

Spis treści

Obowiązujące stawki kwoty i wskaźniki	5
– stan prawny na dzień 1 kwietnia 2006 r.	5
– stan prawny na dzień 1 maja 2006 r.	7
– stan prawny na dzień 1 czerwca 2006 r.	9
Od Redakcji	11
Studia i opracowania	
Priorytety rozwoju Polski – kapitał ludzki (tezy robocze) – <i>Michał Boni</i>	13
Przemiany na rynku pracy w Polsce na tle procesów integracji z Unią Europejską – <i>Krzyszyna Leszczewska</i>	29
Efekty aktywnej polityki państwa na rynku pracy w Polsce w latach 2001–2004 – <i>Anna Reichelt</i>	47
Partnerstwo lokalne i regionalne jako czynnik rozwoju i tworzenia miejsc pracy – <i>Konrad Rokoszewski</i>	55
Procedury standardu usług poradnictwa zawodowego w mobilnych centrach informacji zawodowej OHP – <i>Miroslaw Żurek, Elżbieta Żywiec-Dąbrowska</i>	79
Badania i analizy	
Zmiany w strukturze kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym zawodowym w województwie śląskim w latach 2001–2005 – <i>Jolanta Drobot</i>	96
Monitoring wymogów kwalifikacyjnych i warunków zatrudnienia absolwentów na lokalnym rynku pracy miasta Tychy i powiatu bieruńsko-lędzkiego – <i>Rafał Muster</i>	112
Informacje – wydarzenia – wiadomości	
Międzynarodowe sympozjum nt. polityki w zakresie rozwoju kariery zawodowej – <i>Hanna Świątkiewicz-Zych</i>	132
Literatura o rynku pracy	137
Przegląd krajowy	137
Przegląd zagraniczny	143

Statystyka rynku pracy

Informacja o bezrobociu w marcu 2006 r.	160
Informacja o bezrobociu w kwietniu 2006 r.	176
Informacja o bezrobociu w maju 2006 r.	189

Pismo do wup i pup	203
---------------------------------	-----

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 kwietnia 2006 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

1. Zasiłki dla bezrobotnych: a) podstawowy (100%) b) obniżony (80%) c) podwyższony (120%)	521,90 417,60 626,30
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie: a) odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40% zasiłku dla bezrobotnych), b) odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100% zasiłku dla bezrobotnych).	208,80 521,90
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), b) z własnej inicjatywy (do 30% zasiłku dla bezrobotnych)	261,00 156,60
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 – 0,93%) tj. w łącznej wysokości – 33,45%.

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*) b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (449,55 + 80,92*) c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (899,10 + 161,84*)	615,84 530,47 1.060,94
2. Robót publicznych: a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.264,31 + 227,58*), b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.528,62 + 455,15*).	1.491,89 2.983,77

3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	2.697,30
--	-----------------

*) 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 0,90% do 3,60%). 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)	10.114,48
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	12.643,10
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	7.585,86
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	5.057,24
3. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 500% przeciętnego wynagrodzenia)	12.643,10
4. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 01.03.2006 r.)	5,50%

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 1.01.2006 r.)	899,10
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w IV kw. 2005 r.	2.528,62
3. Składka na Fundusz Pracy	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (od 1.01.2006 r.)	8,75%

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 maja 2006 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

1. Zasiłki dla bezrobotnych: a) podstawowy (100%) b) obniżony (80%) c) podwyższony (120%)	521,90 417,60 626,30
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie: a) odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40% zasiłku dla bezrobotnych), b) odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100% zasiłku dla bezrobotnych).	208,80 521,90
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), b) z własnej inicjatywy (do 30% zasiłku dla bezrobotnych)	261,00 156,60
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 ok. 0,93%) tj. w łącznej wysokości – 33,45%.

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*) b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (449,55 + 80,92*) c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (899,10 + 161,84*)	615,84 530,47 1.060,94
2. Robót publicznych: a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.264,31 + 227,58*), b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.528,62 + 455,15*).	1.491,89 2.983,77

3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	2.697,30
--	-----------------

*) 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 0,90% do 3,60%). 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)	10.114,48
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	12.643,10
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	7.585,86
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	5.057,24
3. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 500% przeciętnego wynagrodzenia)	12.643,10
4. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 01.03.2006 r.)	5,50%

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 1.01.2006 r.)	899,10
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w IV kw. 2005 r.	2.528,62
3. Składka na Fundusz Pracy	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (od 1.01.2006 r.)	8,75%

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 czerwca 2006 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

1. Zasiłki dla bezrobotnych: a) podstawowy (100%) b) obniżony (80%) c) podwyższony (120%)	532,90 426,40 639,50
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie: a) odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40% zasiłku dla bezrobotnych), b) odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100% zasiłku dla bezrobotnych).	213,20 532,90
3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	106,60
4. Dodatek aktywizacyjny – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową: a) za skierowaniem urzędu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (do 50% zasiłku dla bezrobotnych), b) z własnej inicjatywy (do 30% zasiłku dla bezrobotnych).	266,45 159,87
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).	266,45

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2006 r. o 2,1% tj. wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2005 r. w stosunku do 2004 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 – 0,9% – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopą procentową obowiązującą go w danym roku składkowym) tj. w łącznej wysokości – 33,4%.

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 (532,90 + 95,92*) b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (449,55 + 80,92*) c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (899,10 + 161,84*)	628,82 530,47 1.060,94
2. Robót publicznych: a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.265,09 + 227,72*), b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.530,18 + 455,43*).	1.492,81 2.985,61

Studia i opracowania

3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia).	2.697,30
---	-----------------

*) 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 0,90% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). 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)	10.120,72
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	12.650,90
a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	7.590,54
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	5.060,36
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	
3. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 500% przeciętnego wynagrodzenia)	12.650,90
4. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 01.03.2006 r.)	5,50%

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 1.01.2006 r.)	899,10
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w I kw. 2006 r.	2.530,18
3. Składka na Fundusz Pracy	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (od 1.01.2006 r.)	8,75%

Drodzy Czytelnicy,

Przekazujemy Wam do lektury, drugi kwartalny numer „Rynku Pracy” w tym roku. Jest on bardzo różnorodny. Znajdziecie w nim Państwo, zarówno rozważania poświęcone priorytetom strategii na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy, jak i ocenę efektów aktywnej polityki rynku pracy prowadzonej w Polsce w trudnym okresie lat 2001–2004. Debata nad priorytetami polityki rynku pracy jest o tyle kluczowa, iż kończą się przygotowania do ostatecznego zamknięcia dokumentów programowych na lata 2007–2013, na następny okres programowania w Unii Europejskiej. I naprawdę jest istotne, jakie te priorytety będą, i czy uda się uzyskać efekt synergii działań finansowanych z EFS w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz działań finansowanych z FP w ramach strategii zatrudnienia państwa, której elementem jest polityka rynku pracy na szczeblu krajowym, oraz na poziomach regionalnych i lokalnych.

Jest w numerze także wiele innych ciekawych artykułów. Przedstawiamy problematykę partnerstwa lokalnego i regionalnego, zagadnienia związane ze standaryzacją usług poradnictwa zawodowego, czy kwestie dotyczące kierunków kształcenia na równych poziomach i w różnych miejscach Polski, z próbą pokazania, jak na lokalnym rynku pracy należy monitorować wymogi kwalifikacyjne i warunki zatrudnienia stawiane absolwentom. Z wielu przedstawianych w numerze artykułów wysnuć można istotne rekomendacje, tak ważne jako przesłanki własnych decyzji, jakie część Państwa podejmuje – budując aktywną politykę rynku pracy z różnych pozycji i w różnych rolach.

Dobrej, inspirującej lektury!

Redakcja

Studia i opracowania

Michał Boni

Priorytety rozwoju Polski – kapitał ludzki (tezy robocze)

Konteksty Strategii

Polsce, jak każdemu krajowi, potrzebna jest strategia rozwoju porządkująca priorytety w perspektywie co najmniej 7–10 lat. Priorytety i cele wynikać muszą z głębokiej diagnozy sytuacji oraz prognoz w różnych dziedzinach. Ważnym kontekstem „*Strategii Rozwoju Kraju*” są dokumenty i zawarte w nich cele Unii Europejskiej. Zarówno te o charakterze generalnym, jak *Strategia Lizbońska*, oraz uszczegółowienia – jak choćby *Krajowy Program Reform* na lata 2005–2008, dokument wskazujący kierunki wspomagające osiągnięcie spóźnionych w realizacji celów *Strategii Lizbońskiej*. Dla obszaru związanego ze wzrostem gospodarczym i zatrudnieniem, kluczowe znaczenie mają „*Zintegrowane Wytyczne na rzecz Wzrostu i Zatrudnienia*”.

Przygotowując się do absorpcji środków unijnych w następnym okresie programowania (2007–2013) należy do krajowych celów strategicznych odnieść dokument wymagany w Unii Europejskiej, jakim są „*Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia*” (jak i też odnieść się do dyskutowanego i szeroko konsultowanego społecznie od początku 2005 roku aż do lata 2005 – *Narodowego Planu Rozwoju*). Powstające już, konkretne opracowanie w postaci *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* – winno również być zorientowane na perspektywę strategiczną, a nie wyłącznie stanowić

uzasadnienie dla programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wkładem w „Strategię Rozwoju Kraju” ma być poniższe opracowanie, skoncentrowane na sferze problemów związanych z funkcjonowaniem kapitału ludzkiego.

Priorytety

Strategiczne podejście zakładać musi w pierwszym rzędzie tworzenie warunków dla wzrostu gospodarczego, odpowiednio wysokiego (powyżej 5% przyrostu PKB rocznie) i trwale stabilnego. Wzrost gospodarczy jest kluczowym, aczkolwiek nie do końca wystarczającym warunkiem rozwoju kraju i to w wielu wymiarach. Wszechstronność rozwoju zależy powinna w najbliższych latach od sprzężenia ze sobą kilku znaczących kierunków działań. Są to: *wzrost zatrudnienia* polegający na radykalnym zwiększeniu udziału pracujących w populacji osób w wieku produkcyjnym (pełne wykorzystanie zasobów pracy), *wzrost innowacyjności* gospodarki (nie chodzi tu tylko o sam wzrost nakładów na B+R, ale inny model stymulowania i finansowania rozwoju nauki i jej wykorzystywania dla budowy gospodarki opartej na wiedzy), *wyrównywanie różnic międzyregionalnych* (bez osłabiania tempa rozwoju najsilniejszych aglomeracji i regionów, ale z odpowiednią dbałością o efekty procesów konwergencji). Każdy z tych kierunków działań w sposób pośredni lub bezpośredni może przyczyniać się do *zwiększania skali spójności społecznej* w Polsce, czyli pomniejszania zagrożeń wynikających z wykluczenia społecznego.

UWARUNKOWANIA I WSKAŹNIKI

- Perspektywa 2015
- Wskaźnik zatrudnienia do 2015 – 58–60%
- Zmniejszenie różnic między regionami – PKB na osobę lub tempo wzrostu regionalnego najsłabszych regionów nie mniejsze niż 50% średniej krajowej
- Wydatki na B+R wzrost 3-krotny do 1,8% PKB
- Zatrudnienie niepełnosprawnych (skala spójności społecznej) wzrost dwukrotny do 26–30%
- Skala ubóstwa skrajnego poniżej 10%

Dla rozwoju kapitału ludzkiego szczególne znaczenie mają warunki tworzenia miejsc pracy oraz połączenie ze sobą poprawy edukacji społeczeństwa z realnym wzrostem innowacyjności – tak, by tworzyć zręby społeczeństwa i gospodarki opartych na wiedzy.

Kluczowe dla wspierania wzrostu zatrudnienia są: *wysokie tempo inwestycji* (aż do skali ok. 30% nakładów inwestycyjnych w relacji do PKB), *rozwój przedsiębiorczości* wynikający z likwidacji wszelkich barier administracyjno-organizacyjnych, wzrostu dostępu do kapitału, szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw, oraz *obniżanie kosztów pracy*, głównie o charakterze pozapłacowym, co wynikać powinno z wymuszenia dyscypliny w sferze wydatków socjalnych i uporządkowania nakładów oraz wzrostu efektywności działań instytucji polityki społecznej.

Perspektywy

Poprawne wskazanie priorytetów i głównych celów wymaga spojrzenia na procesy rozwoju w kilku perspektywach równocześnie. Istotne są tu:

- Perspektywa makroekonomiczna (określająca warunki trwałego wzrostu, ale i charakter przewag konkurencyjnych polskiej gospodarki, jak również stabilność pieniądza oraz perspektywa wejścia do sfery euro).
- Perspektywa mikroekonomiczna (otwarta na pełną likwidację barier w rozwoju przedsiębiorczości i lepszy klimat dla inwestorów krajowych i zagranicznych, pozwalająca dbać o konkurencyjność i innowacyjność).
- Perspektywa regionalna (wykorzystująca wiedzę o różnicach międzyregionalnych po to, by w planowy sposób zmniejszać dysproporcje poprzez rozwój infrastruktur różnego rodzaju: teleinformacyjnej, drogowej, kolejowej, edukacyjnej, zdrowotnej itp.).
- Perspektywa demograficzna (pozwalająca na zrozumienie wyzwań demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa, napięciami wynikającymi z obecności na rynku pracy dwóch wyższych demograficznych, zagrożeniami dla przyszłej równowagi w związku z różnicą między wskaźnikiem dzietności – 1,2 a stopą zastępowalności pokoleń – 2,1).

- Perspektywa instytucjonalna (oznaczająca ocenę warunków dla funkcjonowania sprawnego państwa, dobrego rządu, realnej decentralizacji i dzielenia się odpowiedzialnością za sprawy publiczne pomiędzy różnymi szczeblami władzy, ale i z udziałem partnerów społecznych, wedle zasady pomocniczości).
- Perspektywa finansowa (oznaczająca warunki dla bezpiecznego funkcjonowania finansów publicznych, ale i zadaniowość wieloletnich budżetów, czy zdolność do absorpcji środków UE).

Trudno bowiem określać warunki dla rozwoju, jeśli którąś z tych perspektyw pomijamy. O ile jednak, na pierwszy rzut oka – oczywiste jest znaczenie perspektywy makroekonomicznej, mikroekonomicznej, finansowej, czy regionalnej, to już kwestie związane ze sprawami demografii czy instytucjonalnych uwarunkowań rozwoju wzbudzać mogą różną ocenę.

Niemniej jednak – wyzwania demograficzne, podkreślana presja dwóch wyży (pierwszego, powojennego, który wchodzi w okres „starzenia się” oraz drugiego – młodzież wchodząca na rynek pracy) mają tak duże znaczenie dla rozwoju gospodarki, ale i sytuacji kapitału ludzkiego, że nie można ich pominąć w procesie budowania priorytetów. Istotne znaczenie ma też potencjał instytucjonalny – czyli ramy prawne, funkcjonowanie instytucji i wzorów działania w obszarze rozwoju kapitału ludzkiego.

Kapitał ludzki – kierunki wsparcia

Warunki dla równowagi demograficznej

Niezbędnym czynnikiem przyszłej, potencjalnej równowagi demograficznej jest stworzenie lepszych warunków startu życiowego i rodzinnego młodej generacji w Polsce. Wartością młodego pokolenia jest rosnący poziom edukacyjny i większa gotowość do adaptacji do zmieniającej się gospodarki.

Jeśli jednak chcemy zacząć poprawiać wskaźnik dzietności z obecnego 1,2 – tak by zbliżyć się do poziomu dzisiejszej Francji, czy Szwecji (ok. 1,9 – najwyższe w Europie), to *konieczne jest stworzenie warun-*

ków dla łączenia funkcji zawodowych i rodzinnych. Urodziny 1 dziecka w Polsce przesunęły się nieznacznie z wieku poniżej 23 lat – do powyżej 25 lat, ale w populacji rodzących się dzieci – pierwsze to ok. 50% urodzin. Narodziny 2 dziecka przesunęły się z wieku ok. 25 lat – do powyżej 29 lat i mogą dalej się przesuwac (ten proces należałoby powstrzymywać, oczywiście bez tamowania naturalnych przemian cywilizacyjnych w postawach kobiet i rodzin). Potrzebne jest zatem, by młode rodziny nie obawiały się decyzji o posiadaniu 2 i więcej dzieci ze względu na ograniczenia w karierze zawodowej. Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami jest największa w grupie 25–29 lat, co świadczy, że część kobiet wstrzymuje karierę zawodową, by mieć dzieci. Generalnie jednak wskaźniki zatrudnienia u młodych nie są aż tak niskie – co dowodzi, iż często kariera zawodowa wybierana jest jako prymarne rozwiązanie, a powiększanie rodziny przesuwane jest na dalszy plan. Wiele młodych kobiet ma spóźniony i utrudniony start zawodowy, a ich powrót na rynek pracy jest ograniczany barierami obaw pracodawców.

Oprócz wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, by partnerzy mogli – pełniąc funkcje domowe i rodzinne – nie tracić umiejętności zawodowych (udział w szkoleniach podczas urlopu wychowawczego, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca w domu, telepraca itp.), ważny jest powszechny dostęp do taniej i dobrej jakościowo opieki nad dziećmi, głównie w wieku przedszkolnym (rola samorządów).

Kluczowa może się okazać *otwartość pracodawców* na takie rozwiązania – lepiej je promować, niż wprowadzać regulacje restrykcyjne i kosztowne (jak np. przymus zatrudnienia kobiety po urlopie macierzyńskim przez okres 3 lat). Trzeba rozważyć, czy specjalne rozwiązania zmniejszające koszty pracy zatrudnianych po raz pierwszy młodych ludzi przez okres 12 miesięcy (np. refundacja składki ubezpieczeniowej) – nie zrekompensowałyby mniejszej dla pracodawcy wartości młodego pracownika, wynikającej z braku umiejętności praktycznych.

UWARUNKOWANIA I WSKAŹNIKI

- Elastyczne formy zatrudnienia i organizacja pracy – zmiany w prawie – wprowadzenie 2007 i 2008
- Większy dostęp do przedszkoli (rola samorządu) zadanie ciągłe, wzrost wskaźników do poziomu Strategii Lizbońskiej do 2015
- Promocja łączenia funkcji rodzinnych i pracowniczych wśród pracodawców (instytucja odpowiedzialna: Komisja Trójstronna, od 2007 zadanie ciągłe)
- Zmniejszenie kosztów pracy dla młodych (instytucja odpowiedzialna: MPiPS, wprowadzenie od 2007)
- Pakiet rozwiązań na rzecz rodziny (instytucja odpowiedzialna: MPiPS, wprowadzenie od 2007, zmiany w podatkach 2008–2009)

A zatem, niezbędny jest *pakiet rozwiązań na rzecz rozwoju rodziny*, w tym i zachęty podatkowe, lepsze niż same świadczenia rodzinne dla najuboższych.

Jeżeli jednak myślimy o pełnej równowadze generacyjnej na rynku pracy – to *problemem kluczowym jest niska aktywność zawodowa osób starszających się*, powyżej 50 roku życia. Polska ma najniższy w UE średni wiek wyjścia z rynku pracy – 58 lat, a wskaźnik zatrudnienia w grupach seniorów (55+) wynosi tylko 26% (Dania 60%, Finlandia 52%, Wielka Brytania 51% itp.). Tylko 17% kobiet i tylko 33% mężczyzn przechodzi na emeryturę w wieku emerytalnym, reszta wcześniej.

W celu poprawy sytuacji należy:

- Ograniczyć zachęty instytucjonalne do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (zmiany w ustawodawstwie) i ograniczać wpływ osób w wieku bliskim 50 lat na renty.
- Dokończyć reformę emerytalną (jednorodność systemu dla wszystkich grup zawodowych i rolników, instytucja aktuarusza krajowego, model zakładów emerytalnych wypłacających świadczenia, rozwiązanie problemu emerytur związanych z pracą w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze).
- Zwiększyć efektywność profilaktyki zdrowotnej, by utrzymywać większą zdolność do zatrudnienia w starszej generacji.

- Promować utrzymywanie zatrudnienia osób 50+ w przedsiębiorstwach (i innych podmiotach np. elastycznie można zatrudniać ludzi w III sektorze) poprzez uzupełnianie ich kwalifikacji (specjalne programy) i kompetencji, lepszą realokację i wykorzystywanie doświadczenia zawodowego, łączenie elastycznego zatrudnienia z okresami odpoczynku, czy pełnienia funkcji rodzinnych (np. w roli babci).

W nadchodzących 5 latach liczba osób w wieku pomiędzy 50 a 60/65 rokiem życia wzrośnie o 2 miliony. Jeżeli nie chcemy załamania finansów systemu emerytalnego (mało pracujących, duża liczba świadczeniobiorców), jeżeli chcemy przesuwania średniej wieku wyjścia z rynku pracy o 0,5 roku w okresach dwuletnich (a może i co roku!) – to *polityka utrzymania w zatrudnieniu osób z grupy 50+ musi być priorytetem.*

UWARUNKOWANIA I WSKAŹNIKI

- Ograniczenie wcześniejszych emerytur (instytucja odpowiedzialna: MPiPS, proces wdrożenia od 2007 do 2009)
- Utrzymanie modelu orzekania o rentach w ZUS i zmiana orzekania w KRUS (instytucja odpowiedzialna: MPiPS, realizacja w latach 2007–2009)
- Dokończenie reformy emerytalnej (instytucja odpowiedzialna: MPiPS, realizacja w latach 2007–2009)
- Programy profilaktyki narodowej, np. na wzór Finlandii, Krajowy program na rzecz obniżania poziomu cholesterolu 2008–2015. Nakłady roczne? (instytucja odpowiedzialna: MZ)
- Wprowadzenie dodatkowych ubezpieczeń zdrowotnych w celu poprawy profilaktyki (instytucja odpowiedzialna: MZ, od 2008)
- Promocja programu 50+ ((instytucja odpowiedzialna: MIPS i Komisja Trójstronna, od 2007 w sposób ciągły przez cały czas: z wykorzystaniem środków APRP w skali 100 mln zł rocznie do 1 mld rocznie (1 mld 20% APRP na 50+ od 2011)
- Przesuwanie wieku wyjścia z rynku pracy o 1 rok w 2 lata (60 lat w 2011, 62 lata w 2015)

Edukacja ku pracy i innowacyjności

Niewiele ponad połowę polskich dzieci uczęszcza do przedszkoli, a trochę poniżej 15% na obszarach wiejskich. Funkcje przedszkola nie są tylko powiązane z poprawą warunków dla pracy rodziców, ale głównie odnoszą

się do wyrównywania szans – właśnie w tak wczesnym wieku, w okresie kształtowania się wielu cech i predyspozycji człowieka. Większy dostęp do dobrze wyposażonych przedszkoli musi być jednym z zadań polityki rozwoju kapitału ludzkiego.

Istotne są też dalsze zmiany w systemie edukacji. Szkoły powinny lepiej *przygotowywać do pracy we współczesnej gospodarce* – stąd potrzeba:

- tworzenia szkolnych ośrodków kariery (1 na kilka, kilkanaście szkół),
- nauki zarządzania własną karierą zawodową,
- nauki języków na o wiele lepszym poziomie, niż dzisiaj (nie na studiach dopiero należy nabywać kompetencje językowe),
- wzrostu umiejętności z obszaru matematyki i przedmiotów ścisłych (gdzie w rozwiązywaniu problemów wg badań porównawczych PISA młodzi Polacy są gorsi od innych),
- uczenia przedsiębiorczości i innowacyjności (wzorem są tu Stany Zjednoczone),
- czy wreszcie upowszechnienia umiejętności informatycznych i dostępu do Internetu z każdej szkoły, czy klasy (jest to szczególnie istotne dla rozwoju obszarów wiejskich, by np. szkoły na tych terenach stały się ogólnie dostępnymi centrami zmian i innowacji, właśnie dzięki dobremu wyposażeniu informatycznemu oraz nauczycielom, przygotowanym profesjonalnie do tak rozległych zadań).

Jest ważne, by system finansowania edukacji i *wsparcia stypendialnego* dawał szansę młodzieży z każdego środowiska na wybór ścieżki edukacyjnej wedle marzeń i możliwości. Wiązałoby się to z wprowadzeniem bardziej przejrzystego systemu finansowania placówek oświatowych (bon edukacyjny) oraz szkół wyższych (odpłatność nie jako bariera, ale przy systemie stypendialnym – lepszy mechanizm alokacji środków).

Wsparcia i unowocześnienia bazy technicznej (także w centrach kształcenia praktycznego) oraz programów i poprawy nauczania wymagają szkoły zawodowe (także licea profilowane), by można było naprawdę uczyć w nich praktycznych umiejętności zawodowych, a nie tylko teorii.

Kluczowe dla przyszłego rozwoju jest bardziej racjonalne i dopasowane do wymogów rynku pracy, stymulowanie ścieżek rozwoju edukacyjnego, wybieranych przez młodzież. Potrzeba nam *więcej osób z predyspozycjami i umiejętnościami w zawodach technicznych* i na studiach politechnicznych (tylko 18% młodzieży podejmuje studia inżynierskie). Wykorzystywanie technologii we współczesnym świecie i przetwarzanie informacji – wymaga takich właśnie zasobów pracy i popyt na zawody tego rodzaju rośnie i będzie rósł.

Wielkim osiągnięciem jest boom edukacyjny – 50% 19-nastoletków podejmuje studia wyższe, jesteśmy na 6 miejscu w świecie, jeśli chodzi o liczbę studentów na 10 tys. mieszkańców (519) za: Kanadą, USA, Finlandią, Australią i Koreą Płd., Niemniej jednak – problemem jest jakość studiów, jakość absolwentów i sposób studiowania (50% studiuje zaocznie i wieczorowo), co wymaga zmian, certyfikacji uczelni, dostosowywania ich kierunków i oferty programowej do realnych wymagań rynku pracy.

