesień 2005	pa dziernik 2005	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	257,1	232,2	229,1	-3,1	-1,3	-28,0	-10,9
2.	Kujawsko-Pomorskie	199,6	186,0	182,8	-3,2	-1,7	-16,8	-8,4
3.	Lubelskie	164,7	152,5	149,6	-2,9	-1,9	-15,1	-9,2
4.	Lubuskie	99,4	91,1	88,8	-2,3	-2,5	-10,6	-10,7
5.	Łódzkie	218,3	196,4	192,4	-4,0	-2,0	-25,9	-11,9
6.	Małopolskie	193,6	175,2	172,7	-2,5	-1,4	-20,9	-10,8
7.	Mazowieckie	352,9	335,7	329,3	-6,4	-1,9	-23,6	-6,7
8.	Opolskie	74,6	67,6	66,6	-1,0	-1,5	-8,0	-10,7
9.	Podkarpackie	170,3	159,1	157,5	-1,6	-1,0	-12,8	-7,5
10.	Podlaskie	76,1	69,7	69,1	-0,6	-0,9	-7,0	-9,2
11.	Pomorskie	179,7	166,4	161,1	-5,3	-3,2	-18,6	-10,4
12.	Śląskie	309,7	288,3	282,5	-5,8	-2,0	-27,2	-8,8
13.	Świętokrzyskie	126,3	115,3	113,0	-2,3	-2,0	-13,3	-10,5
14.	Warmińsko-Mazurskie	162,4	149,0	147,0	-2,0	-1,3	-15,4	-9,5
15.	Wielkopolskie	232,2	210,8	207,7	-3,1	-1,5	-24,5	-10,6
16.	Zachodniopomorskie	182,7	164,8	163,0	-1,8	-1,1	-19,7	-10,8
POLSKA		2999,6	2760,1	2712,1	-48,0	-1,7	-287,5	-9,6

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

Tabela. Dynamika stopy bezrobocia w październiku 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	wrzesień 2005	październik 2005	w porównaniu do poprzed- niego miesiąca	od początku roku
1.	Dolnośląskie	22,4	20,4	20,2	-0,2	-2,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	23,6	22,1	21,8	-0,3	-1,8
3.	Lubelskie	17,8	16,6	16,3	-0,3	-1,5
4.	Lubuskie	25,6	23,7	23,2	-0,5	-2,4
5.	Łódzkie	19,5	17,7	17,4	-0,3	-2,1
6.	Małopolskie	15,0	13,6	13,4	-0,2	-1,6
7.	Mazowieckie	14,7	13,9	13,7	-0,2	-1,0
8.	Opolskie	20,0	18,2	18,0	-0,2	-2,0
9.	Podkarpackie	19,1	17,9	17,7	-0,2	-1,4
10.	Podlaskie	16,1	14,8	14,7	-0,1	-1,4
11.	Pomorskie	21,4	19,9	19,3	-0,6	-2,1
12.	Śląskie	16,9	15,7	15,4	-0,3	-1,5
13.	Świętokrzyskie	22,0	20,3	19,9	-0,4	-2,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	29,2	27,2	26,9	-0,3	-2,3
15.	Wielkopolskie	15,9	14,5	14,3	-0,2	-1,6
16.	Zachodniopomorskie	27,5	25,2	24,9	-0,3	-2,6
POLSKA		19,0	17,6	17,3	-0,3	-1,7

Statystyka rynku pracy

załącznik 3

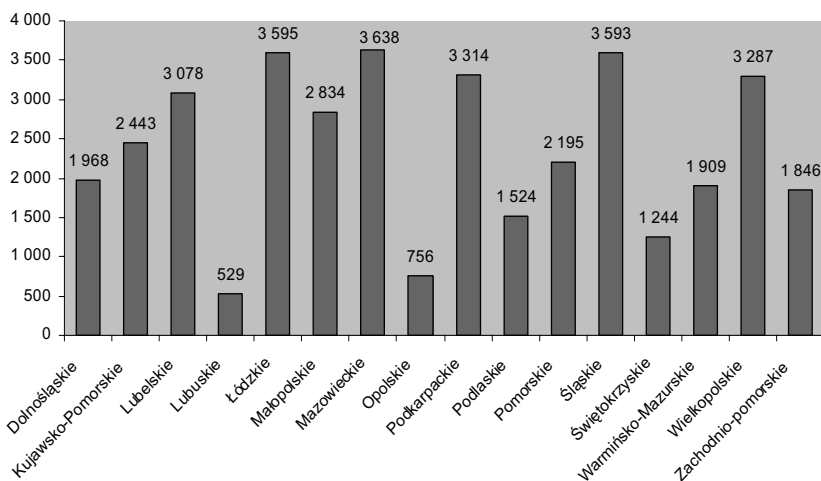
Tabela. „Napływ” i „odpływ” młodzieży (w tys.) w poszczególnych miesiącach 2004 r. oraz 2005 r.

Miesi c/Rok		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:			stan w ko cu okresu				
				podj cia pracy		rozpocz cia szkolenia lub sta u "	liczba	% do ogół bebrobotnych			
				razem	subsydio- wanej				niesubsy- diowanej		
Bezrobotni 18-24 lata											
Rok 2004		stycze	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	
		kwiecie	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	
		sierpie	90,4	104,0	32,1	2,2	29,9	19,3	759,8	25,3	
		wrzesie	112,3	116,7	39,9	3,1	36,8	23,9	755,5	25,4	
		pa dziernik	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	
		grudzie	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 pocz t- ku roku	liczba	1067,7	1164,7	426,2	54,5	371,7	171,0	*	*
		% do ogółu wyrejestro- wa		*	100,0	36,6	4,7	31,9	14,7	*	*
Bezrobotni do 25 roku ycia											
Rok 2005		stycze	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	
		kwiecie	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	105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8	
		sierpie	94,0	94,0	30,3	3,0	27,3	24,8	613,6	22,0	
		wrzesie	123,8	112,7	39,5	4,0	35,5	31,5	624,7	22,6	
		pa dziernik	100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4	
		listopad									
		grudzie									
		II półrocze									
		od pocz t- ku roku	liczba	867,1	864,5	315,5	35,5	280,0	200,3	*	*
		% do ogółu wyrejestro- wa		*	100,0	36,5	4,1	32,4	23,2	*	*

* 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

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



- 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