UWARUNKOWANIA I WSKAŹNIKI

- Rozwój przedszkoli, cele Strategii Lizbońskiej do 2012 (instytucja odpowiedzialna: MEIN)
- Szkolne ośrodki kariery 2007–2012 budowa sieci (instytucja odpowiedzialna: MEIN)
- Zmiany w programach szkolnych (rozwoj komputeryzacji) (instytucja odpowiedzialna: MEIN, od 2007 zadanie ciągłe)
- Dostęp do Internetu z każdej klasy szkolnej (instytucja odpowiedzialna: MEIN, realizacja w latach 2007–2012)
- Nowy system finansowania edukacji i wsparcia stypendialnego (instytucja odpowiedzialna: MEIN, przygotowanie 2007, wprowadzenie 2008–2009)
- Baza techniczna szkół zawodowych (instytucja odpowiedzialna: MEIN, od 2007 zadanie ciągłe)
- Reorientacja wyboru kierunku studiów przez młodych, studia politechniczne (instytucja odpowiedzialna: MEIN, w latach 2007–2012)
- Poprawa jakości prymatu szkół wyższych (patronat MEIN, zadanie realizowane 2007–2010)

Edukacja przez całe życie

Wymogiem konkurencyjności we współczesnej gospodarce – jest *adaptacyjność przedsiębiorstw oraz pracowników*. Ta ostatnia oznacza zmienność kwalifikacji i zawodów w okresie całej kariery zawodowej. Podstawą jest stworzenie warunków dla nowej postawy pracowników, ale i infrastruktury edukacji dorosłych – tak, by decyzje o zmianie kwalifikacji miały profesjonalny charakter (po rozmowie z doradcą zawodowym i bilansie własnych kwalifikacji i kompetencji) i były *proaktywne* (przed ewentualną groźbą utraty pracy), a nie reaktywne.

Z badań popytu na szkolenia wynika, iż *Polacy doceniają wpływ szkoleń i rozwoju umiejętności zawodowych oraz miękkich (dotyczących poruszania się po rynku pracy) – ok. 80% badanych*. Popyt na szkolenia wzrósł w latach 2000–2005 z 31% do 45%, a w grupie wiekowej 50–59 lat przeszło dwukrotnie. Oznacza to, iż dostęp do szkoleń wiązany jest z pozycją na rynku pracy. Faktem jest, iż jeśli odjąć z definicji kształcenia ustawicznego – szkolenia o wąskim zakresie (bhp itp.), to niewiele ponad 12% dorosłych uczestniczy w szkoleniach (poniżej 40% średnio w UE). Problemem jest postawa pracodawców – w 60% twierdzą oni, iż ich pracownicy mają dostateczne na ich stanowiskach kwalifikacje, a o korzystaniu ze szkoleń decydują w 50% właściciele i szefowie firm. Nie mierzy się też realnej efektywności szkoleń. W tym względzie rynek usług szkoleniowych wymaga uporządkowania i wewnętrznych regulacji (certyfikacja środowiskowa?).

Z badań wynika, że *pracownicy są gotowi do współpłacenia za ten rodzaj inwestycji we własną przyszłość*. Tymczasem jednak nie ma przejrzystego modelu finansowania szkoleń i w ogóle aktywności w obszarze edukacji ustawicznej. Wymaga rozstrzygnięć, co powinno być finansowane przez pracowników indywidualnie, co przez pracodawców (jako inwestycja nie tylko w pracowników, ale i w rozwój firmy – instytucja funduszu szkoleniowego wprowadzona w ustawie o promocji zatrudnienia nie sprawdziła się), a co z środków publicznych (państwa i EFS).

Można zakładać, iż w ciągu kilku lat spora część młodzieży (ok. 600–800 tys.) wyedukowanej formalnie wysoko, ze względu na jakość ukończonych studiów – będzie musiała uzupełniać swoją wiedzę i kwalifikacje,

by wzmocnić własną pozycję na rynku pracy. To zwiększy popyt, ale wymaga też dobrej jakościowo odpowiedzi instytucji szkoleniowych.

Już w najbliższych latach, jeśli polskie firmy będą chciały budować swoje przewagi konkurencyjne – rozwój postaw na rzecz uczenia się przez całe życie oraz wzrost dostępności usług szkoleniowych będzie konieczny.

UWARUNKOWANIA I WSKAŹNIKI
<ul style="list-style-type: none">• Zwiększenie dostępu do edukacji dorosłych legislacji i model finansowania z wykorzystaniem EFS (instytucje odpowiedzialne: MEIN i MPiPS, od 2007 przez cały okres)

Sprawny rynek pracy

Podstawowym warunkiem wzrostu zatrudnienia i obniżania bezrobocia – jest obok wykorzystania warunków dla popytu na pracę oraz poprawy jakości podaży pracy, sprawność przepływów: ze stanu bezrobocia do pracy, z nieaktywności do zatrudnienia, z jednej pracy do drugiej, ze szkoły do pracy. Wspomagać powinien tę dynamikę przepływów – właśnie sprawny rynek pracy. O sprawności rynku pracy decydują trzy fundamentalne czynniki.

Pierwszym jest elastyczność prawa pracy i rynku pracy, związana z procesami zatrudniania i zwalniania, swobodą prawną i kosztową adaptacji poziomu i form zatrudnienia do aktualnych wymogów ekonomicznych firmy, otwartością w organizowaniu czasu pracy i pracy w ogóle (wydłużony do 12 miesięcy okres rozliczania czasu pracy) itp. Zmiany, jakie zaszły w ostatnich kilku latach powodują, iż indeksy elastyczności dla Polski sytuują nasz kraj w grupie środkowej – o wiele lepiej niż Niemcy, Francja, Portugalia, ale mniej elastycznie niż w Wlk. Brytanii, Irlandii, czy Danii, a nawet Czechach.

Problemem nie jest to, czy mamy już wystarczającą elastyczność wedle porównań międzynarodowych, ale jakiej elastyczności Polsce potrzeba, by zmniejszyć bezrobocie i zwiększyć zatrudnienie?

Proces ten wymaga dialogu z partnerami, szacunku dla obowiązującego prawa pracowników (ze strony pracodawców), ale też i decentralizacji prawa pracy, by o wielu rozwiązaniach decydować nie poprzez ustawy,

ale umowy zawierane między stronami na poziomie przedsiębiorstw. To byłaby też droga do polskiego modelu *flexicurity* – tak, by zacząć chronić uprawnienia i pozycję sporej części pracowników rotacyjnych, zatrudnianych krótkoterminowo (25% pracujących w Polsce zatrudnionych jest na czas określony, co oczywiście zmniejsza ich poczucie bezpieczeństwa i stabilności pozycji).

Drugim czynnikiem usprawniającym rynek pracy jest funkcjonowanie usług zatrudnieniowych. Ich adresatami są bezrobotni, ale i poszukujący pracy, oraz pracodawcy. Przy obecnym potencjale Publicznych Służb Zatrudnienia – PSZ (ok. 20 tys. osób, z czego 30% to pracownicy profesjonalni i na kierowniczych stanowiskach, gdzie 1 doradca zawodowy przypada na 4600 bezrobotnych, a 1 pośrednik na ok. 1700 bezrobotnych, gdzie fluktuacja kadr w skali roku wynosi ok. 50%) są one w stanie aktywizować ok. 20% bezrobotnych w skali roku. Dla osiągnięcia masy krytycznej wspomagającej poprzez aktywizację ok. 40% bezrobotnych – szybsze zmniejszanie bezrobocia i wzrost zatrudnienia – niezbędne jest *zlecenie usług rynku pracy na zewnątrz* w o wiele większej skali, niż dzisiaj. To wymaga otwarcia się na rynek usług zatrudnieniowych (podmioty komercyjne i NGO) z dbałością o jakość realizowanych usług, unikanie „creamingu”, przejrzystość zasad przetargowych. Kluczem jest też partnerstwo pomiędzy PSZ, samorządem, instytucjami edukacyjnymi, biznesem, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi – by szukać narzędzi jak najlepiej zaadresowanych do grup ryzyka na rynku pracy.

Trzeci czynnik – to orientacja na efektywność. Wymaga to wzmocnienia w realizacji Aktywnej Polityki Rynku Pracy (APRP) narzędzi pozwalających na:

- dobrą diagnozę sytuacji (krajowej, regionalnej, lokalnej) i identyfikację potrzeb,
- wskazanie grup docelowych (nie sztywno przypisanych do zdefiniowanych w ustawie, ale specyficznych w określonej sytuacji),
- dopasowanie narzędzi oddziaływania na te grupy i indywidualne osoby (standaryzacja usług, różnorodność metod) do tych grup (czy osób),
- wskazanie celów do osiągnięcia i mierników realizacji: rezultatów i efektów,

- monitorowanie,
- nagradzanie za sukcesy odpowiednio urzędy pracy, czy usługodawców,
- ocenę efektywności netto – pod kątem, czy interwencja była dobrze zaadresowana (do tych, co sami nie daliby sobie rady na rynku pracy, albo w dużo mniejszym stopniu) i skutecznie, oraz ile kosztowała (nakłady – efekty).

Jedynie tak prowadzona APRP pozwoli na odpowiednie wykorzystywanie środków z EFS oraz akceptację zwiększenia wydatków na aktywne polityki (poprzez Fundusz Pracy) z obecnych 0,22% PKB *do co najmniej 0,5% PKB* w najbliższych kilku latach.

Orientacja na efektywność powinna być ważnym składnikiem programowania polityki rynku pracy i wskazywania priorytetów. Dotyczy to specjalnie grup wysokiego ryzyka, wobec których działania winny być prowadzone ze szczególną troską o realną efektywność netto: niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, mieszkańców obszarów wiejskich (szczególnie podczas procesów restrukturyzacji rolnictwa, co wydaje się nieuchronne), osób starzejących się „wypychanych” z rynku pracy, osób i środowisk wykluczonych (niska integracja społeczna), czy także – młodych startujących na rynku pracy. Być może trzeba jasno określić, przy środkach, jakimi dysponujemy – w jakiej skali i w jakim czasie można pomóc której grupie.

UWARUNKOWANIA I WSKAŹNIKI

- Wzrost elastyczności rynku pracy – nowa legislacja, (instytucje odpowiedzialne: MPIPS i Komisja Trójstronna, debata 2007, nowe rozwiązania wprowadzane sukcesywnie od 2008)
- Zmiana zbiorowego prawa pracy – ku decentralizacji (instytucje odpowiedzialne: Komisja Trójstronna i MPiPS, od 2008)
- Otwarcie PSZ na zlecenie zadań (instytucja odpowiedzialna: MPiPS, pilotaż modelu 2007, wdrożenie 2008–2009)
- Objęcie większych grup bezrobotnych aktywizacją (25–30% – 2007, 30–35% – 2008, 35–40% – 2009/2010)
- Orientacja na efektywny benchmarking, nowe wzory programowania, nowa legislacja (też zmiana algorytmu) (instytucja odpowiedzialna: MPiPS, wdrożenie 2008)
- Wzrost wydatków na APRP do 4–4,5 mld pln w 2009 (z czego od 2009–2010 – 2,5–2,7 mld pln rocznie z EFS)

Integracja społeczna przez pracę

Spójność społeczną winno się osiągać dzięki instrumentom polityki społecznej, które będą miały charakter aktywizujący, a nie przyzwyczajający do bierności i świadczeń pieniężnych. Najlepszą drogą jest więc *tworzenie warunków, by zmniejszać wykluczenie poprzez zwiększanie potencjału wspomagającego podjęcie pracy*. Wymaga to:

- zastosowania na większą skalę w pomocy społecznej kontraktów socjalnych, czyli pomocy uwarunkowanej aktywnością,
- otwartości na zewnętrzne wobec administracji zlecenie usług socjalnych (dobrze dobrane grupy, dobrze zaadresowane narzędzia, efektywność kosztowa i wynikowa),
- stosowania rozwiązań niekonwencjonalnych, takich choćby jak instytucje ekonomii społecznej (np. spółdzielnie socjalne), by tworzyć warunki dla „zatrudnienia niszowego” grup szczególnego ryzyka i troski,
- partnerstwa w programach lokalnych na rzecz integracji społecznej grup wykluczonych lub na granicy wykluczenia i promocji najlepszych praktyk,
- obejmowania wszystkich osób wykluczonych działaniami APRP (co dotyczy np. osób długotrwale bezrobotnych, powyżej 24 miesięcy, którymi zwyczajowo już służby zatrudnienia się nie zajmują, tylko pracownicy socjalni).

Kluczowym elementem polityki integracji społecznej jest *ograniczenie zagrożenia trwałości wykluczenia i przenoszenia go z pokolenia na pokolenie*. Wiąże się to z potrzebą rozwinięcia pełnego dostępu do edukacji dla dzieci ze wszystkich środowisk, by poprzez szanse edukacyjne stwarzać warunki dla zmiany sytuacji życiowej.

Znaczącą grupą społeczną o największym zagrożeniu wykluczeniem – są niepełnosprawni. Radykalnej zmiany wymaga polityka ich aktywizacji zawodowej i społecznej poprzez pracę. Należy odejść od traktowania niepełnosprawnych głównie przez pryzmat ich ograniczeń, i skoncentrować się na potencjale, jaki sobą reprezentują. To winno zmieniać nastawienie pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy i sprzyjać podmiotowemu ich postrzeganiu (dzisiaj niepełnosprawni są przedmiotem w transakcji między państwem a pracodawcami – przynajm-

niej w dziedzinie zatrudnienia). Obecnie tylko 13% niepełnosprawnych jest zatrudnionych, a 16% – aktywnych zawodowo (średnio ok. 35–40% osób niepełnosprawnych pracuje w UE). Poprawa tych wskaźników winna być celem polityki. Żeby ten cel osiągnąć trzeba jednak zmienić:

- system edukacyjny szkolny (także na poziomie szkół wyższych – obecnie niepełnosprawni stanowią tylko 0,5% młodzieży studiującej) oraz dla dorosłych zaadresowany do niepełnosprawnych (by wzmacniał praktyczne umiejętności, budował potencjał zawodowy, pozwalał na adaptacyjność),
- system doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy tak, by sprzyjał zatrudnianiu na otwartym rynku pracy, ale też wykorzystywał różnorodność form pracy: wspomaganą, dotowaną, chronioną (zgodnie z potrzebami oraz standardami UE w tym zakresie),
- system finansowania zatrudnienia, by w większym stopniu środki „szły za klientem”, co stworzy warunki dla wzrostu efektywności działań.

Podstawą nowej polityki na rzecz niepełnosprawnych musi być promocja zmian kulturowych i innego traktowania niepełnosprawnych w społeczeństwie.

UWARUNKOWANIA I WSKAŹNIKI

- Zwiększenie stosowania kontraktów socjalnych – lepsza legislacja i lepsze przygotowanie pracowników socjalnych (instytucja odpowiedzialna: MPiPS, od 2008 zadanie ciągłe (nakłady do wygospodarowania z lepszej efektywności środków)
- Większa skala zlecenia usług socjalnych (zmiany w legislacji i promocji) (instytucja odpowiedzialna: MPiPS i samorządy w kooperacji m. in. z NGO, początek 2007/2008 zadanie ciągłe)
- Rozwój partnerstwa społecznego, promocja wzorów (instytucje odpowiedzialne: MPiPS, samorządy, NGO, Rada Pożytku Publicznego, od 2007 w sposób ciągły)
- Niepełnosprawni – zmiana modelu funkcjonowania praktyki (2007 – debata, 2008 – przygotowanie i pilotaż, 2009 – pełny start)
- Rozwój zatrudnienia szczególnie na otwartym rynku pracy do 30% w 2012–2015
- Rozwój doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla niepełnosprawnych (usługi zlecone – zmiany legislacji) (instytucja odpowiedzialna: MPiPS, debata i pilotaż – 2007, nowy model – 2008, koszty na początku 100 mln zł rocznie, później do 300 mln zł)

Przesłanki skuteczności

Rozwój kapitału ludzkiego jest istotnym elementem rozwoju społeczno-gospodarczego Polski w nadchodzących latach. Problemem kluczowym jest *pełne i dobre wykorzystanie jakości kapitału ludzkiego i zasobów pracy* w taki sposób, by służyło to wzrostowi gospodarczemu, konkurencyjności i innowacyjności polskiej gospodarki, zmniejszaniu dysproporcji w rozwoju regionalnym. Tylko wzrost zatrudnienia może zmniejszyć zagrożenia napięciami i niespójnością społeczną – dlatego skupienie na tym celu uważam za priorytetowe z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia. Realizacja tego celu oznacza *przesunięcie wskaźnika zatrudnienia z dzisiejszego poziomu 52% do ok. 60% w ciągu 7–10 lat*, oraz zmniejszenie bezrobocia do ok. 10–11%.

Realizacja tego celu nie dokona się bez zmian jakościowych kapitału ludzkiego oraz bez rozwoju kapitału społecznego (rozwój społeczeństwa obywatelskiego).

Kluczowymi warunkami instytucjonalnymi dla polityki nastawionej na realizację takich priorytetów są:

- kompleksowość prowadzonej polityki i jej strategiczna orientacja,
- decentralizacja państwa i podział odpowiedzialności między szczeblami władzy oraz partnerami takimi, jak organizacje obywatelskie, rodzina, czy jednostka (wedle zasady pomocniczości),
- partnerstwo w działaniach o charakterze społecznym, gdyż przynosi to wartość dodaną w postaci większej efektywności i synergii prowadzonych działań,
- efektywność jako zasada i kryterium doboru programów, działań, projektów.

Żeby te warunki instytucjonalne spełnić, niezbędna jest *reforma stano-wienia prawa* (przejrzyste, powstające w debacie publicznej, weryfikowane jakościowo oraz poprzez pełne stosowanie oceny skutków regulacji), *zarządzanie przez cele* w administracji, przesłanki dla tworzenia i realizowania *wieloletniego budżetu zadaniowego*, ***silne i mądre przywództwo*** w kraju (o charakterze merytokratycznym), *rozwój społeczeństwa obywatelskiego oraz zaufania społecznego*, bez którego nie można wspólnie realizować strategicznych wizji, pozwalających zmieniać przeszłość kraju.

Krystyna Leszczewska

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży
Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości
im. Bogdana Jańskiego w Łomży

Przemiany na rynku pracy w Polsce na tle procesów integracji z UE

Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego

Proces transformacji gospodarki polskiej po 1989 roku obejmujący niemal wszystkie sfery życia gospodarczego i społecznego spowodował także poważne zmiany w obszarze rynku pracy. Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy od strony podażowej i popytowej uwidacznia pewne trwałe tendencje, wywołane zarówno czynnikami demograficznymi, postępowaniem technologicznym, realizowaną polityką gospodarczą, ale także nasilającymi się powiązaniem z zagranicą.

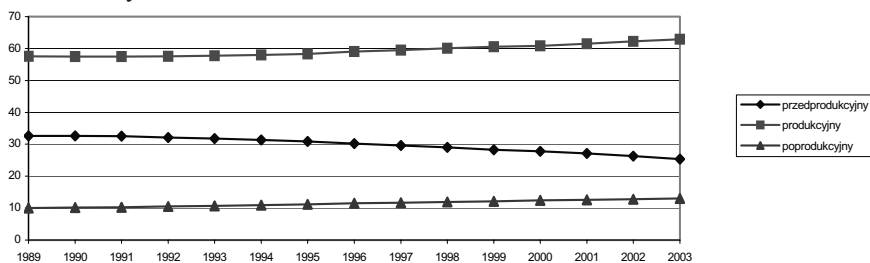
Podaż pracy analizowana w aspekcie ilościowym (procesy demograficzne i migracyjne oraz aktywność zawodowa ludności) oraz jakościowym (kwalifikacje i poziom wykształcenia mieszkańców) w okresie transformacji ulegała istotnym zmianom.¹ Analiza demograficznych procesów zachodzących w kraju w okresie transformacji pozwala dostrzec następujące trendy:

¹ E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPiSS, Warszawa 1998, s. 16.

- spadek przyrostu naturalnego (od 4,8‰ w 1989 r. do – 0,4‰ w 2003 r.),
- znaczne zmniejszenie się udziału osób w wieku przedprodukcyjnym,
- wzrost udziału ludności w wieku produkcyjnym
- zwiększenie się udziału osób w wieku poprodukcyjnym wśród ogółu mieszkańców.

Obserwowany wzrost zasobów siły roboczej wchodzących na rynek pracy w latach dziewięćdziesiątych w konfrontacji ze spadkiem popytu na pracę w tym okresie nasilił problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Niekorzystną tendencją z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy w przyszłości jest natomiast malejący udział osób w wieku przedprodukcyjnym oraz zwiększająca się populacja osób w wieku poprodukcyjnym, co może oznaczać niedostatek zasobów pracy w kraju i rosnące koszty pracy. Należy podkreślić, iż na tle krajów UE sytuacja demograficzna jest korzystna (jesteśmy stosunkowo młodym społeczeństwem), jednakże porównanie profilu demograficznego Polski z krajami UE wskazuje zbieżne cechy: malejący przyrost naturalny, starzenie się społeczeństw europejskich.²

Wykres 1. Struktura wieku ludności Polski w latach 1989–2003



Źródło: www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/ludnosc/index.htm z dnia 1.XII.2005.

Kształtowanie się podaży pracy wynikało nie tylko z tendencji demograficznych, ale również z oddziaływania szeregu procesów wpływających na dezaktywizację ludności: wcześniejsze emerytury, wydłużenie okresu

² Por. *Rynek pracy w wybranych krajach. Metody przeciwdziałania bezrobociu*, E. Kryńska (red.), IPiSS, Warszawa 1999, s. 44–49.

kształcenia, wzrost wskaźnika skolaryzacji oraz migracje zagraniczne ludności. Z danych statystycznych wynika, że trend wskaźnika aktywności zawodowej w Polsce w okresie transformacji był malejący. Wskaźnik ten obniżył się z 61,7% w 1992 r. do 54,8% w 2003 r. i był zdecydowanie niższy w porównaniu do krajów UE.³ Świadczy to o wysokim stopniu dezaktywizacji zawodowej osób w wieku produkcyjnym w Polsce. Ta niekorzystna tendencja wpływa obciążająco na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce. Wśród przyczyn bierności zawodowej osób w wieku produkcyjnym GUS wymienia m.in.: naukę i uzupełnianie kwalifikacji (29,0%), chorobę i niesprawność (26,3%) i obowiązki rodzinne (15,9%). W krajach UE w analogicznym okresie następował wzrost stopy aktywności zawodowej ludności.

W okresie transformacji nastąpiła wyraźna jakościowa zmiana zasobów pracy. Współczynnik skolaryzacji zdefiniowany jako relacja studiujących do całej populacji w grupie wiekowej 19–24 lata podniósł się z 9,8% w 1990 r. do 34,5% w 2002/2003 r. Zjawisko podnoszenia kwalifikacji na niespotykaną wcześniej w Polsce skalę należy uznać za jedno z większych osiągnięć okresu transformacji. Udział osób z wykształceniem wyższym zatrudnionych w gospodarce wzrósł z 10,5% w 1993 r. do 17,1% w 2002 r. Pomimo tak korzystnych tendencji, odsetek pracujących z wykształceniem wyższym jest w Polsce znacznie niższy niż w niektórych krajach transformujących się (Litwa, Łotwa, Estonia).⁴

Obserwacja polskiej gospodarki wskazuje, że podażowa strona rynku pracy nie wpływała na sytuację na tym rynku w sposób rozstrzygający, istotną rolę odgrywało kształtowanie się popytu na pracę.⁵ Wśród czynników kształtujących popyt na pracę decydujące znaczenie posiadają: dynamika wzrostu gospodarczego, inwestycje, konkurencyjność gospodarki, przekształcenia strukturalne. Zarówno w ekonomii neoklasycznej jak i ekonomii keynesistowskiej eksponuje się związek popytu na pracę i rozmia-

³ Na podstawie danych BAEL 2003, GUS, Warszawa, s. XXXV-XXXVI.

⁴ Na podstawie danych GUS i Eurostat.

⁵ *Raport o Rozwoju Społecznym w Polsce. W trosce o pracę*, S. Golinowska (red.), CASE, UNDP, Warszawa 2005, s. 93.

rów globalnej produkcji. Z analizy danych statystycznych GUS wynika, że dynamika wzrostu PKB w latach 1990–2003 wywierała istotny wpływ na kształtowanie się liczby pracujących, jednakże zmiany liczby pracujących były znacznie słabsze od zmian PKB. Można więc powiedzieć, że w tym okresie wystąpiły w gospodarce tendencje do bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego.⁶

Zmiany popytu na pracę dokonujące się w kraju po 1989 r. wynikały z reform systemowych. Przekształcenia własnościowe gospodarki spowodowały spadek odsetka pracujących w sektorze publicznym na rzecz wzrostu zatrudnienia w sektorze prywatnym.

Tabl. 1. Struktura pracujących według sektorów własności w Polsce w latach 1989–2003 (w %)

Sektor własności	1989	1993	2001	2004
Prywatny	46,6	58,9	73,2	73,8
Publiczny	53,4	41,1	26,8	26,2

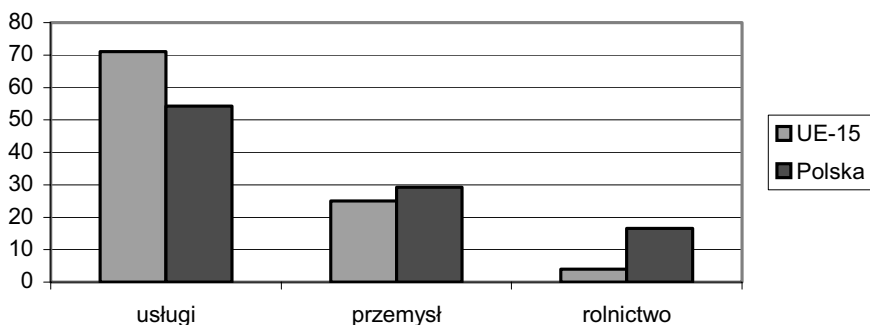
Źródło: opr. własne na podstawie: Mały Rocznik Statystyczny GUS z lat 1990, 1994, 2002, 2005.

Ważnym kryterium oceny zmian w gospodarce są zmiany struktury zatrudnienia w układzie trzech sektorów, które odzwierciedlają charakter procesów dokonujących się w gospodarce, świadczą o stopniu jej nowoczesności. Porównania w zakresie liczby pracujących w podziale na sektory gospodarki narodowej w Polsce ze strukturą zatrudnienia w krajach UE uwidaczniają znaczne rozbieżności: bardzo wysoki udział rolnictwa i stosunkowo niski udział usług w strukturze polskiej gospodarki (wykres 2). Obserwowane tendencje zachodzące w strukturze zatrudnienia według sektorów były podobne do obserwowanych w UE, jednak tempo zmian mniej

⁶ Na podstawie ekonometrycznych zależności pomiędzy zatrudnieniem a PKB oszacowano próg bezzatrudnieniowego wzrostu PKB dla Polski na poziomie 4,2%.

intensywne. Ocenę kierunków przemian popytu na pracę w Polsce w okresie transformacji można przeprowadzić analizując zmiany wielkości zatrudnienia w gałęziowym układzie gospodarki. Realokacja zasobów siły roboczej między sekcjami PKD uwidacznia znaczny spadek zatrudnienia w górnictwie, rolnictwie, transporcie, a wysoki wzrost w obsłudze nieruchomości i firm, handlu, edukacji, administracji publicznej i ubezpieczeniach.⁷

Wykres 2. Struktura pracujących według sektorów gospodarki w Polsce i w UE w 2004 r. (w %)



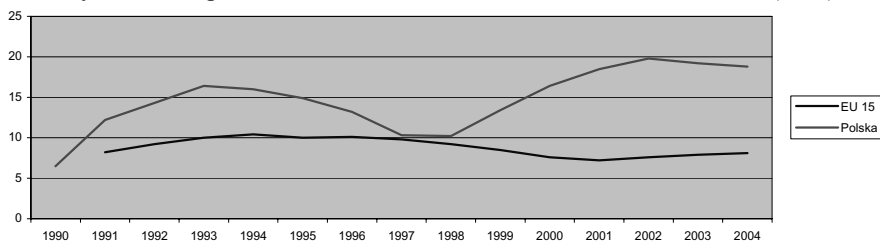
Źródło: opr. własne na podstawie: Mały Rocznik Statystyczny 2005, GUS, Eurostat Yearbook 2005.

Efektom dokonujących się zmian po stronie podaży i popytu na pracę było ujawnienie się bezrobocia. Stopa bezrobocia w Polsce na tle państw UE jest najwyższa (różnica w 2004 r. wyniosła ok. 10 pkt. proc.). Trudna sytuacja na polskim rynku pracy kształtowana jest przez wiele czynników, wśród których podkreślić należy: bezzatrudnieniowy charakter wzrostu gospodarczego, dezaktywizacyjną politykę państwa, wysokie koszty pracy oraz strukturalny charakter bezrobocia. Strukturalne niedopasowania na rynku pracy wynikają zarówno z różnicy między kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawców a tymi, które posiadają pracownicy oraz małej mobilności przestrzennej osób poszukujących pracy. O znacznych barierach strukturalnych może świadczyć też wysoka stopa bezrobocia

⁷ *Mały Rocznik Statystyczny 2005*, GUS, Warszawa 2005, s. 140.

naturalnego, która wynosi według różnych szacunków w Polsce 12–15%.⁸ Oznacza to, że bez eliminacji barier strukturalnych, nawet szybki rozwój kraju nie prowadzi do znacznego obniżenia bezrobocia.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w Polsce i w UE w latach 1990–2004 (w %)



Źródło: Eurostat Yearbook 2005, s. 109.

Następstwa integracji z UE w obszarze rynku pracy

Proces integracji europejskiej dokonuje się w kilku wymiarach. Najbardziej eksponowanym jest wymiar ekonomiczny. Niespełna dwuletni okres czasu, który upłynął od akcesji naszego kraju z UE umożliwia tylko krótkookresową charakterystykę skutków integracji. Ocena efektów akcesji jest metodologicznie niełatwa, gdyż trudno jest rozróżnić, które zjawiska gospodarcze są efektem akcesji, a które wystąpiłyby i tak, nawet gdyby Polska nie przystępowała do UE. Po drugie trzeba podkreślić, iż realizacja efektów członkostwa rozłożona jest w czasie i w krótkim okresie są małe szanse, aby zaobserwować wszystkie skutki tych zjawisk. Wreszcie należy zauważyć, że część bezpośrednich efektów członkostwa realizowała się jeszcze przed formalną akcesją, gdyż perspektywa członkostwa wpływała na decyzje podmiotów gospodarczych już od kilku lat.⁹

⁸ *Polska 2004. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, MGiP, Warszawa 2004, s. 11.

⁹ W. M. Orłowski, *Pierwszy rok członkostwa w Unii Europejskiej – perspektywa makroekonomiczna*, UKiE, 2005, s. 96–98.

W świetle przedstawionych argumentów niełatwe jest także uchwycenie wpływu integracji z Unią Europejską na polski rynek pracy, który zależny jest od działania różnorodnych czynników i trudno jest wyodrębnić te, które ogniskują w sobie efekty integracji.¹⁰ Chociaż nie jest prosto oszacować skalę wpływów akcesji, można ustalić kierunek oddziaływania procesów integracyjnych na sytuację na polskim rynku pracy. Mając na uwadze ograniczenia badawcze, w artykule podjęto próbę komentarza wyników osiągniętych w pierwszym roku członkostwa oraz zarysowania prawdopodobnego kształtowania się analizowanych zjawisk w dłuższej perspektywie.

Obraz rynku pracy w Polsce w 2004 r. uległ poprawie. Po raz pierwszy od pięciu lat w gospodarce odnotowano wzrost ilości miejsc pracy. Chociaż poziom bezrobocia jest nadal bardzo wysoki, to jednak liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy na koniec 2004 r. zmniejszyła się o prawie 180 tys. osób w porównaniu do stanu na koniec 2003 r. i obniżyła się poniżej psychologicznej bariery 3 mln osób.

W raportach eksperckich akcentowane są następujące przyczyny poprawy sytuacji na polskim rynku pracy:¹¹

- zjawiska makroekonomiczne o charakterze wzrostowym,
- wykorzystanie przewagi konkurencyjnej polskich firm po wejściu do UE zatrzymujące odpływ zatrudnienia,
- zwiększenie elastyczności na rynku pracy wyrażające się większą fluktuacją i stosowaniem bardziej elastycznych form zatrudnienia,
- migracja polskich zasobów pracy do krajów, które otworzyły swoje granice,
- widoczny efekt boomu edukacyjnego, którego start na rynku pracy wspomaga przyspieszenie procesów podwyższania wartości zasobów pracy.

¹⁰ E. Kwiatkowski, *Integracja z Unią Europejską a polski rynek pracy*, Mat. konferencyjne, Płock 2000, s. 11.

¹¹ Por. M. Boni, *Wpływ wejścia Polski do Unii Europejskiej na sytuację na rynku pracy*, UKIE, Warszawa 2005, s. 171–172.

Przyjmując, iż istotny jest wpływ warunków makroekonomicznych na sytuację na rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do kształtowania się wielkości popytu na pracę, analiza skutków integracji w obszarze rynku pracy dokonana zostanie na tle zmian w innych obszarach gospodarki.

Tabl. 2. Wskaźniki makroekonomiczne w Polsce w latach 2003–2004
(ceny bieżące)

Wyszczególnienie	2003	2004	Zmiana (wzrost/ spadek)
PKB w mln zł	816 081	885 337	69 256
PKB <i>per capita</i> w zł	21 366	23 189	1 823
Stopa wzrostu gospodarczego w %	3,8	5,1	1,3*
Import w mln zł	265 133	324 663	59 530
Eksport w mln zł	208 944	272 106	63 162
Saldo handlu zagranicznego w mln zł	- 56 189	- 52 557	3 632
Inwestycje ogółem w mln zł	110 860	118 889	8 029
Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w mln dol.	4 123	6 159	2 036
Deficyt budżetu państwa w stosunku do PKB %	4,5	4,7	0,2*
Stopa inflacji w %	0,8	3,5	2,7*
Pracujący w tys.	13 617	13 794	177
Bezrobotni w tys.	3 175,7	2 999,6	-176,1
Stopa bezrobocia w %	20,0	19,1	- 0,9*
Współczynnik zatrudnienia w %	44,0	44,3	0,3*
Oferty pracy w tys.	10,3	13,2	2,9

Źródło: opr. własne na podstawie Mały Rocznik Statystyczny 2005, GUS, Warszawa 2005.

* Zmiana w punktach procentowych.

W bilansie efektów ekonomicznych pierwszego roku członkostwa Polski w UE zjawiska korzystne wyraźnie dominują nad niekorzystnymi. Nie potwierdziły się obawy co do pogorszenia się koniunktury gospodarczej i niekorzystnego kształtowania się salda wymiany handlowej na skutek wystąpienia „szoku akcesyjnego”. Przeciwnie, obserwowane od roku 2003 tendencje przyspieszenia dynamiki rozwoju uległy wyraźnemu wzmocnieniu i utrwaleniu. W 2004 r. gospodarka polska rozwijała się w tempie najwyższym od 7 lat. Tempo wzrostu PKB, wzrostu popytu konsumpcyjnego i inwestycyjnego osiągnęły wyższe wartości w stosunku do poprzedniego okresu.

Wyraźne ożywienie gospodarki polskiej obserwowane w 2004 r. w dużym stopniu było oparte na dynamicznym rozwoju eksportu. Brak barier w zakresie przepływu towarów i kapitału jest czynnikiem sprzyjającym ożywieniu powiązań gospodarczych z zagranicą. Zgodnie z teorią międzynarodowych stosunków gospodarczych integracja państw wywołuje dwa efekty: kreacji handlu i przesunięcia handlu wyrażające się we wzroście wolumenu wzajemnych obrotów krajów znoszących wzajemne bariery handlowe.¹² Wielkość, kierunki, struktura wymiany handlowej z zagranicą w znacznym stopniu zależą od poziomu konkurencyjności naszej gospodarki. Bardziej konkurencyjna gospodarka pozwala realizować korzyści z tytułu integracji w postaci wzrostu eksportu, wzrostu produkcji krajowej, a tym samym tworzyć popyt na pracę w kraju. Akcesji Polski z UE towarzyszyło utrzymanie się wysokiego tempa wzrostu polskiego eksportu, co oznacza, że przewidywania dotyczące znacznych kłopotów dostosowawczych dla polskich przedsiębiorstw okazały się nieuzasadnione (eksport wzrósł znacząco także w zakresie produktów, co do których występowały największe obawy np. przetworów mięsnych i mleczarskich).

Przynależność do ugrupowania integracyjnego zwiększa poziom zaufania inwestorów zagranicznych do podejmowania inwestycji kapitałowych i rzeczowych w kraju członkowskim. Skala napływu kapitału zagranicznego do Polski w postaci BIZ jest coraz większa (w 2004 r. wzrost o 2036 mln dol. USA w porównaniu z rokiem poprzednim). Doceniana jest wielkość polskiego rynku i jego rosnący potencjał nabywczy oraz korzystne położenie geograficzne z punktu widzenia współpracy z rynkami wschodnimi.

Pozytywne tendencje makroekonomiczne po pierwszym roku członkostwa nie przełożyły się na radykalny wzrost liczby pracujących, ale zdynamizowały rynek pracy, jego fluktuację, przepływy zasobów pracy. Znalazło to odzwierciedlenie w statystykach napływów i odpływów z bezrobocia w 2004 r., gdzie odnotowano najwyższe poziomy w okresie transformacji

¹² P. Bożyk, J. Misala, M. Puławski, *Międzynarodowe stosunki ekonomiczne*, PWE, Warszawa 2002, s. 318.

(w 2004 r. zarejestrowano 2684,1 tys. nowych bezrobotnych, a z ewidencji wyłączono 2860,2 tys. osób). Wśród przyczyn wyrejestrowania bezrobotnych najczęściej dotyczyło podjęcia pracy (około 47,7% ogółu wyrejestrowanych).¹³ Jednym z przejawów wzrostu elastyczności rynku pracy jest wzrost wykorzystania elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji pracy – zatrudnienia na czas określony (w 2004 r. osiągnęło poziom powyżej 23%), zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (wzrost z 1,2 mln do ponad 1,5 mln osób).¹⁴ Porównawcza analiza empiryczna ruchu zatrudnionych oraz prawnej ochrony zatrudnienia sugeruje, że Polska znalazła się wśród krajów OECD o dość wysokiej elastyczności rynku pracy.¹⁵ Jest to jeden z przejawów dostosowywania form zatrudnienia do wymogów konkurencyjności firm na rynkach międzynarodowych. Analiza międzygałęziowych przemieszczeń pracujących w gospodarce polskiej w 2004 r. uwidacznia kontynuację tendencji obserwowanych w latach poprzednich, ale ukazuje też proces nowy – wzrost pracujących w rolnictwie (w III kwartale 2004 r. przyrost pracujących był prawie dwukrotnie wyższy niż w poprzednich latach). Może być to efektem wzrostu eksportu polskich produktów po wejściu do UE, bądź chęcią skorzystania z dopłat bezpośrednich. Jedną z cech charakterystycznych otwarcia na UE było też ujawnienie się popytu na nowe zawody (np. specjalista ds. pozyskiwania funduszy strukturalnych, prawa unijnego), uruchamianie nowych kierunków studiów kształcących na potrzeby zintegrowanego rynku.

Pozytywnym zjawiskiem okazało się otwarcie dla Polaków rynku pracy w kilku krajach europejskich (Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja). Swoboda przepływu pracowników nie spowodowała masowych wyjazdów za pracę, co było źródłem obaw w Polsce. Skalę zatrudnienia podejmowanego w krajach UE przed akcesją szacuje się na około 550 tys. pracowników

¹³ *Przegląd makroekonomiczny za 2004 rok*, Ministerstwo Finansów, s. 8.

¹⁴ *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności* (III kwartał 2004), GUS, Warszawa 2004, s. 48.

¹⁵ M. Kabaj, *Czy deregulacja rynku pracy umożliwi utworzenie 2 mln miejsc pracy do 2010 r.?* w: *Deregulacja polskiego rynku pracy*, K.W. Frieske (red.), IPiSS, Warszawa 2003, s. 75.

(zatrudnienie legalne i nielegalne), w pierwszym roku członkostwa natomiast szacowana wielkość zatrudnienia w krajach Wspólnoty wyniosła około 670 tys. (legalna migracja za pracę 520–570 tys., a nielegalna prawdopodobnie na zbliżonym do dotychczasowego poziomie tj. 120 tys. osób).¹⁶ Migracje zarobkowe mają głównie charakter sezonowy. Większą skłonność podejmowania zatrudnienia za granicą wykazywały osoby młode (83% stanowiły osoby w wieku 18–34 lata). Zatrudnianie pracowników z Polski ukierunkowane jest głównie na specjalności deficytowe na określonych rynkach pracy np. personel medyczny, rzemieślnicy o różnych kwalifikacjach. Z dotychczasowej oceny przepływu zasobów pracy nie wynika, aby istniało silne zagrożenie wypływu polskich specjalistów za granicę na pobyt stały. Wydaje się jednak, iż dokonywanie monitoringu w tym obszarze jest niezbędne, gdyż utrzymujące się wysokie różnice w poziomie wynagrodzeń między Polską a innymi krajami mogą skłaniać wykwalifikowanych pracowników do migracji zarobkowych.

Przewidywane tendencje na rynku pracy

Tendencje, które mogą wystąpić na rynku pracy w najbliższych latach będą uwarunkowane, zarówno czynnikami demograficznymi kształtującymi podaż zasobów pracy, jak i warunkami makroekonomicznymi oraz powiązaniem gospodarki z otoczeniem międzynarodowym, co znajdzie odzwierciedlenie w wielkości popytu na pracę zgłaszanego w gospodarce. Prognozy demograficzne opracowane przez ekspertów GUS przewidują utrzymywanie się spadku ludności w Polsce w kolejnych latach. Należy liczyć się z dalszym spadkiem współczynnika dzietności z obecnej 1,25 do 1,1 w 2010 r. Przewiduje się, że w następnych latach wzrośnie nieco skala migracji zagranicznych, stąd zwiększy się ujemne saldo migracji z obecnych kilkunastu tysięcy osób rocznie do około 24 tys. w 2010 r.¹⁷

¹⁶ Por. E. Marek, *Zatrudnienie Polaków na Zachodzie Europy i jego perspektywa po wstąpieniu Polski do UE w: Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, B. Balcerzak-Paradowska (red.), IPiSS, Warszawa 2003 oraz M. Boni op. cit. s. 184.

¹⁷ Na podstawie *Prognozy ludności dla Polski 2005–2030*, GUS, Warszawa 2005.

Tabl. 3. Prognoza ludności Polski do roku 2030 w tys. (stan w dniu 31.XII.)

Wyszczególnienie	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Ludność ogółem	38 123	37 899	37 626	37 229	36 598	35 693

Źródło: www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/ludnosc/prognoza_ludnosci.xls z dnia 9.XII.2005.

Prognoza podaży zasobów pracy opracowana przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy na podstawie danych GUS przewiduje wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym do 2010 r., kiedy to osiągnie ona maksimum na poziomie około 27,3 mln osób (obecnie 26,7 mln osób). Jednak po roku 2010 liczba ludności w wieku produkcyjnym będzie się zmniejszać i w 2020 r. wyniesie około 25,1 mln osób.¹⁸ Prognoza zakłada dość znaczny wzrost liczby pracujących do 2007 r., a w kolejnych latach wzrost liczby pracujących będzie wolniejszy. Tendencje kształtowania się stopy bezrobocia w Polsce do 2020 r. obrazują spadek wskaźnika do poziomu 11,3%, jednak ciągle byłyby to wskaźnik wyższy od obecnej stopy bezrobocia w UE.

Tabl. 4. Sytuacja na rynku pracy w Polsce w latach 2007–2020
osób w wieku 15–64 lata

Wyszczególnienie	2007	2010	2013	2015	2020
Populacja w tys.	27 121	27 304	26 897	26 466	25 079
Aktywni zawodowo w tys.	16 786	16 816	16 775	16 751	16 688
Pracujący w tys.	14 093	14 414	14 529	14 629	14 802
Wsk. aktywności w %	61,9	61,6	62,4	63,3	66,5
Wsk. zatrudnienia w %	52,0	52,8	54,0	55,3	59,0
Stopa bezrobocia w %	16,0	14,3	13,4	12,7	11,3

Źródło: Projektacja rynku pracy na lata 2004–2020, MGiP, Warszawa 2005, s. 90.

Dla prognozowania rozwoju sytuacji w Polsce w najbliższym okresie, określenia prawidłowości zachodzących w gospodarce w kolejnych latach członkostwa można wykorzystać doświadczenia krajów o zbliżonej w mo-

¹⁸ Na podstawie *Projektacja rynku pracy na lata 2004–2020*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005, s. 83–85.

mencie wejścia do Wspólnoty strukturze ekonomicznej: Hiszpanii, Portugalii, Grecji i Irlandii. Chociaż nie należy zakładać, że scenariusz zdarzeń w Polsce będzie odwzorowaniem przebiegu sytuacji w innych krajach, to jednak spojrzenie retrospektywne na przebieg procesów integracyjnych w krajach o podobnym poziomie gospodarczym, pozwala określić zakres i kierunek zmian, jakie dokonywały się w obszarze rynku pracy. Doświadczenia te powinny być uwzględnione w ramach realizowanej polityki gospodarczej, aby umożliwić zdyskontowanie korzyści integracji w okresach przyszłych.

W badaniach prowadzonych w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie na temat wpływu akcesji na tempo i proporcje wzrostu tych krajów oraz skutki dla funkcjonowania rynków pracy przedstawiono następujące uogólnione wnioski:¹⁹

- po akcesji we wszystkich krajach liczba pracujących się zwiększyła, spowodowane to było w części procesami integracji, a w części wynikało z uwarunkowań demograficznych,
- nie stwierdzono jednakowych tendencji w zakresie kształtowania się bezrobocia; bezpośrednio po akcesji stopy bezrobocia wzrosły w Grecji i Irlandii, natomiast zmalały w Hiszpanii i Portugalii,
- we wszystkich badanych krajach wystąpiły zmiany liczby pracujących w podziale na sektory, polegające na zmniejszeniu się liczby pracujących w sektorze I i II, a zwiększaniu się udziału pracujących w szeroko rozumianych usługach,
- procesy integracji wpłynęły na zwiększenie tempa wzrostu PKB, przy czym skala wzrostu skorelowana była z umiejętnością wykorzystania efektów akcesji,
- po akcesji we wszystkich krajach wystąpił wzrost napływu transferów zagranicznych.

¹⁹ E. Kryńska, H. Sobocka-Szczapa, A.B. Czyżewski, *Wpływ wewnętrznych uwarunkowań makroekonomicznych na rynek pracy w Polsce i ich konsekwencje dla procesu integracji*, Opracowania PCZ, IPiSS, Zeszyt nr 1, Warszawa 2001, s. 77–80.

Analizy średnio i długookresowe gospodarek państw UE pozwalają stwierdzić, że korzyści z integracji nie mogą być uważane za zagwarantowane. Grecja nie osiągnęła takich samych korzyści, jak pozostałe kraje o podobnym, w punkcie integracji potencjale ekonomicznym – Irlandia, Hiszpania, Portugalia. Jej opóźnienie rozwojowe nie zmniejszyło się tak, jak można było się tego spodziewać w chwili przystąpienia do Wspólnoty w 1981 r. Za główną przyczynę takiego stanu należy uznać błędną politykę gospodarczą i niewłaściwe wykorzystanie transferów z Unii. Także doświadczenia krajów Azji Południowo-Wschodniej i Ameryki Łacińskiej, które przechodziły transformację wskazują, iż główne źródła sukcesów w rozwiązywaniu problemów rynku pracy osiągnięto dzięki stabilnym ramom polityki monetarnej i fiskalnej.²⁰ W średnim okresie charakter polityki fiskalnej i monetarnej wpływa na ważne determinanty bezrobocia strukturalnego, takie jak: stopa procentowa i podatki. Bez stabilizacji makroekonomicznej poprawa sytuacji w obszarze rynku pracy jest niemożliwa.

Mając na uwadze powyższe wnioski można określić najważniejsze obszary polityki gospodarczej, których konsekwentne przestrzeganie będzie sprzyjać poprawie sytuacji na polskim rynku pracy w okresie średnim i długim: dyscyplina w obszarze finansów publicznych, zmniejszanie obciążeń podatkowych osób fizycznych i prawnych, restrukturyzacja gospodarki i inwestowanie w kapitał ludzki.

W prognozie makroekonomicznej na lata 2007–2013 określono średnioroczne tempo wzrostu gospodarczego na poziomie ok. 5,2%.²¹ Dynamika wzrostu będzie indukowana napływem środków unijnych, postępującym procesem integracji. Uwidocznili się także zagregowane oddziaływanie środków z UE, jakie w ramach Narodowego Planu Rozwoju kraj ma do wykorzystania. Źródłem wzrostu gospodarczego od strony popytowej będą inwestycje i konsumpcja. Spore znaczenie przypisuje się także popytowi zewnętrznemu – zakłada się, że tempo wzrostu zarówno importu, jak i eks-

²⁰ M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 308–309.

²¹ www.nsr.gov.pl z dnia 5.12.2005 r.

portu będzie wyprzedzało tempo wzrostu PKB. Realizacja celów rozwojowych założonych w NPR uwarunkowana jest spełnieniem szeregu warunków makroekonomicznych, wymaga to szybszych zmian strukturalnych.²²

Procesy transformacji gospodarki polskiej oraz procesy integracyjne z UE ujawniły niedopasowania strukturalne w gospodarce i wymagają, niekiedy znacznego przemieszczenia siły roboczej między poszczególnymi sektorami, gałęziami. Wprawdzie już w latach dziewięćdziesiątych zapoczątkowany został przepływ pracowników między sektorami gospodarki odzwierciedlając kierunek reform ekonomicznych, reakcje na zmieniające się potrzeby konsumentów i firm, ale procesy integracji międzynarodowej mogą skalę zjawiska powiększyć na skutek występujących przewag komparatywnych w handlu zagranicznym i różnic w opłacalności produkcji. Niewątpliwie należy oczekiwać w perspektywie zmian w kształtowaniu się wielkości i struktury popytu na pracę w Polsce: odpływu pracujących z I i II sektora gospodarki na rzecz wzrostu zatrudnienia w sektorze usług.

Wysoki poziom bezrobocia w Polsce i jego strukturalny charakter każe przypuszczać, że do zdecydowanej poprawy sytuacji na rynku pracy nie wystarczy zwiększenie tempa wzrostu gospodarczego. Niska mobilność zawodowa i przestrzenna pracowników, zwłaszcza tych o niskich kwalifikacjach, znaczny odsetek długotrwale bezrobotnych prowadzący do deprecjacji kapitału ludzkiego i utrwalania się bierności zawodowej wymagać będzie działań mających na celu wzrost zatrudnialności. Czy problemy tych osób, którym najbardziej grozi wykluczenie z rynku pracy uda się rozwiązać w ramach aktywnej polityki rynku pracy? W literaturze przedmiotu toczą się dyskusje, na ile efektywne są te działania?²³ Przeważa przekonanie,

²² A.F. Bocian, *Rozwój regionalny a procesy integracyjne w: Rozwój regionalny – konsekwencje integracji*, A.F. Bocian (red.), Fundacja Promocji Rozwoju Podlasia, Białystok 2005, s. 17.

²³ Por. F. Olesen, M. Skak, *Rynki pracy – największe zmartwienie Europy w: Ekonomiczne aspekty integracji europejskiej*, J.D. Hansen (red.), Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 67–69, R.K. Filer, *Rola instytucji rynku pracy w tworzeniu dynamicznego zatrudnienia w: Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, S. Golinowska, M. Walewski (red.), CASE, Warszawa 2000, s. 31–33, M. Kabaj, *Modele przeciwdziałania bezrobociu. Przeszłość i przyszłość w: Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Studia i Materiały IPiSS, Warszawa 2000, s. 85–86.

że nawet najbardziej skuteczne spośród narzędzi mają wiele negatywnych cech: redukują aktywność poszukiwań, stygmatyzują biorących udział w szkoleniach, powodują negatywne skutki fiskalne, a w rezultacie ich wpływ na długookresowe rozwiązywanie trudności na rynku pracy jest niewielki. Zasadność realizowania aktywnych działań w ramach polityki rynku pracy należy jednak dostrzec w przypadku bezrobocia długotrwałego, uznając za nadrzędny cel ich społeczne skutki – szanse powrotu na rynek pracy osób, które bez wsparcia aktywizującego pozostałyby bierne zawodowo.

Obszarem, który powinien stać się nadrzędnym celem realizowanej polityki gospodarczej i społecznej rządu jest z pewnością troska o podnoszenie jakości zasobów pracy. Inwestowanie w kapitał ludzki w długookresowej perspektywie to jest z pewnością najbardziej cenna strategia. Naprawdę dobrze zaadaptują się na dynamicznym rynku pracy XXI wieku osoby z szeroką wiedzą, rozumiejące potrzebę permanentnego doksztalcania się i dostosowania do zmian zachodzących w gospodarce.

Poziom wykształcenia społeczeństwa w Polsce poprawia się, ale jak podkreślają eksperci jakość kształcenia, a w konsekwencji poziom i struktura kwalifikacji zawodowych i kompetencji ogólnych osób aktywnych zawodowo w dużej mierze nie odpowiada potrzebom rynku pracy.²⁴ Dla poprawy sytuacji na rynku pracy istotne jest podnoszenie jakości i efektywności działań edukacyjnych oraz lepsze powiązanie oferty edukacyjnej z potrzebami rynku.

Bibliografia

1. *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności* (III kwartał 2004), GUS, Warszawa 2004.
2. Boni M., *Wpływ wejścia Polski do Unii Europejskiej na sytuację na rynku pracy*, UKiE, Warszawa 2005.
3. Bożyk P., Misala J., Puławski M., *Międzynarodowe stosunki ekonomiczne*, PWE, Warszawa 2002.

²⁴ Na podstawie *Krajowego Programu Reform* – dokumentu zawierającego działania, jakie Polska zamierza podjąć w latach 2005–2008 dla realizacji celów Strategii Lizbońskiej, Monitor Unii Europejskiej Nr 8/2005, s. 50–51.

4. Eurostat Yearbook 2005.
5. Filer R.K., *Rola instytucji rynku pracy w tworzeniu dynamicznego zatrudnienia w: Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, S. Golinowska, M. Walewski (red.), CASE, Warszawa 2000.
6. Kabaj M., *Czy deregulacja rynku pracy umożliwi utworzenie 2 mln miejsc pracy do 2010 r.?* w: *Deregulacja polskiego rynku pracy*, K.W. Frieske (red.), IPISS, Warszawa 2003.
7. Kabaj M., *Modele przeciwdziałania bezrobociu. Przeszłość i przyszłość w: Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Studia i Materiały IPISS, Warszawa 2000.
8. Kryńska E., Sobocka-Szczapa H., Czyżewski A.B., *Wpływ wewnętrznych uwarunkowań makroekonomicznych na rynek pracy w Polsce i ich konsekwencje dla procesu integracji*, Opracowania PCZ, IPISS, Zeszyt nr 1, Warszawa 2001.
9. Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPISS, Warszawa 1998.
10. Kwiatkowski E., *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, E. Kryńska (red.), IPISS, Warszawa 2003.
11. Kwiatkowski E., *Integracja z Unią Europejską a polski rynek pracy*, Mat. konferencyjne, Płock 2000.
12. *Mały Rocznik Statystyczny* 1990,1994, 2002, 2005, GUS.
13. Marek E., *Zatrudnienie Polaków na Zachodzie Europy i jego perspektywa po wstąpieniu Polski do UE w: Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, B. Balcerzak-Paradowska (red.), IPISS, Warszawa 2003.
14. Meller J., *Popytowa strona rynku pracy oraz jej podmioty w: Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami pracy*, Materiały Konferencyjne, Kraków 1997.
15. *Monitor Unii Europejskiej* Nr 8/2005.
16. Olesen F., Skak M., *Rynki pracy – największe zmartwienie Europy w: Ekonomiczne aspekty integracji europejskiej*, J.D. Hansen (red.), Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
17. Orłowski W.M., *Pierwszy rok członkostwa w Unii Europejskiej – perspektywa makroekonomiczna*, UKIE, 2005.
18. *Polska 2004. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, MGiP, Warszawa 2004.
19. *Prognoza ludności dla Polski 2005–2030*, GUS, Warszawa 2005.
20. *Projekcja rynku pracy na lata 2004–2020*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.
21. *Przegląd makroekonomiczny za 2004 rok*, Ministerstwo Finansów.
22. *Raport o Rozwoju Społecznym w Polsce. W trosce o pracę*, S. Golinowska (red.), CASE, UNDP, Warszawa 2005.
23. *Rozwój regionalny – konsekwencje integracji*, A.F. Bocian (red.), Fundacja Promocji Rozwoju Podlasia, Białystok 2005.

24. *Rynek pracy w wybranych krajach. Metody przeciwdziałania bezrobociu*, E. Kryńska (red.), IPISS, Warszawa 1999.
25. Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2000.
26. www.nsr.gov.pl z dnia 5.12.2005 r.
27. www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/ludnosc/index.htm z dnia 1.12.2005 r.
28. www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/ludnosc/prognoza_ludnosci.xls z dnia 9.12.2005 r.

Anna Reichelt

Akademia Ekonomiczna w Poznaniu

Powiatowy Urząd Pracy w Sępólnie Krajeńskim

Efekty aktywnej polityki państwa na rynku pracy w Polsce w latach 2001–2004

Uwagi wstępne

Utrzymujące się wysokie bezrobocie jest obecnie największym problemem społeczno-gospodarczym w Polsce. Wypracowane metody i narzędzia walki z tym niekorzystnym zjawiskiem często nie przynoszą oczekiwanych rezultatów, stąd też w literaturze przedmiotu toczy się dyskusja na temat faktycznej skuteczności i efektywności aktywnej polityki państwa na rynku pracy realizowanej przez publiczne służby zatrudnienia.

Do zajęcia stanowiska w tej dyskusji skłania analiza nakładów państwa na aktywne programy rynku pracy w odniesieniu do efektów zatrudnieniowych tych programów w ujęciu regionalnym. Analiza ta pozwala sformułować pewne wnioski dla polityki rynku pracy w zakresie struktury i wysokości wydatków na aktywne programy rynku pracy oraz stanowi podstawę do podjęcia próby zwiększenia efektywności ich wykorzystania.

Wydatki a rezultaty w skali kraju

Polityka socjalna nastawiona na łagodzenie skutków transformacji gospodarczej przyczynia się pośrednio do znacznego spadku liczby osób pracujących i narastania bierności, utrudnia to działania na rzecz po-

prawy sytuacji na rynku pracy. W związku z tym, że rozwój przedsiębiorczości ma fundamentalne znaczenie dla sukcesu gospodarczego poszczególnych regionów, istnieje konieczność prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy, której głównym celem jest wzrost zatrudnienia. Politykę taką inicjuje państwo za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy funkcjonujących w strukturach samorządów powiatowych, które poprzez aktywne programy rynku pracy oparte na subsydiowaniu zatrudnienia nastawione są na tworzenie nowych miejsc pracy i zwiększanie mobilności siły roboczej¹.

W Polsce, w latach 2001–2004 nastąpił wyraźny wzrost wydatków na aktywne programy rynku pracy (z 588 mln w 2001 do 1 313,2 mln. w 2004 co stanowi 44,8% wzrostu), chociaż skala tych wydatków mierzona udziałem w PKB jest niższa niż przeciętnie w Europie². Środki na ten cel finansowane są z Funduszu Pracy, który tworzony jest głównie ze składki płaconej przez pracodawców (2,45 procent podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe) oraz dotacji z budżetu państwa. Wysokość przyznanych środków na rzecz promocji i zatrudnienia w poszczególnych województwach ustalona zostaje przez ministra właściwego do spraw pracy według wzoru algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie. Środki te w samym założeniu mają przyczynić się do zwiększenia wskaźników przedsiębiorczości i zatrudnienia stanowiących o ogólnej kondycji gospodarczej danego regionu (województwa) oraz redukcji nierówności pomiędzy regionami wpływając na równość szans ich rozwoju.

¹ M. Kabaj, *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu*, Raport IPiSS zeszyt nr 19, Warszawa 2000, s. 69.

² *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych.

Studia i opracowania

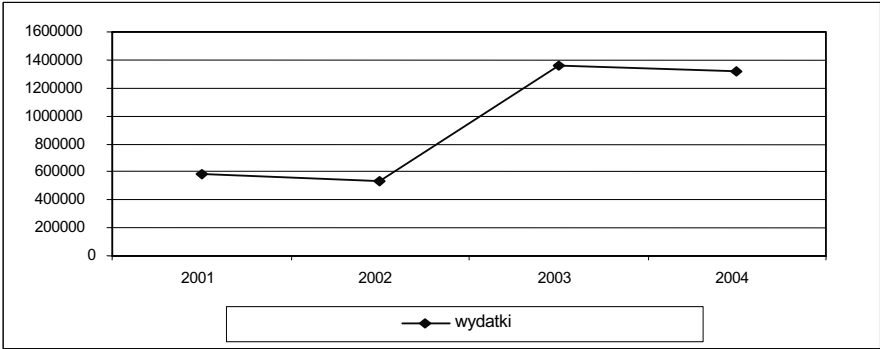
Tabela 1. Wydatki na aktywne programy rynku pracy w poszczególnych województwach Polski w latach 2001–2004 w tysiącach zł

WOJEWÓDZTWA	2001	2002	2003	2004
DOLNOŚLĄSKIE	49 247,90	47 112,00	118 086,00	116 718,00
KUJAWSKO-POMORSKIE	41 138,00	40 690,00	96 671,00	93 132,70
LUBELSKIE	36 133,90	27 049,00	68 048,00	62 799,60
LUBUSKIE	19 792,80	19 051,00	52 962,00	49 588,60
ŁÓDZKIE	43 014,80	40 184,00	99 499,00	88 315,30
MAŁOPOLSKIE	38 664,60	31 681,00	82 886,00	80 449,00
MAZOWIECKIE	63 427,50	56 854,00	146 297,00	137 794,40
OPOLSKIE	15 286,50	12 099,00	32 856,00	34 031,60
PODKARPACKIE	40 254,10	37 731,00	78 706,00	73 190,60
PODLASKIE	16 430,40	13 605,00	36 657,00	36 018,70
POMORSKIE	31 166,10	33 221,00	85 534,00	79 240,30
ŚLĄSKIE	55 801,40	44 224,00	120 850,00	128 863,50
ŚWIĘTOKRZYSKIE	26 262,70	23 896,00	59 298,00	53 274,30
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	37 614,50	35 376,00	83 685,00	78 103,30
WIELKOPOLSKIE	40 561,10	39 311,00	110 971,00	117 328,00
ZACHODNIOPOMORSKIE	33 203,70	31 986,00	83 534,00	84 395,40
POLSKA	588 000,00	534 070,00	1 356 540,00	1 313 243,30

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Gospodarki i Pracy w latach 2001–2004, Departament Funduszy.

Faktyczną rolę jaką spełniają programy rynku pracy w tworzeniu miejsc pracy determinuje szereg czynników. Do najważniejszych z nich należy efektywność zatrudnieniowa określonej formy przeciwdziałania bezrobociu, ustalona jako stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w danym roku w określonej formie aktywizacji zawodowej uzyskały w okresie do 3 m-cy zatrudnienie, do liczby osób, które zakończyły udział w danej formie aktywizacji. Tak więc ostatecznym celem szkolenia, prac interwencyjnych, staży zawodowych itp. jest umożliwienie bezrobotnym znalezienie stałego zatrudnienia.

Wykres 1. Wydatki na aktywne programy rynku pracy w Polsce w latach 2001–2004



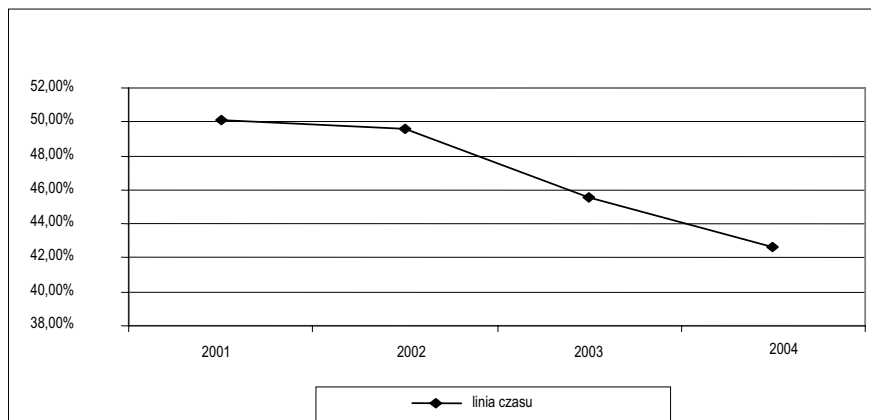
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 1.

Tabela 2. Efektywność aktywnych programów rynku pracy w województwach Polski w latach 2001–2004 (w %)

WOJEWÓDZTWA	2001	2002	2003	2004
DOLNOŚLĄSKIE	52,70	48,31	43,16	35,20
KUJAWSKO-POMORSKIE	51,50	46,34	41,81	37,20
LUBELSKIE	51,80	58,08	49,09	43,30
LUBUSKIE	40,90	48,55	39,08	43,60
ŁÓDZKIE	52,90	45,91	46,51	44,50
MAŁOPOLSKIE	51,50	48,72	47,65	47,30
MAZOWIECKIE	48,20	50,64	42,81	42,50
OPOLSKIE	50,10	48,08	36,56	33,80
PODKARPACKIE	56,60	49,25	50,92	46,90
PODLASKIE	54,70	50,36	48,04	45,80
POMORSKIE	47,50	46,65	51,98	49,40
ŚLĄSKIE	53,50	52,16	45,72	45,20
ŚWIĘTOKRZYSKIE	39,20	43,76	42,12	39,50
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	48,80	51,73	43,65	40,90
WIELKOPOLSKIE	57,10	58,09	56,41	49,00
ZACHODNIOPOMORSKIE	35,00	39,80	37,91	35,60
POLSKA	50,10	49,60	45,60	42,60

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Gospodarki i Pracy w latach 2001–2004, Departament Funduszy.

Wykres 2. Efektywność aktywnych programów rynku pracy w Polsce w latach 2001–2004



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 2.

Na podstawie porównania obu wykresów nasuwa się dość pesymistyczny wniosek, że zwiększenie wydatków publicznych nie idzie w parze z kształtowaniem zatrudnienia. Zatrudnianie bezrobotnych jest wciąż mało atrakcyjne dla pracodawców. Główną przyczyną takiej sytuacji są między innymi wysokie koszty zatrudnienia³. W związku z tym zwiększenie efektywności aktywnych programów rynku pracy wymaga przede wszystkim obniżenia kosztów pracy poprzez ograniczenie wzrostu wynagrodzeń i zmniejszenie skali bezpośredniego opodatkowania płac (chodzi tu o podatki, składki społeczne oraz inne bezpośrednie obciążenia wynagrodzeń)⁴. Koszty zatrudnienia zmniejszają również elastyczne formy pracy⁵.

Zaletą wszystkich nietypowych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jest możliwość, bez dodatkowych kosztów, dostosowania zatrudnienia do zmieniających się potrzeb i możliwości przedsiębiorstwa przy jedno-

³ I. Białecki, Z. Czepulis-Rutkowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Nowy model społeczny*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk 2003, s. 18.

⁴ S. Borkowska, *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, IPiSS, Warszawa 2002, s. 235.

⁵ M. Jertzak, *Deregulacja rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Materiały i studia, Warszawa 2004, s. 10.

czesnym wykorzystaniu aktualnej sytuacji na rynku pracy. Z drugiej strony umożliwia aktywizację zawodową osobom, które z różnych powodów (np. obowiązków rodzinnych, ograniczeń sprawności, dyspozycyjności) nie są zainteresowane podjęciem pracy na standardowych warunkach. Są to elementy zwiększające popyt na pracę oraz przyczyniające się do wzrostu podaży pracy osób dotąd nieaktywnych zawodowo, ponieważ zatrudnianie w warunkach sprzyjających rozwojowi przedsiębiorstw jest bardziej atrakcyjne dla potencjalnych pracodawców.

Tak więc strategie kształtowania zatrudnienia i produkcji nie powinny uciekać się do zwiększania strumienia wydatków publicznych. Wydatki publiczne nie powinny służyć podtrzymywaniu zatrudnienia w nieefektywnych przedsiębiorstwach ani osłonom socjalnym. Powinny przede wszystkim wspomagać rozwój popytu na pracę w dziedzinach nowoczesnych, a także wspomagać kształtowanie takiej podaży pracy, która byłaby dla tych dziedzin odpowiednia⁶. Jest to również miarą efektywności aktywnych programów rynku pracy.

Konkluzja ogólna wynikająca z tej analizy, mimo że nie prowadząca do zbyt optymistycznych wniosków co do tworzenia nowych miejsc pracy, nie powinna jednak prowadzić do zanegowania subsydiowanego zatrudnienia. Pełni ono bowiem ważne funkcje socjalne dla samych bezrobotnych oraz ekonomiczne w środowisku lokalnym. Stanowi też ważny czynnik poprawy infrastruktury.

Skala zróżnicowania regionalnego w zakresie efektów i wydatków

Zjawisko bezrobocia, będące istotnym elementem wiedzy o sytuacji na rynku pracy, miało od początku bardzo silnie zaznaczony wymiar regionalny. Istniejące w Polsce różnice poszczególnych regionów pod względem poziomu rozwoju ekonomicznego, struktury sektorowej oraz podstawowych wskaźników rynku pracy, swoimi korzeniami sięgają XIX wieku i podziału terytorium Polski pomiędzy trzech zaborców. Kontrasty te umocnione zostały

⁶ M. Góra, *Trwale wysokie bezrobocie w Polsce. Refleksje, próba częściowego wyjaśnienia i kilka propozycji w: Elastyczny rynek pracy. Jak sprostać temu wyzwaniu?*, zeszyty BRE Bank – CASE nr 73, Warszawa 2004, 139–140.

przyłączeniem zachodnich terenów po II wojnie światowej oraz prowadzoną w okresie gospodarki centralnie planowanej polityką, wspierającą między innymi przemysł w istniejących, rozwiniętych okręgach oraz kolektywne rolnictwo w północnych i północno-wschodnich częściach kraju. Transformacja gospodarcza i przeobrażenia jakie miały miejsce w Polsce w ostatnich kilkunastu latach tylko w umiarkowanym stopniu zmieniły specyfikację rozwoju regionalnego kraju. Te historycznie uwarunkowane różnice w rozwoju poszczególnych regionów kraju mają również swoje odzwierciedlenie w efektywnym wykorzystaniu środków na aktywizację zawodową bezrobotnych.

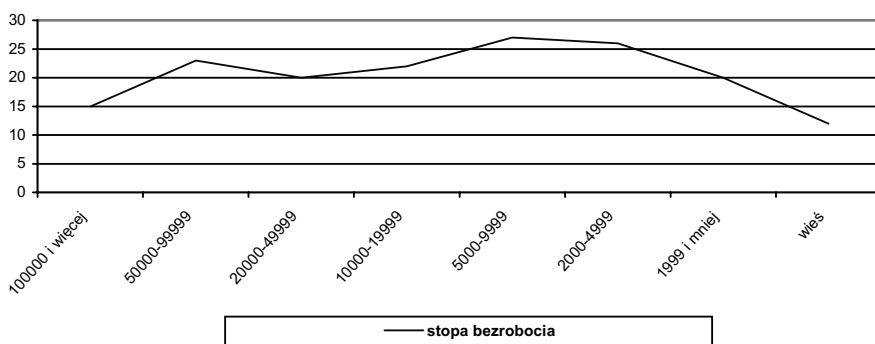
O nierównościach regionalnych przesądzają głównie efekty aglomeracyjne, które wyrażają się przede wszystkim w różnicach chłonności rynku⁷. Dlatego też najwyższe wskaźniki efektywności mają województwa aglomeracyjne (zawierające jedno z większych miast o ludności powyżej 100 tys. mieszkańców takie jak województwo wielkopolskie, małopolskie, śląskie, mazowieckie). Regiony te mają nie tylko niższe stopy bezrobocia (wykres 3), ale także charakteryzują się wysokim PKB przypadającym na jednego pracującego oraz relatywnie niskim udziałem pracujących w rolnictwie i przemyśle w ogóle zatrudnionych, a w efekcie wysokim udziałem sektora usług i względnie wysokim wskaźnikiem zatrudnienia. Są to regiony silne gospodarczo, a tym samym bardziej atrakcyjne dla przedsiębiorców, dla których dogodne warunki dla rozwoju działalności są tam, gdzie ta działalność jest już dobrze rozwinięta.

Dotyczy to zarówno wysokiego poziomu popytu w województwach, w których koncentruje się działalność gospodarcza, jak i wytwarzających się korzystnych charakterystyk podażowych takich regionów. W regionach wiodących łatwiejsze jest odnalezienie kooperantów, tu przede wszystkim powstaje sektor usług, który później pozwala innym przedsiębiorcom na bardziej efektywną działalność. Ponadto w regionach w których już prowadzona jest zdywersyfikowana działalność gospodarcza wytwarza się rzesza wykwalifikowanych pracowników, nie tylko o lepszym poziomie wykształcenia, ale także lepiej wyszkolonych w trakcie wykonywania zawodu.

⁷ A. Radziwiłł, *Zróżnicowanie regionalne bezrobocia w Polsce. Perspektywy zrównoważonego rozwoju*, Studia i Analizy CASE nr 197, Warszawa 1999, s.7.

Poza tym malejące wskaźniki efektywnego wykorzystania środków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w analizowanym okresie mogą również świadczyć o nieprzygotowaniu regionów do efektywnej absorpcji środków publicznych, w tym europejskich, co z pewnością może prowadzić do wzrostu skali zróżnicowań regionalnych w Polsce⁸.

Wykres 3. Stopa bezrobocia (w %) w zależności od wielkości miejscowości (w tysiącach mieszkańców)



Źródło: *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych.

⁸ W. Ziemianowicz, J. Szlachta, *Bieda i bogactwo w Polsce w układzie terytorialnym*, Fundacja Edukacji Ekonomicznej, Warszawa 2001, s. 11.

Konrad Rokoszewski

Centrum Rozwoju Lokalnego Regionalnego Ośrodka Szkoleniowego EFS
Fundacja Inkubator w Łodzi

Partnerstwo lokalne i regionalne jako czynnik rozwoju gospodarczego i tworzenia miejsc pracy

Zmieniające się uwarunkowania rozwoju na szczeblu lokalnym i regionalnym

Na tle współczesnych uwarunkowań gospodarczo-społecznych, zmieniającej się roli państwa w procesach ekonomicznych oraz procesów globalizacji i umiędzynarodowienia, coraz częściej obiektem zainteresowania stają się regiony jako miejsca kreowania i rozwoju przedsiębiorczości i warunków rozwoju zasobów ludzkich. Zauważa się, że stopień konkurencyjności pojedynczych jednostek gospodarczych zależy nie tylko od nich samych, ale także od sprawności funkcjonowania terytorialnych systemów społeczno-gospodarczych i ich zdolności do rozszerzonej reprodukcji regionalnych i krajowych zasobów. Tworzenie otoczenia sprzyjającego uzyskiwaniu przewagi konkurencyjnej jest obecnie coraz częściej przedmiotem, priorytetem i głównym zadaniem prowadzonej polityki regionalnej.¹ To samo dotyczy zasobów ludzkich jako integralnych elementów systemów gospodarczych, warunkujących ich rozwój.

¹ S. Korenik, J. Słodczyk (red.), *Podstawy gospodarki przestrzennej – wybrane aspekty*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2005, s. 214.

Zagadnienie regionalizacji i rozwoju regionalnego znajduje się w obiekcie zainteresowań Unii Europejskiej, której polityka w coraz większym zakresie ma na celu przede wszystkim wspieranie regionów i zwiększanie ich konkurencyjności.² Jest to jednocześnie zgodne ze współczesnymi tendencjami w ekonomii regionalnej, które na przestrzeni lat ewoluowały w związku z zachodzącymi procesami rozwoju gospodarczo-społecznego. Ewolucja ta przebiegała od koncepcji klasycznych i neoklasycznych, poprzez koncepcje polaryzacji, aż po współczesne podejście akcentujące rolę wewnętrznych (endogenicznych) czynników wzrostu. Z panujących do około połowy lat 80-tych koncepcji polaryzacji i nierównomiernej koncentracji przestrzennej na uwagę zasługują zwłaszcza teoria biegunów wzrostu F. Perroux, teoria okrężnej i kumulatywnej przyczynowości G. Myrdala, teoria polaryzacji sektorowej i regionalnej A. O. Hirschmana, model rdzenia i peryferii J. Friedmanna, których szeroki opis znaleźć można w bogatej literaturze przedmiotu.³ Funkcjonowanie wymienionych koncepcji wiązało się z przyjmowaniem tezy o istnieniu znaczących różnic w poziomie rozwoju gospodarczego między regionami i w ramach regionów oraz przyjmowaniem określonego wzorca polityki gospodarczej, w której dominującą rolę w wyrównywaniu dysproporcji w rozwoju regionalnym mogło przyjmować państwo i ogólnie pomoc zewnętrzna.

² J. Blachter, R. Downes, *Regional Policy in the Transition Countries: A Comparative Assessment*, [w:] *European Planning Studies*, December 1999, Vol 7; P. Newman, *Changing Patterns of Regional Governance in the EU*, [w:] *Urban Studies*, May 2000, Vol. 37.

³ T.G. Grosse, *Polityka regionalna Unii Europejskiej. Przykład Grecji, Włoch, Irlandii i Polski*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004; K. Gawlikowska-Hueckel, *Procesy rozwoju regionalnego w Unii Europejskiej. Konwergencja czy polaryzacja*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003; J. Grzeszczak, *Bieguny wzrostu a formy przestrzeni spolaryzowanej*, Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN, Wrocław 1999; N. Hansen i in. (red.), *Regional Policy and Regional Integration*, Edward Elgar Publishing Company, Chentelham 1996; P. Veltz, *New Models of Production Organizational Trends in Spatial Development*, [w:] G. Benko, M. Dunford (red.), *Industrial change and Regional Development*, Belhaven Press, London–New York 1991.

Zmiany wywołane postępem technologicznym, postępującą decentralizacją administracyjną w wielu krajach a także przyjmowaniem zmienionych zasad wzrostu gospodarczego i czynników konkurencyjności, wywoływały potrzebę przeobrażeń w polityce regionalnej. Współcześnie celem polityki regionalnej jest pogodzenie redukcji dysproporcji w rozwoju poszczególnych regionów z promocją ich wzrostu i podnoszeniem konkurencyjności, wykraczających poza klasyczne instrumenty związane z regulacją rynku i polityką państwa narzucającą odgórny sposób koordynacji.⁴

Nadal istnieje obszar ewentualnej interwencji władz państwowych, ale interwencja ta powinna wspierać lub **stymulować rozwój istniejących powiązań i sieci regionalnych** oraz wspomagać wzajemne powiązania w ramach tychże sieci.⁵ Za najbardziej znanych przedstawicieli zbioru koncepcji rozwoju lokalnego zwanych także teoriami regionalnego rozwoju endogenicznego uznaje się badaczy włoskich, którzy szczegółowo opisali je i formułowali na przykładzie fenomenu rozwoju gospodarczego tzw. Trzeciej Italii (Terza Italia) (Beccattini, Brusco, Bellandi, Bagnasco).⁶

We współczesnych koncepcjach rozwoju regionalnego nie chodzi o całkowite wyłączenie aktywności państwa, ale o umiejętne wspieranie i pobudzanie zachodzących w regionie procesów wewnętrznego rozwoju. Ważnymi czynnikami tego rozwoju są m.in. zdolność do samorządności i zorganizowanego działania, czynniki lokalizacji, czynniki popytowe, otoczenie socjokulturowe, potencjał naukowo-badawczy, poziom wykształcenia mieszkańców czy stopień decentralizacji i niezależności decyzyjnej regionu. Politykę rozwoju regionalnego wiąże się z potrzebą kreowania nowych form podejmowania decyzji, zakładających większe zaangażowa-

⁴ Zob. I. Pietrzyk, *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, PWN, Warszawa 2000, s. 25–31.

⁵ A. Lagendijk, *The emergence of knowledge – oriented forms of regional Policy in Europe*, *The Royal Dutch Geographical Society* 90 (1), 1999, za: A. Olechnicka, *Regiony peryferyjne w gospodarce informacyjnej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 66.

⁶ Zob. M. Bellandi, *Local Development and Embedded Large Firms, Entrepreneurship and Regional Development*, Nr 3 (13), 2001; S. Brusco, *Small Firms and the Provision of Real Services*, [w:] F. Pyke, W. Sengenberger (red.), *Industrial Districts and Local Economic Regeneration*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 1992.

nie partnerów i mających bardziej partycypacyjny charakter niż te, które występowały do tego czasu.

Konkurencyjność regionu to zdolność do konkurowania z innymi regionami, umożliwiająca uzyskiwanie przewag w różnych zakresach kształtowania warunków rozwoju społecznego, gospodarczego, technologicznego, kulturalnego oraz w innych dziedzinach istotnych z punktu widzenia jego wzrostu. Nie ulega wątpliwości, że na konkurencyjność regionu składa się również siła jego części składowych, złożonych z mniejszych jednostek terytorialnych, które w Polsce stanowią powiaty i gminy. Odpowiedni poziom rozwoju infrastruktury, klimat dla rozwoju przedsiębiorczości, przygotowanie i jakość lokalnych zasobów ludzkich, polityka inwestycyjna i otwartość na innowacje, decydują tak o atrakcyjności i konkurencyjności regionu jak i jego części składowych, na poziomie mniejszych jednostek terytorialnych.

Zauważa się, że w miarę postępu i rozwoju gospodarki informacyjnej wzrasta znaczenie jakościowych czynników lokalizacji działalności gospodarczej. Na pierwszy plan wysuwają się kwalifikacje zasobów pracy, dobra dostępność za pomocą elastycznych środków transportu, bliskość zaplecza naukowo-badawczego i usług około biznesowych, jakość administracji lokalnej oraz korzystne warunki życia i wizerunek regionu. Często mówi się również o **kapitale społecznym**.⁷

Kapitał społeczny to nic innego jak **umiejętności współpracy między-ludzkiej** w obrębie grup i organizacji, w celu realizacji wspólnych interesów.⁸ Odnosi się do takich cech społeczeństwa, jak zaufanie, normy i powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa, ułatwiając skoordynowane działania.⁹ Tak więc można śmiało powiedzieć, że stan, jakość

⁷ Zob. Z. Gilowska, G. Gorzelak, B. Jałowicki, K. Sobczak, *Kierunki polityki regionalnej Polski*, EUROREG, Warszawa 2000, s. 11–12.

⁸ F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, PWN, Warszawa–Wrocław 1997, s. 20.

⁹ Z.J. Stańczyk, *Dwa rodzaje kapitału społecznego*, *Gospodarka Narodowa* 2000, nr 1–2, s. 19; B.F. Asheim, *Innovation, Social Capital and Regional Clusters: on The Importance of Co-operation, Interactive Learning and Localised Economies*, RSA International Conference on „Regional Potentials in an Integrating Europe” Paper, University of the Basque Country, Bilbao 1999, s. 21.

i możliwości budowania kapitału społecznego na poziomie lokalnym lub regionalnym w coraz większym stopniu będą decydować o perspektywach utrzymywania oraz wzrostu konkurencyjności regionów. Doświadczenia najbardziej rozwiniętych regionów wyraźnie wskazują na znaczenie **sieci współpracy** różnych instytucji rynkowych, administracyjnych i społecznych dla generowania wzrostu gospodarczego.¹⁰ Taka sieć lub inaczej mówiąc model współpracy, pozwala również tworzyć wiedzę, która posiada zdolność do diagnozowania i wyprzedzania potrzeb. Ponadto przyczynia się do odkrywania nowej kombinacji zastosowania istniejących lub nowych zasobów rzeczowych, które z kolei mogą prowadzić do wytworzenia strukturalnej przewagi i skomercjalizowania produktów regionu.¹¹

Do zasobów niematerialnych należy przede wszystkim wiedza, doświadczenie i potencjał lokalnych zasobów ludzkich, ale nie tylko. Cennymi zasobami niematerialnymi w postaci wiedzy i doświadczenia mogą przecież dysponować również lokalne organizacje o charakterze rynkowym (przede wszystkim przedsiębiorstwa) lub nierynkowym (organizacje pozarządowe, jednostki publiczne, agencje, szkoły itp.).

Niejednokrotnie wykształcenie takiej sieci współpracy nie będzie łatwe, zważywszy na fakt istnienia na poziomie lokalnym i regionalnym konkurencji w obrębie wielu zróżnicowanych celów, dla których trudno znaleźć rozsądny kompromis. Częstość zjawiskiem jest występowanie konfliktów interesów i dążeń różnych grup społecznych i podmiotów gospodarczych, a także nieporozumienia między jednostkami samorządu terytorialnego. Sytuację dodatkowo komplikuje fakt, iż większość podmiotów w regionie jest autonomicznych, samodzielnie podejmujących decyzje.¹²

¹⁰ T.G. Grosse, *Polityka regionalna Unii Europejskiej. Przykład Grecji, Włoch, Irlandii i Polski*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004, s. 19.

¹¹ Zob. T. Markowski, *Konkurencyjność i współpraca wewnątrzregionalna podstawą nowoczesnej polityki rozwoju regionalnego*, [w:] Z. Mikołajewicz (red.), *Podstawowe problemy polityki rozwoju regionalnego i lokalnego*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji, Instytut Śląski, Opole 1997.

¹² J. Karwowski, *Partnerstwo w regionie – modny slogan czy determinanta rozwoju*, [w:] J. Karwowski (red.), *Partnerstwo w regionie*, Uniwersytet Szczeciński, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Katedra Marketingu, Polska Akademia Nauk, Komisja Organizacji i Zarządzania, Oddział w Gdańsku, Szczecin 2004, s. 134.

Aby osiągnąć pozytywne efekty współdziałania w regionie, określane mianem synergii, zmiany powinny zachodzić w sferze świadomościowej i zachowaniach również na poziomie lokalnych środowisk, które przejawiać się będą w zmianie przyjmowanej perspektywy i odchodzenia od myślenia w kategoriach „petent”, „konkurent” na rzecz takich określeń jak „klient” czy „partner”. Wyrazem zmian powinno być również zaakceptowanie i wdrażanie dwukierunkowej komunikacji w gminach, powiatach, w województwie. Odnosi się to w pierwszej kolejności do władz samorządowych, lecz także kierownictw przedsiębiorstw i organizacji. Pożądane jest tworzenie **łańcucha partnerstwa** w gminie, w regionie integrującego działania głównych podmiotów na zasadzie wzajemnych korzyści.¹³ Region lub mniejsze społeczności tworzą określony **klimat partnerstwa**, co wynika z mniejszej przestrzeni ekonomicznej, większej wiedzy o zasobach materialnych, ludzkich, emocjonalnych związków kulturowych, poszanowania tradycji, możliwości indywidualnego wykorzystania jednostek przedsiębiorczych, wybitnych, z talentem do przedsiębiorczości w zakresie kooperacji.¹⁴ Partnerstwo ma zdolność do tworzenia i wzmacniania relacji zaufania między lokalnymi społecznościami a instytucjami publicznymi.

Potrzeba przyjęcia perspektywy działania rozumianej jako budowanie partnerstwa na poziomie lokalnym jest bardzo pożądana zwłaszcza w obszarach uznawanych za **peryferyjne** lub po prostu odznaczających się gorszymi warunkami rozwoju od regionów centralnych. Peryferyjność może być rozumiana w różny sposób. Tradycyjne rozumienie peryferyjności jako oddalenia w sensie przestrzennym od centrum ustępuje na rzecz rozumienia tego terminu w kategoriach nie przestrzennych, co wiąże się z udoskonaleniami i spadkiem kosztów związanych z transportem czy szeroko rozumianą komunikacją.

O peryferyjności danego obszaru coraz częściej decydują słabości po stronie „miękkich” czynników związanych z nieprzygotowaniem i niskim potencjałem zasobów ludzkich, słabością infrastruktury społeczeństwa

¹³ J.w. s. 135.

¹⁴ M. Strużycki (red.), *Male i średnie przedsiębiorstwa w gospodarce regionu*, PWE, Warszawa 2004, s. 65.

informacyjnego czy brakiem tradycji współpracy i dezintegracją lokalnej przedsiębiorczości. Ponadto peryferyjność może przejawiać się niezaangażowaniem społeczności lokalnej w aktywnym uczestnictwie w życiu społecznym i gospodarczym, niedostosowaniem oferty i słabą aktywnością lokalnych instytucji.

Peryferyjność to również słabe powiązania z otoczeniem zewnętrznym w formie współpracy międzyregionalnej czy międzynarodowej. Jak wskazuje praktyka i doświadczenia innych regionów (Kalifornia – Silicon Valley, Włochy – Terza Italia, Irlandia, Szkocja – Silicon Glen) do zapoczątkowania wzrostu ekonomicznego na danym obszarze konieczne jest nawiązanie współpracy wewnątrzregionalnej i wewnętrzne wzmocnienie regionu, o czym decyduje przede wszystkim zakres i siła sieci powiązań łączących poszczególnych aktorów regionalnych ze sfery przedsiębiorczości, sfery nauki i otoczenia instytucjonalnego, przy wsparciu władz samorządowych i liderów lokalnych. **Z dużym prawdopodobieństwem można założyć, iż szybszy rozwój gospodarczy dotyczyć będzie tych regionów i społeczności lokalnych, które będą w stanie wytworzyć wewnętrzne sieci powiązań.**¹⁵

Panuje przy tym słuszne przekonanie, że elastyczne, często nieformalne sieci współpracy stworzone przez partnerstwa oraz większa chęć dzielenia się i wymiany doświadczeń, wyzwalają występującą na danym terenie kreatywność i zdolność rozwiązywania problemów. Partnerstwa są uważane za mechanizmy zdolne do głębszego dążenia do zrozumienia rodzaju przeszkód i potencjalnych sił napędowych spójności społecznej i gospodarczej w skali lokalnej oraz uwzględniania punktów widzenia wielu „udziałowców”. Zróżnicowanie uczestników partnerstwa powinno zapewniać wypracowanie bardziej adekwatnych, realistycznych i ostatecznie trwałych rozwiązań.¹⁶

¹⁵ Zob. A. Olechnicka, *Regiony peryferyjne w gospodarce informacyjnej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 91.

¹⁶ G. McAlinden, *Partnerstwo na rzecz rozwoju regionalnego – w kontekście funduszy strukturalnych Unii Europejskiej*, [w:] M. Kubisz (red.), *Praca, kształcenie partnerstwo*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, s. 136.

W ujęciu współpracy gospodarczej powiązania sieciowe przyjmują współcześnie postać dystryktów przemysłowych¹⁷, klastrów, parków technologicznych lub naukowo-technologicznych. Są one szeroko opisywane w literaturze jako wyraz współczesnych tendencji w rozumieniu i wyjaśnianiu zjawisk rozwoju regionalnego i zmian w sposobach organizacji produkcji, postępu technologicznego i praw rynku preferujących stabilne, ale jednocześnie elastyczne systemy produkcji. Dużo uwagi poświęca się zwłaszcza klastrów jako przestrzennym formom współpracy lokalnych podmiotów gospodarczych i instytucji.¹⁸ Przy czym o klastrach można mówić zarówno w ujęciu regionalnym jak i lokalnym. Wiele społeczności i jednostek terytorialnych w Polsce – gminy, powiaty, miasta – poszukuje obecnie możliwości ekspansywnego wzrostu z wykorzystaniem idei i koncepcji klastrów.¹⁹

Pojęcie klastrów zaczyna się rozszerzać w ostatnim czasie o nowy termin: „regiony oparte na wiedzy”. Są to regiony w których zachodzą procesy współpracy między uniwersytetami, centrami badawczo-rozwojowymi, przedsiębiorstwami i władzami regionalnymi/lokalnymi, czyli między „aktorami” sektora publicznego i prywatnego.²⁰ Tworzą oni lokalne/regionalne **środowisko innowacyjne**. Oczywiście jest bowiem, że współcześnie procesy innowacji w tym umiejętność ich pozyskiwania i tworzenia, są rezultatem współpracy wielu podmiotów. Na tle powyższego

¹⁷ A. Markusen, *Sticky Places in Slippery Space: A Typology of Industrial districts*, *Economic Geography* Nr 72 (3), 1996, s. 293–313.

¹⁸ Klaster to regiony geograficzne, skupiska wzajemnie powiązanych firm, wyspecjalizowanych dostawców, jednostek świadczących usługi, firm działających w pokrewnych sektorach i związanych z nimi instytucji (np. uniwersytetów, jednostek normalizacyjnych i stowarzyszeń branżowych) konkurujących między sobą, ale także współpracujących w poszczególnych dziedzinach. Grona, osiągające masę krytyczną są uderzającą cechą niemal każdej gospodarki narodowej, regionalnej, stanowej, a nawet wielkomiejskiej, zwłaszcza w krajach gospodarczo rozwiniętych, zob. M. Porter, *Porter o konkurencji*, PWE, Warszawa 2001, s. 246.

¹⁹ Przykładem może być Miasto Łódź, które zleciło przygotowanie projektu rozwoju miasta w oparciu o klaster; opracowany przez firmę doradcą projekt zakłada rozwój 3 głównych klastrów: AGD, Business Process-offshoring (BPO) oraz logistykę.

²⁰ Vorschlag der Kommission für das 7. Forschungsrahmenprogramm, Brüssel, den 6.4.2005 KOM(2005) 119 endgültig.

wzrasta również znaczenie wiedzy, kwalifikacji i poziomu intelektualnego obywateli, gdyż poziom ten i stan wiedzy decyduje o możliwości adaptacji nowoczesnych technologii, jego rozwoju i zapobieganiu zdegradowaniu regionu do roli peryferii.

W ostatnim czasie Polska znalazła się w orbicie możliwości jakie oferuje fundusze strukturalne Unii Europejskiej. Regiony i środowiska lokalne w Polsce postrzegają fundusze unijne jako zbawienne źródło i lekarstwo na rozwiązanie problemów lokalnych. Nie ulega najmniejszej wątpliwości, że faktycznie środki te to olbrzymia szansa rozwoju dla regionów i mniejszych niż region jednostek terytorialnych. Można jednakże domniemywać, że nie zawsze środki te zostaną wykorzystane w najbardziej optymalny i wartościowy z perspektywy regionu sposób. Pewne jest, że środki unijne i ogólnie pomoc zewnętrzna nie są wystarczającymi instrumentami na wyjście z zacofania gospodarczego. Nie są one wystarczające przede wszystkim wówczas, gdy pozyskiwanie środków unijnych staje się celem samym w sobie, bez wcześniejszego lub przynajmniej równoczesnego rozwijania własnego wewnętrznego potencjału społeczno-gospodarczego.

Znane są przykłady wskazujące, że jeżeli środki zewnętrzne nie trafiają na „podatne”, czyli innowacyjne, zintegrowane i otwarte środowisko lokalne czy regionalne, to z reguły nie są efektywnie wykorzystane, a ponadto sytuacja taka prowadzi często do wystąpienia **syndromu uzależnienia się od pomocy zewnętrznej** i systematycznego dopływu gotówki europejskiej.²¹ Natomiast regiony i środowiska lokalne dobrze przygotowane do efektywnego wykorzystania pomocy zewnętrznej w formie rozwiniętego **współdziałania i partnerstwa lokalnego**, są w stanie w istotny sposób przyspieszyć ten rozwój.²² Współdziałanie takie i partnerstwo powinno być rozumiane jako gruntowna analiza sytuacji wyjściowej i ustalenie struktury

²¹ T.G. Grosse, *Polityka regionalna Unii Europejskiej. Przykład Grecji, Włoch, Irlandii i Polski*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004, s. 67; jako przykład takich regionów wskazuje się często południowe tereny Włoch – tzw. Mezzogiorno, zob: R.D. Putnam, *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Społeczny Instytut Wydawniczy ZNAK, Fundacja im. S. Batorego, Kraków 1995.

²² A. Olechnicka, op. cit. s. 92.

planowanych do osiągnięcia celów i zadań. Te z kolei powinny stanowić drogowskaz dla wzajemnie uzupełniających się i wspierających inicjatyw projektowych, przyczyniających się do osiągnięcia lokalnej synergii i zoptymalizowania wykorzystania dostępnej puli środków zewnętrznych ale również i własnych, często nie uświadamianych zasobów.

Tak więc na regionach i wspólnotach lokalnych spoczywa coraz większy ciężar odpowiedzialności w rozwoju mechanizmów wewnętrznej koordynacji działań i rozwoju, wykorzystujący posiadane i możliwe do pozyskania aktywa, celem spójnego i długotrwałego wzrostu wspierającego lokalne zasoby ludzkie, środowisko przedsiębiorczości, jakość życia, perspektywy rozwojowe i szanse uczestnictwa w globalizującej się gospodarce.

Model Partnerstwa Lokalnego jako sposób integracji lokalnych środowisk

Partnerstwo na poziomie lokalnym czy regionalnym musi być odpowiednio zaplanowane i wdrażane. Sama spontaniczność podejmowanych ad hoc inicjatyw w postaci wyrywkowych „zrywów” lokalnych podmiotów może nie wystarczyć w uzyskaniu długofalowego efektu, przejawiającego się pobudzeniem lokalnej/regionalnej konkurencyjności sektora MSP i zachęcaniu lokalnych firm, organizacji i innych partnerów społecznych do zacieśniania relacji partnerskich i wyzwiania klimatu współpracy z korzyścią dla wszystkich zaangażowanych stron. Realizacja strategii partnerstwa wymaga zrozumienia, iż partnerstwo i stosunki partnerskie posiadają swój specyficzny cykl rozwojowy.

Ciekawym sposobem w podejściu do animowania lokalnych inicjatyw partnerskich w stymulowaniu lokalnego ożywienia gospodarczego stanowi **Model Partnerstwa Lokalnego**, wdrażany w Polsce od ponad 5 lat, wykorzystujący doświadczenia amerykańskie w tym zakresie.

Model Partnerstwa Lokalnego został opracowany przez specjalistów Departamentu Pracy USA we współpracy z firmą Worldwide Strategies Inc. Jego historia sięga lat 70., gdy w USA zwalniano tysiące pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw przemysłu ciężkiego i samochodowego. Przyjęto wówczas rozwiązania, które wspierają pracowników, firmy

i społeczności lokalne w adaptowaniu się do radykalnych zmian na lokalnym rynku pracy. Modelowe rozwiązania zaczęto z powodzeniem stosować w innych krajach, m.in. Kanadzie, na Węgrzech, w Rumunii, Bułgarii, Macedonii oraz na Ukrainie.

Metodologia Modelu Partnerstwa Lokalnego zwraca uwagę na to, że **skuteczna adaptacja jednostki, społeczności i firmy** do zmian zachodzących w gospodarce wymaga efektywnego wykorzystania trzech grup narzędzi:

- **Szybkiego Reagowania** – wspierającego adaptacyjność i mobilność lokalnych zasobów ludzkich, w tym osób bezrobotnych i zagrożonych zwolnieniami z pracy;
- **Lokalnego Ożywienia Gospodarczego** – wspomagającego społeczności lokalne we wspólnym opracowywaniu i wdrażaniu projektów gospodarczych tworzących miejsca pracy;
- **Wzmacniania Konkurencyjności Przedsiębiorstw** – poprzez wspieranie konkurencyjności lokalnych przedsiębiorstw.

W 2002 roku rozpoczęto w Polsce realizację Programu Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego, nad którym honorowy patronat objął Prezydent RP. Sponsorem Programu ze strony amerykańskiej był Departament Pracy, a realizatorami byli: Worldwide Strategies Inc. oraz Instytut Współpracy i Partnerstwa Lokalnego. Program realizowany był przy współpracy ze strony Kancelarii Prezydenta RP, Ministerstwa Gospodarki i Pracy, Departamentu Pracy USA, Ambasady USA, Związku Powiatów Polskich, urzędów marszałkowskich, wojewódzkich urzędów pracy, starostw powiatowych i gmin, powiatowych urzędów pracy, lokalnych przedsiębiorców, związków zawodowych, agencji rozwoju lokalnego i regionalnego oraz organizacji pozarządowych. Program był także współfinansowany przez wiele instytucji rządowych, samorządowych i organizacji trzeciego sektora. Pomocą we wdrażaniu Modelu są Wojewódzkie Sieci Partnerstwa Lokalnego. Obecnie program nadal będzie wdrażany w regionach i powiatach przy udziale Związku Powiatów Polskich, zarządów województw oraz wojewódzkich urzędów pracy. Na czele **Sieci Partnerstwa Lokalnego** stoją marszałkowie poszczególnych województw.

Zadaniem sieci jest stworzenie mechanizmów przepływu informacji, identyfikacja lokalnych problemów gospodarczych i rynku pracy, pomoc w opracowywaniu projektów, realizacja warsztatów lokalnego ożywienia gospodarczego oraz upowszechnianie działań lokalnych i regionalnych,

Początkowy okres wdrażania Modelu to pierwsze próby organizacji warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego oraz przygotowanie około 600 specjalistów partnerstwa lokalnego z 232 społeczności lokalnych, którzy na poziomie regionalnym i powiatowym mieli za zadanie animować **lokalne inicjatywy rynku pracy** oraz aktywnie współuczestniczyć w ich wdrażaniu. W latach **2002–2004** w 17 powiatach na terenie Polski zorganizowano i przeprowadzono warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego, na których mieszkańcy wypracowali na zasadzie partnerstwa lokalnego **60 projektów** gospodarczych, które planują wdrażać przy pomocy partnerstwa publiczno-prywatnego i funduszy UE w gminach i powiatach.

Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego służą lokalnemu rozwojowi i aktywnemu tworzeniu miejsc pracy w powiatach i gminach na terenie Polski z instytucjami rynku pracy i partnerami lokalnymi. Przykładem powiatów, w których zrealizowano w tym okresie warsztaty są: powiat Białogard, powiat Zgorzelec, powiat Dąbrowa Tarnowska, powiat Tarnów, powiat Bochnia, powiat Oświęcim (po raz drugi), powiat Olkusz, powiat Zgorzelec, powiat Brzesko, powiat Ząbkowice, powiat Lubań, powiat Legnica, powiat Lwówek Śląski, powiat Ostrów Mazowiecka, powiat Lipno, Nowy Tomyśl, powiat Łosice. **W latach 2005–2006** warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego przeprowadzono z udziałem ekspertów Międzynarodowego Centrum Partnerstwa Partners Network, w następnych 15 powiatach na terenie Polski: powiat Wieruszów, powiat Mława, powiat Zambrów, powiat Hajnówka, powiat Siemiatycze, powiat Sokółka, powiat Głogów, powiat Wołów, miasto i powiat Nowy Sącz, powiat Chrzanów, powiat Chodzież, powiat Płock, powiat Ząbkowice Śląskie, miasto i gmina Siedlce, miasto Radomsko. W warsztatach Lokalnego Ożywienia Gospodarczego udział biorą lokalni przedsiębiorcy, samorząd, organizacje okołobiznesowe, instytucje rynku pracy, organizacje gospodarcze i organizacje pozarządowe działające na terenie gmin i powiatu.

Chociaż, jak wcześniej wspomniano wdrażany w Polsce Model Partnerstwa Lokalnego zawiera 3 elementy – Lokalne Ożywienie Gospodarcze, Szybkie Reagowanie i Wzmacnianie Konkurencyjności Przedsiębiorstw (określany w Polsce również jako tzw. „Szybki Start”), w dalszej części zaprezentowany zostanie pierwszy z nich, gdyż to on stanowi nadbudowę dla dwóch pozostałych. Trudno bowiem mówić o wspieraniu ludzi na rynku pracy i pomocy lokalnym firmom, bez uruchomionych procesów współdziałania w całej społeczności poprzedzonych gruntowną analizą potrzeb i problemów.

Ideą Lokalnego Ożywienia Gospodarczego jest teza mówiąca o tym, że aby dyskutować o tworzeniu miejsc pracy, należy wcześniej uruchomić odpowiednie mechanizmy gospodarcze pozwalające wzrastać lokalnym firmom, tworzące klimat współpracy i porozumienia między głównymi aktorami – reprezentantami lokalnych instytucji, organizacji i środowisk.

Warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego (LOG) – metoda na rzecz rozwoju gospodarczego i tworzenia miejsc pracy

Celem LOG jest stworzenie i zastosowanie strategii systematycznego wzrostu gospodarczego na poziomie lokalnym, a w konsekwencji powstawania nowych miejsc pracy i przeciwdziałania bezrobociu w lokalnych społecznościach dotkniętych skutkami restrukturyzacji przemysłu, małą aktywnością gospodarczą lub niskim poziomem rozwoju gospodarczego. Metodologię LOG można również zastosować w środowiskach, które choć nie odczuwają większych problemów natury społeczno-gospodarczej, chciałyby zdynamizować rozwój, opierając go w większym stopniu na konsensusie lokalnych aktorów w sferze rozwoju gospodarczego i rynku pracy lub poszukiwać innowacyjnych metod wzrostu.

Warsztaty LOG pomagają lokalnym liderom i zainteresowanym mieszkańcom tworzyć projekty i programy, które wzmocnią, zarówno społeczność, jak i sektor gospodarczy. Takie projekty i programy gospodarcze ułatwiają mieszkańcom uruchomienie nowych firm, wzmocnienie konkurencyjności istniejących, czy też przyciąganie innych, potrzebnych

lokalnie przedsiębiorstw, a także wykorzystują posiadane zasoby lokalne i szczególnie wyjątkowe atuty społeczności lokalnej, przyczyniając się do wzrostu liczby miejsc pracy.

Do udziału w pracach warsztatowych zapraszani są jak wyżej wspomniano przedstawiciele lokalnych organizacji infrastruktury, jednostek samorządu terytorialnego, nauki i edukacji, kultury, przedsiębiorcy. Ponadto młodzież, organizacje pozarządowe, duchowieństwo, służby mundurowe, i inni przedstawiciele społeczności. Z reguły około 45–50% uczestników powinni stanowić przedsiębiorcy.

Lokalne Ożywienie Gospodarcze przebiega w postaci 5 warsztatów odbywających się z 1,5–2 miesięcznymi odstępami, obejmujących poszczególne etapy analizy środowiska gospodarczo-społecznego oraz generowania pomysłów rozwoju gospodarczego. Wszystko poprzedza promocja partnerstwa lokalnego, na którą zapraszani są późniejsi uczestnicy warsztatów. Za organizację warsztatów odpowiada specjalnie powołany Zespół Wdrożeniowy złożony ze starosty, specjalisty partnerstwa lokalnego, pracowników wydziałów promocji i rozwoju powiatów i gmin, przedstawicieli powiatowego urzędu pracy, lokalnego biznesu i autorytetów. Zespół odpowiada również za dobór uczestników warsztatów.

Pierwszy z warsztatów (Warsztat A) poświęcony jest analizie lokalnych czynników gospodarczych. Podczas zajęć uczestnicy, pracując w grupach, oceniają m.in. dostęp do kapitału, środowisko gospodarcze, infrastrukturę, zasoby ludzkie oraz jakość życia, mające wpływ na warunki prowadzenia działalności gospodarczej.

Drugi warsztat, (Warsztat B), którego tematem jest „Analiza zasad ożywienia gospodarczego” pomaga uczestnikom zrozumieć i zastosować cztery potwierdzone zasady ożywienia gospodarczego: uszczelnienie przecieków (cennych aktywów „wyciekających ze społeczności), wsparcie istniejących przedsiębiorstw, zachęty do tworzenia nowych przedsiębiorstw oraz przyciąganie nowych inwestorów.

Kolejny warsztat (**Warsztat C**) służy przygotowaniu koncepcji projektów ożywienia gospodarczego w lokalnej społeczności. Uczestnicy podsumowują warunki gospodarcze społeczności i wypracowują wizję społeczności. Warsztat pomaga im wypracować konkretne propozycje

projektów służące lokalnemu ożywieniu gospodarczemu tego środowiska, pomagające zrealizować wizję. Na bazie zebranych doświadczeń ten warsztat zaczęto od pewnego czasu wzbogacać o **Warsztat C'** na którym następuje opracowanie pomysłów gospodarczo-społecznych i przygotowanie ich do prezentacji na warsztacie D. Warsztat pomaga uczestnikom wybrać najważniejsze projekty lokalnego ożywienia gospodarczego, które społeczeństwo lokalne może wdrożyć na swoim terenie. Zawiera również określenie pułapek i zagrożeń, przydział zadań w realizacji projektu, terminy realizacji i charakterystykę beneficjentów.

Celem ostatniego, **czwartego warsztatu (Warsztat D)** jest ocena przygotowanych koncepcji oraz wybór projektów, które zostaną zainicjowane. Przeprowadza się na nim także ocenę ryzyka i korzyści z wdrożenia projektów.

Każdy z uczestników warsztatów zostaje wyposażony w specjalny praktyczny Podręcznik Uczestnika Warsztatów LOG, który jest pomocny w czasie prac grupowych i projektowych. Po serii warsztatów następuje druga faza procesu, która polega na podjęciu konkretnych działań celem realizacji projektów. Wybrana grupa przedstawicieli społeczności lokalnej (zwykle są nimi uczestnicy warsztatów) tworzy zespół/y wdrożeniowe, których zadaniem jest przygotowanie szczegółowego planu realizacji projektów. Zespół opracowuje procedury, organizuje proces wdrażania i ocenia rezultaty przedsięwzięcia.

Ten etap jest bardzo ważny, ponieważ od niego w dużej mierze zależy rzeczywisty sukces i efektywność wszystkich poprzednich faz. W tej fazie powinno być utrzymane zaangażowanie i wola działania na etapie realizacji, aby ustalenia warsztatowe nie przeradzały się w pomysły odkładane na półkę, a praca wszystkich uczestników nie poszła na marne.

Dobre praktyki partnerstwa lokalnego – powiat Łosice

Z praktyki wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego można podać szereg ciekawych przykładów, udowadniających celowość jej stosowania oraz wartość w aspekcie rozwoju gospodarczego i kreowania nowych miejsc pracy.

Takim przykładem jest powiat łosicki. W 2004 r. zorganizowano tam pełny cykl warsztatów LOG, w których udział wzięli przedstawiciele lokalnych władz samorządowych (starosta, wójtowie gmin), pracownicy jednostek samorządu terytorialnego (służby zatrudnienia, pomoc społeczna, infrastruktura, szkoły), przedsiębiorcy, młodzież, organizacje pozarządowe i inni liderzy lokalni. Średnio w warsztatach uczestniczyło około 100–120 osób – reprezentantów lokalnej społeczności. Zgodnie ze schematem realizacji warsztatów w początkowej fazie przeprowadzono diagnozę czynnikową składników gospodarczych.

Kolejnym punktem prac było określenie przez uczestników warsztatów potrzeb związanych z lokalnymi warunkami gospodarczymi – zasobów „wyciekających” z powiatu a stanowiących cenne aktywa potencjalnego rozwoju, metod wspierania istniejących firm, zachęt do tworzenia nowych firm oraz określenia sposobów rekrutowania nowych firm. To właśnie w czasie tych warsztatów zdiagnozowano jeden z większych „wycieków” lokalnych zasobów, który polegał na tym, że lokalni producenci pieczarek dokonywali zakupów podłoża do ich uprawy w oddalonym od ich powiatu o setki kilometrów województwie dolnośląskim, co generowało koszty transportu oraz niepotrzebny wyciek pieniędzy poza powiat.

W dalszej kolejności – podczas kolejnych warsztatów ustalono wizję rozwoju powiatu i opracowywano propozycje projektów potrzebnych z punktu widzenia lokalnej społeczności. Konsekwencją tego kroku były kolejne warsztaty podczas których pracowano nad konkretnymi projektami ustalając niezbędne zasoby do ich realizacji, ale także podział zadań, możliwe zagrożenia i przeszkody w realizacji, terminy i beneficjentów. Efektem wdrażania partnerstwa lokalnego było powstanie czterech projektów mających przyczynić się zarówno do rozwoju gospodarczego regionu jak i do tworzenia nowych miejsc pracy. Projektami tymi było: „Łosickie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości”, „Grzybek – Produkcja Podłoża Pod Pieczarki”, „Łosickie Centrum Informacji i Promocji”, „Nadbużańska Żywność”.

Przedstawiciele społeczności łosickiej nie poprzestali na ustaleniu tematu i założeń projektów, ale poszli dalej przystępując do ich wdrażania, co należy uznać za pełny sukces warsztatów LOG. Po warsztatach zarejestro-

wano lokalne stowarzyszenie Łosickie Stowarzyszenie Rozwoju EQUUS. Następnym krokiem było zorganizowanie dla lokalnych przedsiębiorców szkoleń z zakresu pozyskiwania środków UE, aby mogli wzmacniać potencjał rozwojowy własnych firm dzięki pozyskiwaniu środków zewnętrznych.

Wielu przedsiębiorców zrozumiało również podczas warsztatów, że o ich konkurencyjności w dużej mierze decydować będzie przygotowanie i kwalifikacje personelu. Stąd kolejnym krokiem było przygotowanie przez świeżo powołane stowarzyszenie cyklu szkoleń z zakresu technik sprzedaży dla przedstawicieli handlowych i sprzedawców zatrudnionych w lokalnych firmach. Szkoleniami tymi zapoczątkowano cały proces podnoszenia kwalifikacji pracowników w lokalnych firmach, które będą kontynuowane z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach stowarzyszenia powołano również stały punkt informacyjny dla lokalnych przedsiębiorców w zakresie dostępnych źródeł wsparcia ze środków zewnętrznych i możliwości kooperacji z partnerami.

Z usług punktu mogą korzystać również osoby chcące zdobyć informacje na temat procedur związanych z uruchamianiem działalności gospodarczej i samozatrudnieniem. Stowarzyszenie posiada również własną stronę internetową.

Jednak najbardziej spektakularnym i godnym do prezentowania przykładem, jako dobra praktyka rozwoju gospodarczego i kreowania nowych miejsc pracy, jest powstała jako efekt warsztatów spółdzielnia „Grzybek Łosicki”, zrzeszająca lokalnych pieczarkarzy, którzy wybudowali i wykończyli chłodnię. Przedsiębiorcy zainwestowali własne środki – 700 tys. zł. Chłodnia już przyjmuje, przechowuje i sprzedaje lokalny produkt, przy znacznym obniżeniu kosztów produkcji. Należy dodać że spółdzielnia „Grzybek Łosicki” stała się nowym pracodawcą – stworzyła **10 nowych miejsc pracy**, aktywizując osoby bezrobotne, a stworzenie dalszych 10 miejsc pracy jest planowane w najbliższym czasie. W ten sposób wewnętrzne procesy współdziałania doprowadziły z jednej strony do powstania nowego podmiotu gospodarczego, z drugiej zaś do wzrostu ilości netto miejsc pracy w powiecie.

Kolejny wygenerowany podczas warsztatów projekt „Łosickie Centrum Informacji i Promocji Nadbużańskiej” został połączony z projektem Łosickie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości, zaś jego liderzy zajmują się (z dobrymi efektami) pozyskiwaniem środków na rozwój kulturalny w powiecie i na jego promocję, co doskonale uzupełnia się z projektami gospodarczymi przyczyniając się do wzmocnienia lokalnego kapitału społecznego powiatu. Efektem pierwszych poczynań w tym zakresie było pozyskanie środków na wydanie książki o powiecie oraz złożenie wniosku o finansowanie zorganizowania Festynu Nadbużańskiego promującego powiat w Polsce i poza jej granicami.

O rozbudzeniu lokalnej społeczności i życia gospodarczego świadczy również praktyczne wdrażanie ostatniego z projektów – „Nadbużańska Żywność”. Punktem wyjścia tego projektu było stwierdzenie, że współcześnie coraz większe znaczenie w rozwoju gospodarczym, tworzeniu nowych miejsc pracy oraz generowaniu zysku, przypada tym formom działalności gospodarczej, które zajmują się bardziej zaawansowanymi procesami na ścieżce wartości dodanej, aniżeli tylko produkcją rolniczą.

Postawiono na **przetwórstwo** i produkcję gotowych wyrobów. Pozwoli to na „przechwycenie” cennej wartości dodanej, na której się najwięcej zarabia. Grupa, która opracowała projekt będzie się zajmowała zbieraniem informacji o liczbie i sytuacji w jakiej znajdują się lokalni producenci żywności. Celem pobudzenia współpracy lokalnych wytwórców oraz zachęcenia ich w późniejszym czasie do bardziej zaawansowanej działalności w postaci przetwórstwa, w pierwszej kolejności zachęceni będą do tworzenia **grup producenckich**, wspieranych powstaniem lokalnej giełdy z nadbużańską żywnością. Plany sięgają dalej – grupy producenckie staną się podstawą do organizacji **żywnościowego klastra gospodarczego** opartego na przetwórstwie rolno-spożywczym, który z pewnością wygeneruje kolejne nowe miejsca pracy i podniesie poziom rozwoju innowacyjnego powiatu.

Powiat Łosicki jest dowodem na to, że tradycyjna polska przypadłość przejawiająca się wrodzoną tendencją do dezintegracji działań i brakiem

wpracowanych mechanizmów współdziałania jest możliwa do przełamania, a środowiskiem, w którym procesy te znajdują szczególnie podatne podłoże jest poziom lokalny. Stąd nie dziwi, że największe efekty Modelu Partnerstwa Lokalnego odnaleźć można właśnie na poziomie powiatu lub gminy.

Opisany powiat nie jest jedynym, w którym wdrażanie Modelu Partnerstwa Lokalnego przyniosło pozytywne rezultaty ożywienia gospodarczego i szans na stworzenie nowych miejsc pracy. Z bardziej znanych przykładów można wymienić powiat siemiatycki, w którym przyjęto do realizacji szereg projektów znajdujących się obecnie na etapie wdrażania. Należy do nich organizacja Targów Przygranicznych w Siemiatyczach, plany budowy przejścia granicznego w Tokarach, otwarcie przeprawy promowej w Niemirowie, budowa transgranicznego korytarza Janów–Niemirow–Koterka–Połowce (projekt mający na celu pobudzenie turystyki) czy wytyczenie szlaku turystycznego „Szlak zabytków sakralnych” – Wołczyn, Tokary, Grabarka, Siemiatycze, Drohiczyn. Podobnie jak i w powiecie łosickim społeczność lokalna podczas warsztatów LOG zdiagnozowała posiadane na terenie powiatu zasoby i możliwości, do których zaliczyła przede wszystkim czynniki lokalizacji geograficznej, liczne zabytki, walory przyrodnicze i tradycje produkcji ekologicznej. Następnie, po analizie lokalnych problemów i potrzeb, sformułowano konkretne projekty dla których założono określony czas realizacji, ustalając kolejne etapy wdrażania.

Należy zaznaczyć, że każdy z tych projektów pociągać będzie za sobą również rozwój lokalnego rynku pracy. Poza tym, nie są to wydumane pomysły i radosna twórczość, ale konkretne propozycje, dla których już na etapie opracowywania koncepcji poszukuje się adekwatnych źródeł finansowania. Z ostatnio zrealizowanych i wdrażanych efektów partnerstwa lokalnego wymienić można ponadto partnerstwo w powiecie lwóweckim oparte na wspieraniu lokalnego przemysłu przetwórczego i turystyki, powiat wieruszowski, radomszczański oraz łęczycki w województwie łódzkim.

Perspektywy, zagrożenia i korzyści z wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego

Czy Model Partnerstwa Lokalnego ma słabości? Generalnie odpowiadając na tak postawione pytanie należałoby stwierdzić, że przy odpowiednim **zaangażowaniu władz lokalnych (starostowie, wójtowie, burmistrzowie)** i wzorowym przygotowaniu technicznym samych warsztatów jest to metoda „skazana na sukces”. Dobitnie świadczą o tym dotychczasowe doświadczenia. Jednakże należy pamiętać, że wszystkie etapy wdrażania partnerstwa są istotne i nie można bagatelizować żadnego z nich. Istotne jest w równym stopniu zachęcenie liderów lokalnych do udziału i aktywności w pracach warsztatowych, etap opracowywania pomysłów ale i ich późniejsze wdrażanie.

Przede wszystkim chodzi tutaj o podtrzymanie odpowiedniego **poziomu motywacji** i zaangażowania członków zespołów wdrożeniowych, gdy niejednokrotnie pojawiać się będzie wiele przeszkód natury organizacyjnej i nieprzewidywanych wcześniej okoliczności utrudniających sprawne wdrażanie opracowanych do realizacji projektów. Poza tym bariery w efektywności wdrażania partnerstwa lokalnego są takie same jak generalnie w przypadku wszystkich inicjatyw których zakładanym rezultatem jest współpraca. Mogą to być: nieuwzględnienie niezbędnego zaangażowania czasu i środków, osobiste zajęcia uniemożliwiające współdziałanie, niechęć do kompromisu, nieporozumienia, konflikty, nieufność, brak zrozumienia czym jest partnerstwo, ukryte cele, konkurencja, rywalizacja, niesprawiedliwe przypisywanie sukcesu, brak możliwości wyboru, niski poziom aktywności, defensywność, bagatelizowanie problemów, złe intencje, ukryte osobiste plany, brak kompetencji. Stosowana formuła warsztatów LOG pozwala jednak na skuteczne przeciwdziałanie wystąpieniu tych przeszkód.

Rozważając dotychczasowe doświadczenia z wdrażania partnerstwa lokalnego w powiatach i gminach w Polsce, korzyści z realizacji warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego można pogrupować w trzech aspektach zaprezentowanych w Tabeli 1.

Tab. 1. Korzyści dla społeczności lokalnej, środowiska gospodarczego oraz samorządu lokalnego z wdrażania Lokalnego Ożywienia Gospodarczego

Korzyści dla społeczności lokalnej	Korzyści dla środowiska gospodarczego	Korzyści dla samorządu lokalnego
<ul style="list-style-type: none"> – Integrują społeczność lokalną, – Zwiększają udział mieszkańców w rozwoju powiatu, gmin, – Tworzą nowe miejsca pracy w oparciu o posiadane zasoby, – Przyczyniają się do tworzenia lokalnych organizacji gospodarczych, – Wzmacniają środowisko gospodarcze, – Upowszechniają wiedzę nt. zasad rozwoju gospodarczego, – „Zdobywają poparcie” dla projektów gospodarczych – Są metodą powtarzalną, – Wypracowanie szeregu projektów gospodarczych możliwych do realizacji przy wykorzystaniu zasobów lokalnych, – Rozpatrywanie sytuacji w danej społeczności nie tylko pod względem problemów ale także jej potrzeb, zasobów i okienek okazji (szans do wykorzystania), – Możliwość wykreowania liderów społecznych. 	<ul style="list-style-type: none"> – Możliwość promocji firm, – Możliwość przedstawienia własnych problemów i potrzeb na szerokim gremium, – Poznanie potrzeb mieszkańców (ewentualnych klientów), – Poznanie niszy gospodarczych (możliwość ich wypełnienia), – Ułatwienie funkcjonowania lokalnych firm dzięki tworzeniu pozytywnego klimatu rozwoju gospodarczego, poprzez tworzenie instytucji okołobiznesowych, zmianę nastawienia władz samorządowych, dostosowanie oferty bankowej do potrzeb lokalnej przedsiębiorczości, itp. – Budowanie partnerskich relacji między biznesem, samorządem lokalnym, różnymi instytucjami (ZUS, Urząd Skarbowy) a także mieszkańcami. 	<ul style="list-style-type: none"> – Możliwość zmiany wizerunku i postrzegania urzędu przez mieszkańców, – Kontakt z różnymi środowiskami (przyszli wyborcy), – Poznanie problemów i potrzeb mieszkańców (z różnych punktów widzenia) i możliwość ich rozwiązywania i zaspakajania, – Możliwość promocji urzędu i ludzi, – Poprzez wzmacnianie środowiska gospodarczego, – Bezpośrednie wyjście do mieszkańców, – Konkretnie projekty gospodarcze poparte przez społeczność lokalną i gotowe do realizacji, tworzenie miejsc pracy.

Źródło: Materiały szkoleniowe CRL ROSzEFS przy Fundacji Inkubator w Łodzi oraz Międzynarodowego Centrum Partnerstwa „Partners Network”.

Podsumowanie

Współczesne tendencje w rozwoju społeczno-gospodarczym sprawiają, że gruntownemu przemodelowaniu ulegają zasady rozwoju regionalnego, w kierunku wyzwalania wewnętrznego potencjału kreującego nowe rozwiązania organizacyjne oraz sposoby wykorzystywania posiadanych zasobów ludzkich i rzeczowych na szczeblu lokalnym i regionalnym. W związku z tym, że każdy region składa się z mniejszych jednostek terytorialnych, o konkurencyjności i potencjale rozwojowym regionu jako całości coraz bardziej decydować będzie suma jego części składowych.

Szczebel gminy i powiatowy, jak wskazuje dotychczasowe doświadczenie, jest najbardziej „wdzięcznym” miejscem do uruchamiania procesów współpracy. Mniejszy obszar, bliskość, wzajemne uzależnienie i znajomość partnerów, tradycja, lepsza orientacja w posiadanych zasobach, to tylko niektóre z czynników które powodują większą skuteczność procesów partnerstwa na poziomie lokalnym.

Trzeba również pamiętać, że jeśli wcześniej procesy partnerstwa nie były uruchomione lub były „utajone”, to nie da się osiągnąć lokalnej synerгии w sposób błyskawiczny. Potrzebny jest czas, wyczerpana praca i konsekwencja w działaniu. A z pewnością wysiłek popłaci. Partnerstwa pozwalają bowiem na lepszą skuteczność interwencji, która wynika z lepszego określania celów i większego poczucia współuczestniczenia w lokalnych procesach, zapobiega niepotrzebnemu dublowaniu działań, pobudza lokalną innowacyjność, określa nowe sposoby rozwiązania starych problemów, przyczynia się do budowania i wzmacniania kapitału społecznego jako cennego niematerialnego aktywów lokalnej społeczności. Jak wskazują badania Travistock Institute nawet w scentralizowanych krajach takich jak Grecja, Hiszpania, Portugalia, Włochy, zawiązane partnerstwa regionalne i lokalne „zaczęły przełamywać inercję instytucjonalną i umacniać lokalnych decydentów oraz, że ten nowo uwolniony potencjał zaczyna oddziaływać na rozwój gospodarczy i społeczny na miejscu”.²³

²³ G. McAlinden, op. cit. s. 135.

Model Partnerstwa Lokalnego jest metodą, która może być śmiało polecana dla wszystkich samorządów lokalnych, które chciałyby zaktywizować własne społeczności, przyczyniając się do budowania partnerskich relacji opartych na wzajemnych szacunku, zrozumieniu i kooperacji. Jest to jak wcześniej wspomniano skuteczny sposób na przygotowanie się do absorpcji środków unijnych, płynących już dziś szerokim strumieniem na szczebel lokalny i regionalny, które w nadchodzącym okresie programowania 2007–2013 będą na nieporównywalnie wyższym poziomie. Partnerstwo pozwoli na opracowywanie systemu wzajemnie uzupełniających się projektów do bezpośredniego wdrażania lub stanowiących podstawę do aplikowania dla różnych inicjatyw z nich wynikających. Co ważne przeprowadzana podczas warsztatów gruntowna analiza sytuacji społeczno-gospodarczej może być uznana za obiektywne uzasadnienie wynikające z potrzeb lokalnych społeczności, a jak wiadomo uzasadnienie potrzeby realizacji projektu jest jednym z najważniejszych elementów każdego wniosku aplikacyjnego. Jest to też cenna wskazówka dla władz lokalnych na temat potrzeb lokalnej społeczności i wyznaczania kierunków strategicznego rozwoju.

Nie można poza tym zapomnieć, że partnerstwo uznane jest przez Komisję Europejską za pryncypialną zasadę w aspekcie zarządzania i wdrażania funduszy strukturalnych i ogólne zalecenia podążają w tym kierunku, aby przebiegało ono przez wszystkie szczeble – lokalny, regionalny, państwowy i międzynarodowy.²⁴ Choć w praktyce zasada ta znajduje różne rozwiązania instytucjonalne, to nie ulega wątpliwości, że warunkiem skuteczności procesów na wyższych szczeblach zarządzania funduszami jest istnienie odpowiednich warunków do ich wykorzystania na poziomie którego najczęściej dotyczą, czyli – szczeblu lokalnym. Nie będzie przesadą stwierdzenie, że nowy okres programowania funduszy strukturalnych kładzie jeszcze większy nacisk na rozwój partnerstw lokalnych jako sposobów na ożywienie gospodarcze i tworzenie nowych miejsc pracy. Widać to wyraźnie na przykładzie założeń odnośnie kierunków wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego, który zakłada promocję partnerstwa na rzecz zatrudnienia

²⁴ Zob. Rozporządzenie Rady (WE) Nr 1260/1999 z dnia 21 czerwca 1999 r. ustanawiające przepisy ogólne w sprawie funduszy strukturalnych.

i integracji na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym jako jeden z głównych celów działania.²⁵

Rozchodzące się w poszczególnych regionach w Polsce informacje o sukcesach wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego sprawiają, że wiele gmin i powiatów w Polsce zgłasza chęć ich organizacji na swoim terenie. Model Partnerstwa Lokalnego propagowany jest na zewnątrz, zarówno przez reprezentantów społeczności, w których się wcześniej odbyły warsztaty Lokalnego Ożywienia Gospodarczego i odniosły sukces, jak i przez inne instytucje powołane do przekazywania wiedzy o tego typu inicjatywach. Przykładem może być Centrum Rozwoju Lokalnego – Regionalny Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego przy Fundacji Inkubator w Łodzi (CRL-ROSzEFS) realizowany w ramach Programu Phare 2003²⁶. Opracowany przez Ośrodek program szkoleniowy skierowany do potencjalnych projektodawców do Europejskiego Funduszu Społecznego zawiera m.in. 3-dniowy moduł dotyczący idei partnerstwa lokalnego i jego znaczenia w wykorzystaniu środków unijnych w tym przede wszystkim EFS.

Na bazie przeprowadzonych szkoleń i prowadzonej działalności doradczo-konsultacyjnej, już obecnie zainicjowano 3 inicjatywy partnerstwa lokalnego – w powiecie łęczyckim, radomszczańskim oraz łowickim. W dwóch pierwszych trwają właśnie warsztaty LOG na które przychodzi średnio około 140–150 osób – liderów lokalnej społeczności. Natomiast powiat łowicki przygotowuje się do wdrożenia partnerstwa w najbliższych miesiącach. Animatorzy i konsultanci CRL-ROSzEFS uczestniczyli też czynnie w zakończonym cyklu warsztatów LOG w powiecie wieruszowskim, który obecnie pozyskuje środki na realizację wypracowanych w czasie warsztatów projektów społecznych i gospodarczych, zacieśniając tym samym regionalne relacje partnerskie na poziomie województwa.

²⁵ Zob. M. Zakrzewski, *Europejski Fundusz Społeczny w nowym okresie programowania 2007–2013*, Rynek Pracy wrzesień październik 2005, s. 98–105; A. Jankowska, *Fundusze Unii Europejskiej w okresie programowania 2007–2013*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005.

²⁶ Program Phare 2003 „Promocja zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich” – Rozwój lokalnego partnerstwa na rzecz rynku pracy oraz wsparcie projektów finansowanych przez EFS. Jednostką kontraktującą dla projektu jest Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Miroslaw Żurek

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu

Elżbieta Żywiec-Dąbrowska

Komenda Główna OHP w Warszawie

Procedury standardu poradnictwa zawodowego w mobilnych centrach informacji zawodowej OHP

Streszczenie

Podstawowe zasady funkcjonowania rynku pracy oraz zadania państwa w zakresie zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej określone zostały w zapisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U. Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.). Ustawa ta wprowadziła istotne zmiany w zakresie polityki rynku pracy w stosunku do młodzieży, przypisując Ochotniczym Hufcom Pracy rolę „państwowej jednostki wyspecjalizowanej w działaniach na rzecz młodzieży w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia”. Chcąc jak najlepiej wypełnić tę rolę OHP w 2004 roku rozpoczęły budowę ogólnopolskiego systemu informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego poprzez utworzenie **49 mobilnych centrów informacji zawodowej (MCIZ) oraz 21 młodzieżowych centrów kariery (MCK)**. W kolejnych latach sieć MCK będzie rozbudowywana.

W artykule została przedstawiona metodologia wdrażania standardu usługi poradnictwo zawodowe dla młodzieży, struktura standardu, zasady

postępowania w działalności usługowej MCIZ oraz dla przykładu jedna z usług: Indywidualne poradnictwo zawodowe (MCIZ-U1).

Wprowadzenie

Rosnące zapotrzebowanie na profesjonalnie zorganizowane usługi informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży było jednym z powodów, że Ochotnicze Hufce Pracy włączyły się w proces budowy ogólnopolskiego systemu poradnictwa zawodowego. Uwieńczeniem tych wysiłków jest powstała w ramach II edycji rządowego Programu „Pierwsza Praca”, sieć Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej dla młodzieży oraz Młodzieżowych Centrów Kariery.

Powstanie nowoczesnej sieci centrów informacji zawodowej oferującej szerokie spektrum usług w zakresie poradnictwa zawodowego wpisuje się w idee zawarte w **Strategii Lizbońskiej**, z których wynika konieczność rozwoju kształcenia ustawicznego, jako „drogi” szybkiego przystosowywania się społeczeństwa europejskiego do zmian w zakresie posiadanej wiedzy i umiejętności, w tym przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, zwłaszcza młodzieży¹.

Chcąc doskonalić jakość świadczonych usług dla swoich klientów z dniem 1 stycznia 2006 roku zarządzeniami Komendanta Głównego Ochotniczych Hufców Pracy nr 29/BRP oraz nr 30/BRP z dnia 21 grudnia 2005 roku do użytku służbowego młodzieżowych centrów kariery oraz mobilnych centrów informacji zawodowej został wprowadzony „*Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*”.

Przez „**Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży**” należy rozumieć obowiązujące w sieci mobilnych centrów informacji zawodowej OHP kryteria wymagań, których przestrzeganie zapewnia jakość i porównywalność usług świadczonych dla klientów w formie indywidualnych i grupowych usług, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz osób do 25 roku życia poszukujących pracy.

¹ Commission Staff Working Paper (2000), A Memorandum on Lifelong Learning, SCE(2000) 1832, Brussels.

Dokument „Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży” pełni również funkcję swoistego „przewodnika” metodycznego dla doradców zawodowych MCIZ, którzy wymagania określone w standardzie włączają do codziennej pracy informacyjno-doradczej, a wyniki systematycznie przeprowadzanej oceny jakości usług wykorzystują do wprowadzenia działań korygujących, zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami klientów wewnętrznych i zewnętrznych. „Standard” wyznacza zatem pewien sposób myślenia i działania w kategoriach jakości, który powoduje, że stosuje się i ustawicznie poszukuje najlepszych rozwiązań.

„Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży” został przygotowany przez Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej – Biuro Rynku Pracy KG OHP przy współpracy Ośrodka Kształcenia i Doskonalenia Kadr Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowego Instytutu Badawczego z siedzibą w Radomiu.

Procedura wdrażania standardu usług

Wdrażany w mobilnych centrach informacji zawodowej oraz młodzieżowych centrach kariery w 2006 roku „*Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*” opracowany został w ramach projektu „Standard i badanie jakości usług poradnictwa zawodowego Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej Ochotniczych Hufców Pracy” wpisanego do Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2005 rok, Wytyczna 1. *Aktywne i zapobiegawcze działania dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo*, Zadanie 1.4. *Podwyższenie jakości usług poradnictwa zawodowego*.

Projekt obejmował wdrożenie i badanie jakości usługi poradnictwa zawodowego oraz procedur ewaluacji pracy doradców zawodowych. Ważnym bowiem zadaniem dla Ochotniczych Hufców Pracy jest wdrożenie w jednostkach realizujących poradnictwo zawodowe jednolitego standardu jakości usług poradnictwa zawodowego dla młodzieży, którego przestrzeganie przez doradców zawodowych zapewni jakość i porównywalność usług świadczonych dla klientów (wewnętrznych i zewnętrznych).

Cele podejmowane w ramach realizacji projektu obejmowały:

- przygotowanie jednolitego standardu usługi poradnictwa zawodowego dla młodzieży realizowanej przez sieć mobilnych centrów informacji zawodowej oraz młodzieżowych centrów kariery OHP,
- wdrożenie i badanie jakości usługi poradnictwa zawodowego we wszystkich jednostkach organizacyjnych OHP na terenie kraju działających na rzecz rynku pracy,
- opracowanie jednolitych procedur ewaluacji pracy doradców zawodowych.

Działania podjęte w ramach projektu realizowane były od stycznia do listopada 2005 roku w dwóch etapach:

I etap:

- przygotowanie projektu standardu usługi poradnictwa zawodowego dla młodzieży,
- przygotowanie grupy doradców do pełnienia roli liderów w projekcie,
- przeprowadzenie przez doradców/liderów szkoleń pozostałej grupy doradców zawodowych objętych projektem (przekazanie każdej osobie odbywającej szkolenie pełnego materiału standardu w formie drukowanej oraz elektronicznej).

II etap:

Testowanie narzędzi badawczych opracowanych w ramach realizacji projektu na 3 grupach młodzieży:

- uczniowie klas III gimnazjum wybierający kierunek dalszego kształcenia, zawód,
- młodzież ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych wchodząca na rynek pracy,
- młodzież pozostająca bez pracy do 25 roku życia.

Badaniami objęto ogółem **841 osób**, w tym:

- młodzież gimnazjum – 280 osób,
- młodzież szkół ponadgimnazjalnych – 262 osoby,
- młodzież poszukująca pracy – 299 osób.

Badania te miały za zadanie dostosowanie możliwości działań doradczych do oczekiwań klientów i obejmowały:

- 1) badanie i kontrolę jakości wykonania usługi doradczej:
 - ocena jakości wykonania usługi,
 - ocena prawidłowości realizacji usługi (*ankieta jakości*).
- 2) badanie potrzeb i oczekiwań klientów (*ankieta potrzeb*).

Wypracowany w ramach realizacji projektu *Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży* został przedłożony do oceny i zaopiniowania przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy – Departament Rynku Pracy zyskując pozytywną ocenę i rekomendację do wdrożenia we wszystkich jednostkach OHP.

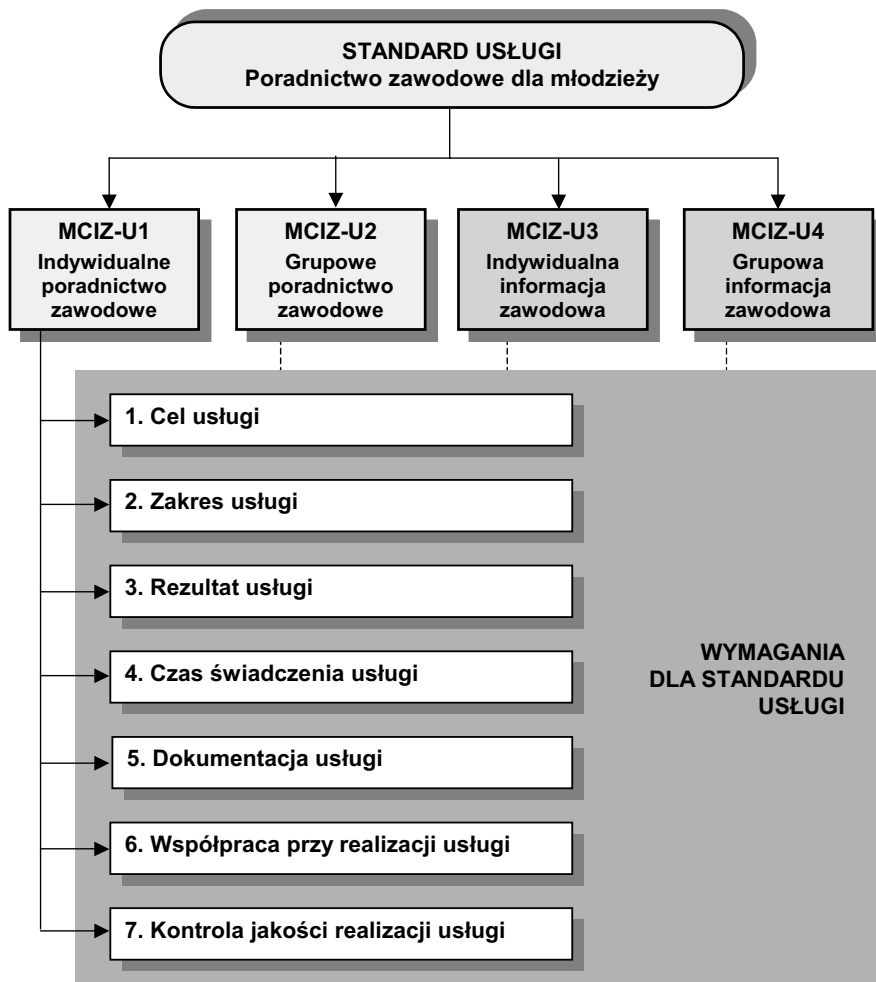
Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży

Na standard usługi – *Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*, którą świadczą mobilne centra informacji zawodowej składają się cztery grupy usług realizowanych w formie wyjazdowej i stacjonarnej, tj.:

- 1) **MCIZ-U1: Indywidualne poradnictwo zawodowe.**
- 2) **MCIZ-U2: Grupowe poradnictwo zawodowe.**
- 3) **MCIZ-U3: Indywidualna informacja zawodowa.**
- 4) **MCIZ-U4: Grupowa informacja zawodowa.**

Struktura i układ informacji występujący w opisie każdej grupy usług jest identyczny (jednorodny) i obejmuje siedem **zbiorów wymagań (kryteriów)**, które wyznaczają jednocześnie standard tej usługi (rys. 1):

Rys. 1. Struktura standardu usługi – *Poradnictwo zawodowe dla młodzieży* realizowanej w ramach sieci MCIZ²



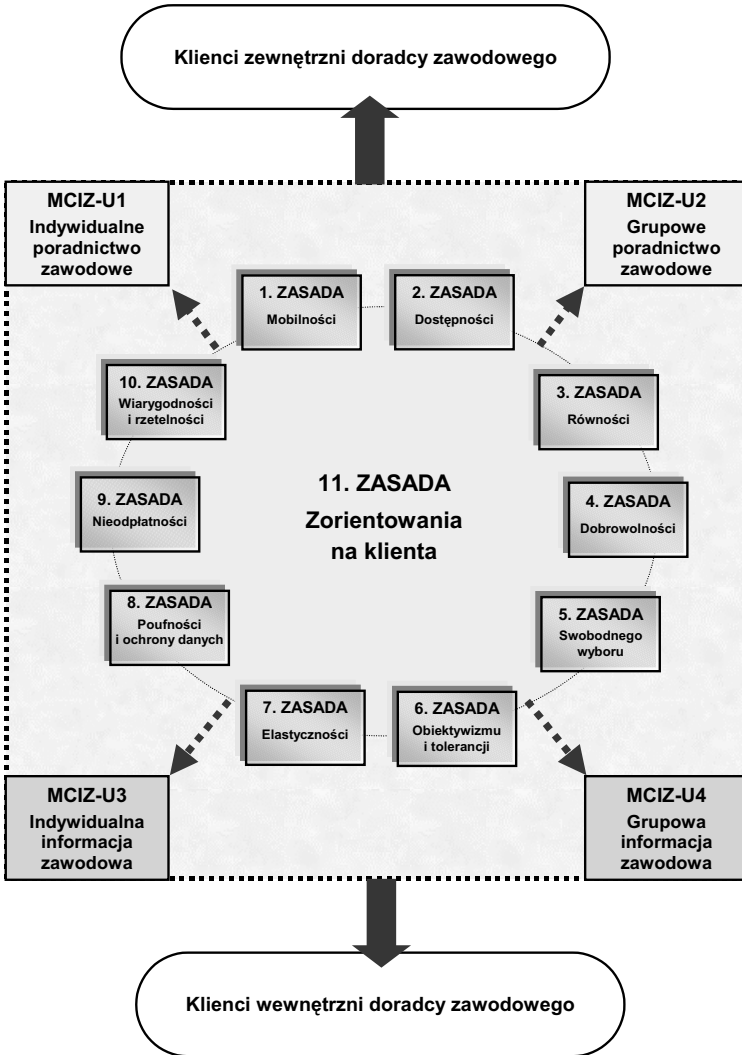
² K. Symela, A. Zwolińska, M. Żurek, E. Żywiec-Dąbrowska (red.): *Standard usługi: Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*, KG OHP, Warszawa 2005, s. 30.

1. **Cel usługi** – określa zamierzony (planowany), końcowy efekt działań wchodzących w zakres usługi.
2. **Zakres usługi** – wyznacza przebieg działań – tok postępowania doradcy zawodowego (podstawowe zadania, etapy, czynności), które umożliwiają skuteczną realizację usługi.
3. **Rezultat usługi** – określa oczekiwane (spodziewane) wyniki w relacji doradca zawodowy-klient, które mogą przybierać formę konkretnego **produktu** (np. opracowany scenariusz zajęć grupowych), **procesu** (np. przeprowadzone zajęcia poradnictwa grupowego) lub **efektu** w postaci podjęcia decyzji (np. zaproponowanie tematyki zajęć grupowych na podstawie zidentyfikowanych potrzeb klientów).
4. **Czas świadczenia usługi** – określa orientacyjny czas w jakim usługa może być zrealizowana, nie wyznaczając sztywnych ram czasowych z uwagi na indywidualny charakter każdej usługi.
5. **Dokumentacja usługi** – określa jakie dokumenty powinny zostać obowiązkowo wypełniane przez doradcę zawodowego w trakcie lub po zrealizowaniu usługi.
6. **Współpraca przy realizacji usługi** – określa z kim doradca zawodowy powinien (jako wymóg obligatoryjny) i może współpracować aby zaspokoić potrzeby i oczekiwania klienta.
7. **Kontrola jakości wykonania usługi** – określa ramy samokontroli, samooceny i ewaluacji usługi prowadzonej przez doradcę zawodowego oraz oceny tejże usługi prowadzonej na poziomie MCIZ oraz COMIZ.

Zasady postępowania w działalności usługowej MCIZ

Realizacja usług świadczonych przez mobilne centra informacji zawodowej w praktyce wymaga stosowania jedenastu n.w. podstawowych zasad postępowania. Zasady te odnoszą się do czterech grup usług wymienionych w standardzie i stanowią jednocześnie swoisty kodeks postępowania dla doradców zawodowych MCIZ.

Rys. 2. Zasady postępowania doradców zawodowych w realizacji wymagań standardu usługi – *Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*³



³ Symela K., Zwolińska A., Żurek M., Żywiec-Dąbrowska E. (red.): *Standard usługi: Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*. KG OHP, Warszawa 2005, s. 32.

Zasady postępowania w działalności usługowej (rys. 2):

1. **Zasada mobilności** – oznacza aktywne przemieszczanie się usługodawcy (MCIZ) i docieranie do miejscowości oddalonych od większych miast.
2. **Zasada dostępności** – oznacza możliwość korzystania z usług przez całą populację młodzieży (ze szczególnym uwzględnieniem i troską o młodzież zagrożoną marginalizacją i wykluczeniem społecznym), a także dla wszystkich innych osób zgłaszających potrzebę ich uzyskania.
3. **Zasada równości** – oznacza dostęp do usług bez względu na płeć, wiek, narodowość, pochodzenie społeczne, wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania polityczne, wyznanie religijne lub przynależność organizacyjną.
4. **Zasada dobrowolności** – oznacza możliwość korzystania z usług poradnictwa zawodowego przez klientów, którzy dobrowolnie i świadomie wybrali tę formę pomocy oraz może również oznaczać potrzebę zapewnienia anonimowości i niezależności korzystania z usługi.
5. **Zasada swobodnego wyboru** – oznacza, że klient jest aktywnym podmiotem planującym własny rozwój zawodowy w zakresie wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, a doradca zawodowy motywuje go do współdziałania.
6. **Zasada obiektywizmu i tolerancji** – oznacza okazywanie przez doradcę zawodowego szacunku dla wartości, niezależności poglądów, indywidualności i godności klienta, czemu również sprzyja umiejętność tworzenia atmosfery zaufania i wzajemnej akceptacji.
7. **Zasada elastyczności** – oznacza gotowość doradcy zawodowego do wprowadzania zmian w działalności usługowej oraz otwartość na propozycje i innowacje służące doskonaleniu jakości usług.
8. **Zasada poufności i ochrony danych osobowych** – oznacza odpowiedzialność etyczną, moralną i społeczną doradcy zawodowego oraz potrzebę przestrzegania tajemnicy służbowej, informacji niejawnych i danych osobowych klientów.

9. **Zasada nieodpłatnego korzystania z usługi** – oznacza, że osoby korzystające z usług poradnictwa zawodowego nie ponoszą kosztów bezpośrednio związanych z tą usługą.
10. **Zasada wiarygodności i rzetelności** – oznacza przekazywanie przez doradcę zawodowego aktualnych i sprawdzonych (pewnych, wiarygodnych) informacji i budowania na ich podstawie rzetelnych porad.
11. **Zasada zorientowania na klienta**⁴ – oznacza udzielanie porad zorientowanych na klienta i dla jego dobra, które będą ukierunkowane na realizację jego rzeczywistych potrzeb i oczekiwań. Realizacja tej zasady wymaga aby doradca zawodowy prowadził:
 - **analizę potrzeb** – która oznacza określenie faktycznych lub co najmniej prawdopodobnych potrzeb klienta (które nie zawsze pokrywają się ze zgłaszanym przez niego zapotrzebowaniem). Analiza potrzeb dokonywana jest na podstawie wiedzy o kliencie, czerpanej z danych będących w posiadaniu doradcy zawodowego oraz na podstawie przeprowadzonych z klientem rozmów i analizy jego oczekiwań;
 - **analizę oczekiwań klienta** – która polega na identyfikacji oczekiwań klienta oraz ich skonfrontowaniu z jego prawdopodobnymi rzeczywistymi potrzebami;
 - **analizę możliwych działań** – co oznacza identyfikację katalogu możliwych do podjęcia przez doradcę działań odnoszących się do danego klienta, jak najlepiej odpowiadających oczekiwaniom i potrzebom klienta;
 - **dostosowanie możliwości działania do oczekiwań klienta** – co polega na doborze najlepszych i najwłaściwszych z możliwych do zastosowania przez doradcę działań, mających na celu jak najlepiej zrealizację potrzeb i oczekiwań klienta.

⁴ Na podstawie: *Projekt standardu usługi „Poradnictwo zawodowe”*. Standard usług rynku pracy. Improving Quality of Employment Promotion Services Phare Project. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004 r.

Usługa Indywidualne poradnictwo zawodowe (MCIZ–U1)

1. Cel usługi

Pomoc w rozwiązaniu problemu zawodowego klienta, którym może być uczeń szkoły gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej, absolwent oraz osoba poszukująca pracy do 25 roku życia.

2. Zakres usługi

Realizacja usługi przebiega zgodnie ze specyfikacją nw. działań:

- 1) Przyjęcie informacji o potrzebie udzielenia klientowi pomocy doradczej.
- 2) Sprawdzenie czy dana osoba nie figuruje już w ewidencji doradcy zawodowego.
- 3) Wykonanie wstępnej analizy dokumentów dotyczących klienta, które mogłyby ułatwić i ukierunkować porady (uzyskanie informacji o kliencie, aktualizacja wiedzy fachowej przez doradcę zawodowego):
 - przeanalizowanie informacji o ścieżce edukacyjnej,
 - zaznajomienie się z informacjami na temat wykształcenia zawodowego, doświadczenia zawodowego, poszukiwanego stanowiska pracy,
 - zaznajomienie się z informacjami o rodzaju usług, z których do tej pory klient skorzystał oraz o podejmowanych i zrealizowanych działaniach.
- 4) Uzyskanie informacji o aktualnej sytuacji występującej na rynkach: edukacyjnym i pracy w zakresie dotyczącym klienta.
- 5) Uzyskanie informacji na temat możliwości dalszej nauki w systemach szkolnym lub pozaszkolnym (doksztalcania, szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i innych form).
- 6) Przeprowadzenie całościowej analizy danych (dane i informacje zgromadzone przy realizacji działań od 1 do 5).
- 7) Doprowadzenie do spotkania się z klientem (jeśli zaistnieje potrzeba).
- 8) Przeprowadzenie rozmowy doradczej z uwzględnieniem trzech faz:
 - 8.1) Faza I – Wyjaśnienie sprawy, a w tym:
 - nawiązanie kontaktu z klientem,

- zapewnienie sprzyjającej atmosfery rozmowy,
 - umożliwienie klientowi przedstawienia własnego problemu edukacyjnego i/lub zawodowego, wydarzeń i faktów,
 - ustalenie hierarchii problemów zgłaszanych przez klienta,
 - określenie głównych problemów klienta,
 - wspólne rozważenie z klientem różnych propozycji rozwiązań problemu,
 - ocena zdolności klienta i własnych kompetencji do rozwiązania problemu,
 - analiza deficytu informacji,
 - rozważenie możliwości włączenia do sprawy innych specjalistów,
 - zawarcie umowy doradczej.
- 8.2) Faza II – Zgromadzenie danych, a w tym:
- ocena dotychczasowej ścieżki edukacyjnej, kariery i posiadanych kwalifikacji,
 - ocena sytuacji materialnej i rodzinnej,
 - ocena możliwości intelektualnej,
 - ocena motywacji, uzdolnień, zainteresowań i predyspozycji,
 - ocena sposobów funkcjonowania podczas wykonywania zadań,
 - ocena funkcjonowania w kontaktach interpersonalnych.
- 8.3) Faza III – Podejmowanie decyzji, a w tym:
- wypracowanie z klientem wspólnej procedury postępowania,
 - ustalenie potrzeby pomocy w formie porady grupowej,
 - ustalenie potrzeby przeprowadzenia badań psychologicznych dotyczących określenia zdolności, zainteresowań, inteligencji, osobowości i temperamentu oraz ze względu na wymagania stawiane przez pracodawcę w zakresie przydatności zawodowej,
 - ustalenie potrzeby wykonania specjalistycznych badań lekarskich w przypadku istniejących ograniczeń zdrowotnych mających wpływ na rozwiązanie problemu zawodowego klienta,
 - przygotowanie indywidualnego planu działania uwzględniającego bilans przeprowadzonych rozmów, kluczowe elementy omówione w trakcie rozmowy, istotę i realizację wybranych działań,

sposoby realizacji każdego działania, zmotywowanie do działania oraz określenie ewentualnego terminu kolejnych spotkań.

- 9) Umożliwienie klientowi wykonania badań z zastosowaniem standardowych testów stosowanych przez doradców zawodowych.
- 10) Udzielenie klientowi informacji o możliwości wykonania specjalistycznych badań lekarskich i/lub psychologicznych w innych instytucjach.
- 11) Dokonanie ewentualnej weryfikacji działań, które prowadziłyby do ostatecznego rozwiązania problemu zawodowego klienta.
- 12) Wpisanie każdorazowo (po kolejnych spotkaniach) do „Karty Usług Doradczych” wymaganych informacji oraz ustaleń dotyczących klienta.
- 13) Wpisanie do „Rejestru porad indywidualnych” osoby korzystającej z porady.
- 14) Przeprowadzenie samooceny i ewaluacji usługi z wykorzystaniem własnych i rekomendowanych przez COMIZ narzędzi badań.

3. *Rezultat usługi*

- Podjęta przez klienta decyzja w sprawie rozwoju edukacyjnego i/lub zawodowego.
- Ustalony problem edukacyjny i/lub zawodowy klienta.
- Określona przydatność klienta do danego zawodu.
- Opracowany indywidualny plan działania dla klienta.
- Wypracowany sposób dalszej pracy z klientem.

4. *Czas świadczenia usługi*

- Usługa powinna trwać do 2 godzin zegarowych (z uwzględnieniem czasu przeznaczonego na czynności przygotowawcze, realizację i prowadzenie dokumentacji).

5. *Dokumentacja usługi*

- Karta usług doradczych.
- Rejestr porad indywidualnych.
- Ankieta – Identyfikacja potrzeb klienta.

- Ankieta – Ocena jakości usługi przez klienta.
- Notatka służbowa.

6. Współpraca przy realizacji usługi

Niezbędna:

- Klient (młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, absolwenci oraz osoby poszukujące pracy do 25 roku życia).

Możliwa:

- Lider klubu pracy.
- Pośrednik pracy.
- Lekarz, psycholog.
- Pracownicy publicznych służb zatrudnienia.
- Specjalista zewnętrzny lub/i podmiot zewnętrzny.

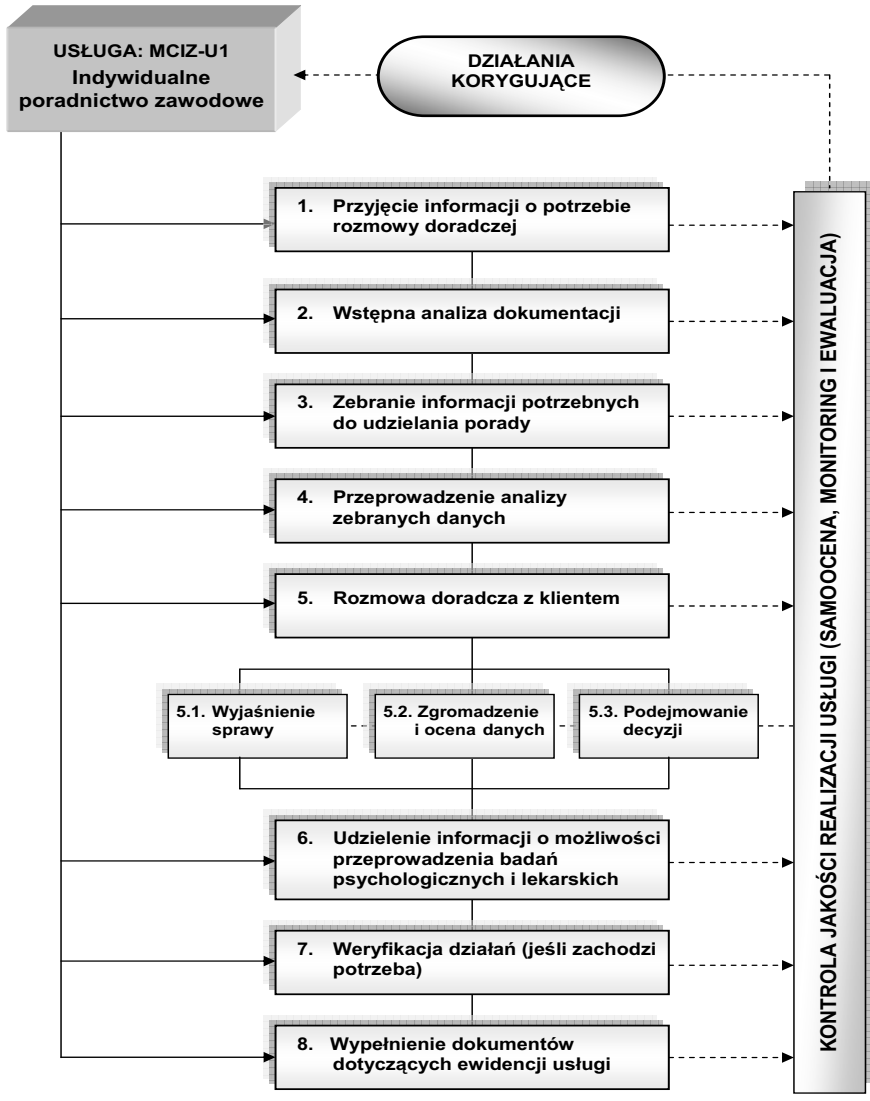
7. Kontrola jakości realizacji usługi

Kontrola jakości realizacji usługi prowadzona jest przez doradcę zawodowego bezpośrednio świadczącego tę usługę na zasadzie samooceny i ewaluacji działań z udziałem klientów. Proces kontroli jakości realizacji usługi prowadzony jest w trakcie trwania usługi oraz po jej zakończeniu.

Podczas kontroli usługi doradca zawodowy zobowiązany jest do:

- przeanalizowania prawidłowości wykonania poszczególnych zadań i czynności,
- zwrócenia uwagi na przypadki nie uzyskiwania oczekiwanych rezultatów i przeprowadzenia ich analizy pod kątem wykrycia przyczyn takiego stanu rzeczy,
- przeanalizowania zachowania i postaw klienta,
- przeanalizowania zachowania innych podmiotów współpracujących,
- przeanalizowania informacji zwrotnych od klientów o jakości usługi, uzyskanych w formie pisemnej,
- przeprowadzenie analizy poprawności wypełnienia Karty Usług Doradczych,
- wyciągnięcia wniosków z przeprowadzonych obserwacji i analiz oraz wprowadzenia niezbędnych działań korygujących dla poprawy jakości usługi.

Rys. 3. Realizacja usługi – Poradnictwo indywidualne (MCIZ-U1)⁵



⁵ K. Symela, A. Zwolińska, M. Żurek, E. Żywiec-Dąbrowska (red.): *Standard usługi: Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*, KG OHP, Warszawa 2005, s. 35.

Usługa – Indywidualne poradnictwo zawodowe podlega ocenie zewnętrznej ze strony komórek organizacyjnych OHP nadzorujących pracę doradcy zawodowego. Usługa MCIZ-U1 może być kontrolowana w zakresie poprawności wypełniania przez doradcę zawodowego „Karty Usług Doradczych – Cześć B”.

Podsumowanie

Mobilne centra informacji zawodowej stanowią osnowę do budowy w strukturach OHP ogólnopolskiego systemu informacji, poradnictwa zawodowego dla młodzieży. Do głównych zadań MCIZ należy udostępnienie młodzieży: informacji zawodowych, informacji o możliwych ścieżkach kształcenia, korzystania z programów komputerowych, informacji o rynku pracy, materiałów do ćwiczeń i treningów oraz narzędzi i metod planowania kariery.

Wdrażane w sieci mobilnych centrów informacji zawodowej i młodzieżowych centrów kariery Ochotniczych Hufców Pracy – jednolite standardy usługi informacji i poradnictwa zawodowego, jak również wprowadzane oceny jakości tychże usług, umożliwią ciągłe doskonalenie kompetencji doradców zawodowych oraz usprawnią proces organizacji i zarządzania. *Standard...* pełni również funkcję „przewodnika metodycznego” dla doradców zawodowych, którzy wymagania określone w standardzie stosują w codziennej pracy informacyjno-doradczej, a wyniki systematycznie przeprowadzonej oceny jakości usług wykorzystywać będą do prowadzenia działań korygujących.

Standard wyznacza pewien sposób myślenia i działania w kategoriach jakości, który powoduje, że stosuje się i ustawicznie poszukuje najlepszych rozwiązań.

Niezależnie od wymagań określonych w *Standardzie* doradcy zawodowi MCIZ mają możliwość stosowania własnych, autorskich rozwiązań prowadzących do poprawy jakości usług, które uzupełniać będą niniejszy „*Standard usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*”.

Intencją projektodawcy – Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy – jest cykliczny przegląd i aktualizacja wymagań określonych w „*Standardzie usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*” z uwzględnieniem dobrych praktyk polskich i europejskich oraz doświadczeń i propozycji ze strony doradców zawodowych.

Bibliografia

1. Bednarczyk H., Figurski J., Żurek M. (red.): *Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe*. ITeE, WSP-ZNP, Radom – Warszawa 2004.
2. Kowalska U., Żurek M., Żywiec-Dąbrowska E.: *Poradnictwo zawodowe w OHP i szkołach. Dobre praktyki w poradnictwie zawodowym*, Zeszyt nr 1, KG OHP, Warszawa 2005.
3. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski. Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, MGIP, Warszawa 2004.
4. *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006*, MPiPS, styczeń 2000.
5. Nowacki T.W.: *Leksykon Pedagogiki Pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2003.
6. Projekt standardu usługi „Poradnictwo zawodowe”. Standard usług rynku pracy. Improving Quality of Employment Promotion Services Phare Project. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004.
7. *Standard usługi – Poradnictwo zawodowe*, opracowany w MGPIPS – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003.
8. *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*. MENiS, Warszawa 2003.
9. Symela K., Zwolińska A., Żurek M., Żywiec-Dąbrowska E. (red.): *Standard usługi: Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*, KG OHP, Warszawa 2005.
10. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99 z dnia 1 maja 2004 r., poz. 1001).

Badania i analizy

Jolanta Drobot

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Zmiany w strukturze kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym zawodowym w województwie śląskim w latach 2001–2005

Wstęp

Celem prezentowanego opracowania jest zdiagnozowanie zmian struktury kształcenia zawodowego szkolnictwa ponadgimnazjalnego zawodowego, w tym policealnego w województwie śląskim w latach 2001–2005¹.

Dane służące do dokonania analizy zostały udostępnione przez Urząd Statystyczny w Katowicach, agregacja i analiza danych została wykonana w Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Prezentowana informacja powstała w oparciu o Klasyfikację Zawodów i Specjalności, która weszła w życie 1 stycznia 2003 r. Urząd Statystyczny w Katowicach, udostępnił po raz kolejny Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Katowicach tabulogramy zawierające dane o liczbie uczniów klas programowo najwyższych i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (bez ekster-nów) według poszczególnych kierunków kształcenia roku szkolnego.

¹ W roku ubiegłym dokonano porównania struktury zawodowej absolwentów szkół zawodowych ponadgimnazjalnych i bezrobotnych absolwentów. W momencie wejścia ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zlikwidowano pojęcie absolwenta, dlatego w statystyce w 2004 r. nie ujęta jest struktura kwalifikacyjna bezrobotnych absolwentów, stąd nie było możliwe dokonanie analizy porównawczej w tym okresie. Dopiero w 2005 roku wprowadzono zamiennie termin „osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki”.

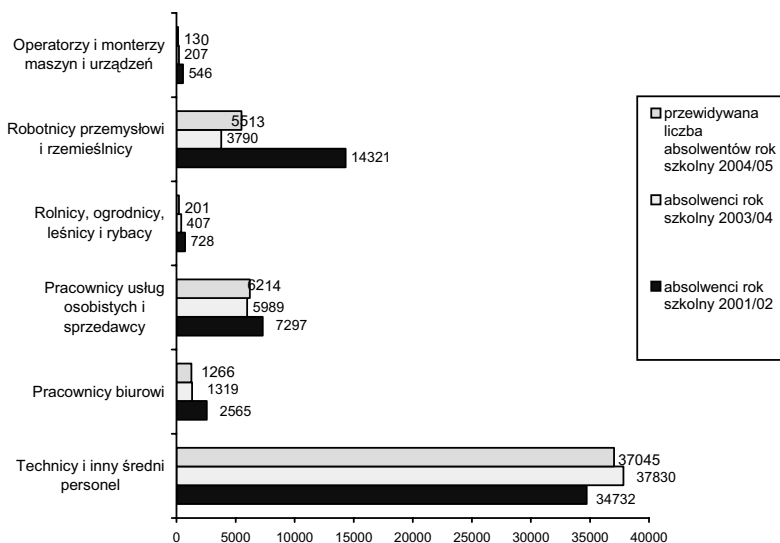
Dla określenia wzrostu bądź zmniejszania się liczby uczniów kształconych na różnych kierunkach i specjalnościach, uwzględniono uczniów klas programowo najwyższych roku szkolnego 2004/05 co pozwala w przybliżeniu określić najbliższe prognozy co do wielkości absolwentów określonych kierunków kształcenia.

Struktura kwalifikacyjna uczniów i absolwentów szkół zawodowych według określonych grup zawodowych

Przekazane przez Urząd Statystyczny w Katowicach tabulogramy zawierały 60,2 tys. absolwentów roku szkolnego 2001/2002 szkół zawodowych według określonych kodów zawodów oraz 49,5 tys. absolwentów z roku szkolnego 2004/2005 (w przedstawionej informacji pominięto uczniów liceów szerokoprofilowanych).

Zmiany w strukturze kształcenia w przekroju najbardziej zagregowanych grup zawodowych zobrazowano na wykresie.

Zmiany w strukturze zawodowej młodzieży szkół zawodowych w województwie śląskim wg wielkich grup zawodowych



W porównaniu do sytuacji sprzed pięciu lat zmalała liczba absolwentów szkół zawodowych ponadgimnazjalnych we wszystkich wielkich grupach za wyjątkiem **Techników i innego średniego personelu**. Możliwy jest jednak spadek liczby absolwentów w tej grupie. Zmniejszenie liczby absolwentów jest szczególnie widoczne w grupie **Robotników przemysłowych i rzemieślników**. W żadnej grupie na poziomie najbardziej zagregowanym nie zwiększyła się liczba absolwentów. Dopiero agregacja na poziomie bardziej szczegółowym (kody dwu i czterocyfrowe) odzwierciedla występujące tendencje zmian.

Technicy i inny średni personel

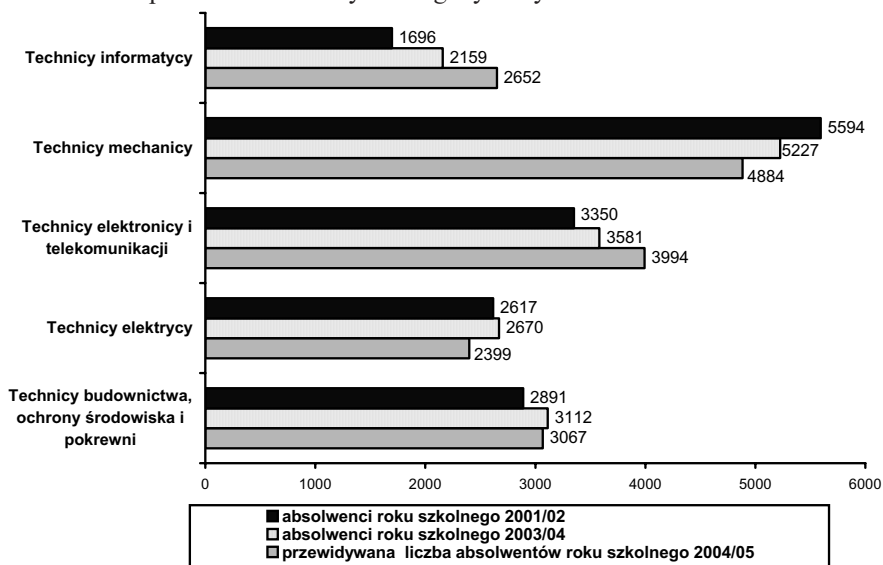
W grupie tej odnotowano w roku szkolnym 2003/04 najwięcej absolwentów, bo aż 37,8 tys. tj. o 3,1 tys. mniej niż cztery lata temu. W następnych latach liczba ta może się nieznacznie zmniejszyć. Ta grupa zawodowa została omówiona na poziomie bardziej szczegółowym tzn. *Średniego personelu technicznego, Średniego personelu w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia, Pracownicy pozostałych specjalności*.

• Średni personel techniczny



Liczba absolwentów zwiększyła się o 347 osób. Ze szczegółowej analizy zawodów, gdzie występuje najczęściej kształconej młodzieży wynika, że w grupie *Średniego personelu technicznego* (kody czterocyfrowe – grupy elementarne), liczba absolwentów będzie większa niż w poprzednich latach tylko w dwóch grupach tj. *Technicy informatycy, Technicy elektronicy i telekomunikacji*.

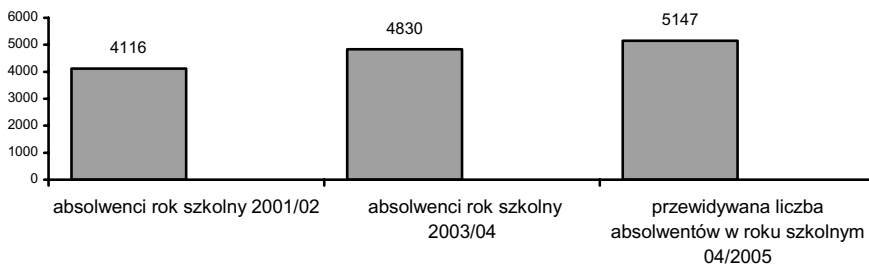
Średni personel techniczny według wybranych kierunków kształcenia



Zdecydowanie najwięcej absolwentów można odnotować w zawodzie *Technik mechanik*, liczba kształczonej młodzieży w tym zawodzie maleje. W dalszej kolejności *Technik elektronik i telekomunikacji* oraz *Technik budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni*.

• Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia

Wszystko wskazuje na to, że w grupie *Średniego personelu w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia* liczba kształczonej młodzieży sukcesywnie wzrasta.

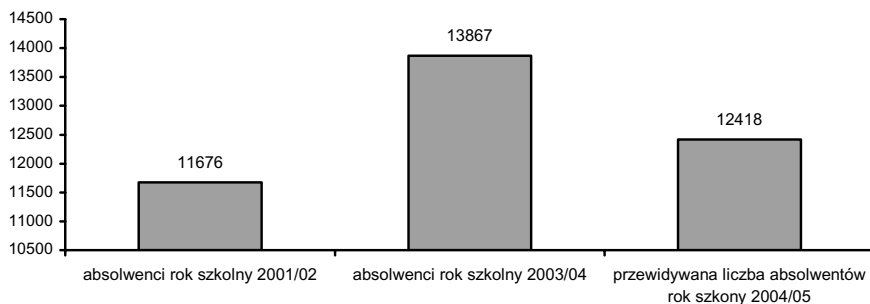


Uwzględniając specjalności to na przestrzeni lat zwiększyła się liczba młodzieży uczącej się w zawodzie *Pielęgniarka*, natomiast zmniejszyła się w zawodzie *Położna*.

Wzrosły również rozmiary kształcenia w zawodach: *Operatorzy aparatury medycznej*, *Technicy farmaceutyczni*, *Fizjoterapeuci i pokrewni*, *Optyk*, *Asystenci i technicy dentystyczni*.

- **Pracownicy pozostałych specjalności**

W ciągu pięciu lat liczba absolwentów w *Pozostałych specjalnościach* wzrosła w porównaniu do roku szkolnego 2001/02.



Odnotowujemy widoczny wzrost kształcanej młodzieży na Śląsku w zawodzie *Organizatorzy turystyki i pokrewni* oraz *Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej*.

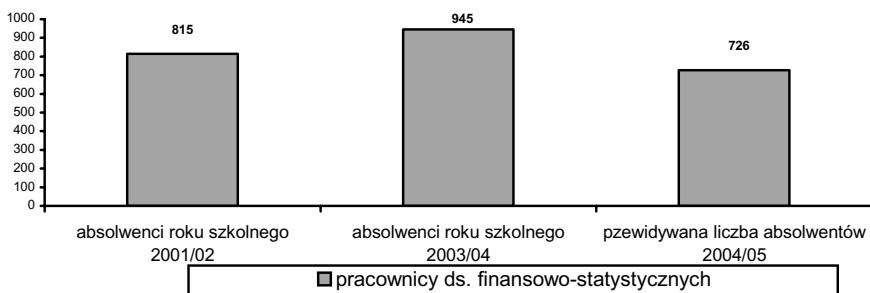
W roku szkolnym 2003/04 liczba absolwentów w zawodzie *Agenci do spraw sprzedaży* wynosiła prawie 3 tys., wynika z tego, że odnotowano wzrost w ciągu pięciu lat o 700 osób. Stopniowo wzrasta liczba kształcanej młodzieży zakwalifikowanej do zawodu *Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej*.

Pracownicy biurowi

W tej wielkiej grupie zawarte są dwie duże grupy zawodowe pod nazwą: *Pracownicy obsługi biurowej*, *Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów*.

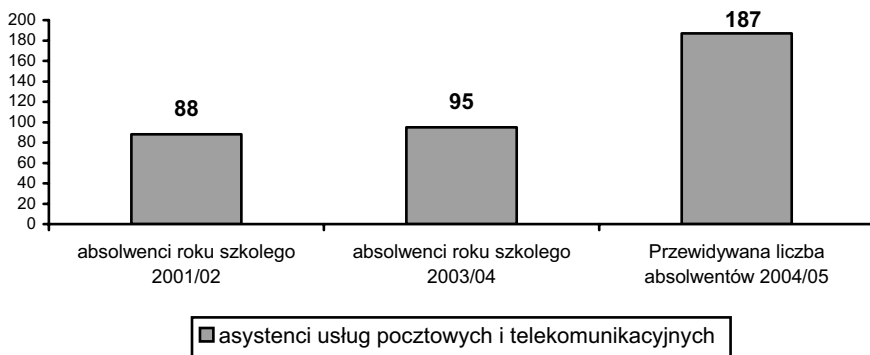
- **Pracownicy obsługi biurowej**

W grupie tej na uwagę zasługują absolwenci kształceni w zawodzie *Pracownicy ds. finansowo-statystycznych*, gdzie przewidywana liczba absolwentów może się zmniejszyć.



- **Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów**

Uczniowie kształcili się głównie w zawodzie *Asystenci usług pocztowych i telekomunikacyjnych*, gdzie liczba absolwentów może się podwoić.



Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

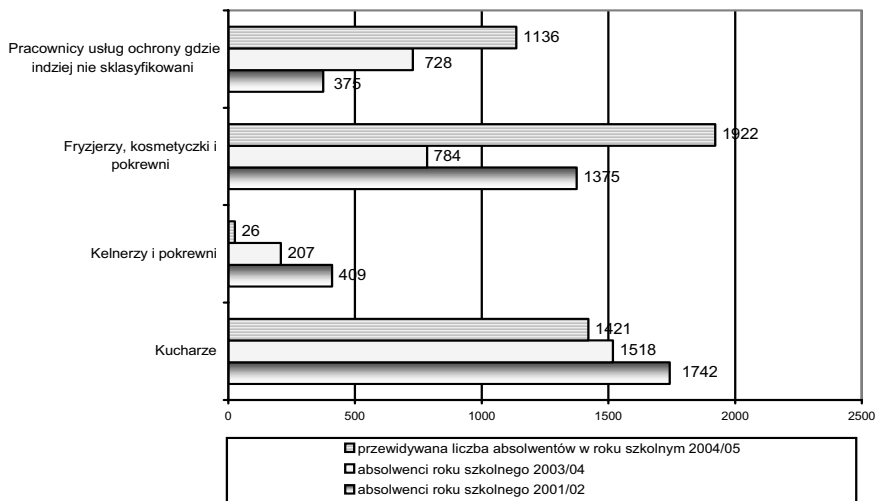
Powyższa wielka grupa składa się z dwóch dużych grup: *Pracownicy usług osobistych i ochrony* oraz *Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy*. Liczba absolwentów wzrosła. Ilustruje to poniższy wykres:

- **Pracownicy usług osobistych i ochrony**



W zakresie grup elementarnych najwięcej absolwentów ukończyło szkołę posiadając zawód *Kucharza*, jednak ich liczba sukcesywnie się obniża. Na drugim miejscu plasują się *Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni*, gdzie na podstawie liczby uczniów ostatnich klas można prognozować, że więcej absolwentów tego zawodu opuści mury szkoły. Zdecydowanie przybywa uczniów i absolwentów kształcących się w zawodzie *Pracownicy usług ochrony*. W zawodzie *Kelnerzy i pokrewni*, liczba kształczonej młodzieży obniża się.

Pracownicy usług osobistych i ochrony na poziomie grup elementarnych według wybranych kierunków kształcenia



• **Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy**

Rok szkolny 2003/04 opuściło mury szkoły 2,6 tys. absolwentów w tym zawodzie i było to mniej niż w roku szkolnym 2001/02. Z uzyskanych danych wynika, że kształcenie w tym zawodzie maleje.

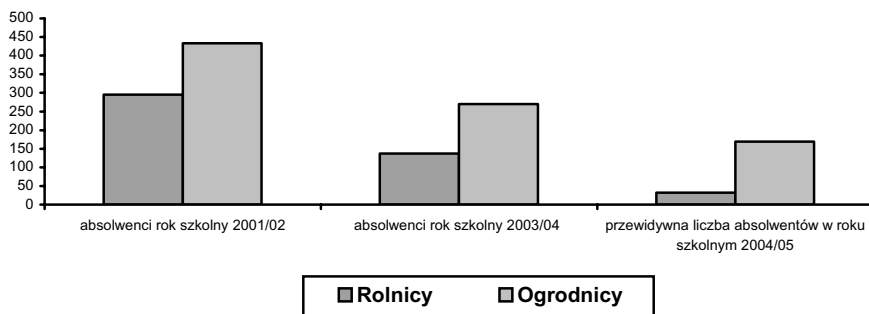
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy



Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy

W skład wielkiej grupy wchodzi cztery duże grupy zawodowe: *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* oraz *Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby*.

Badania i analizy

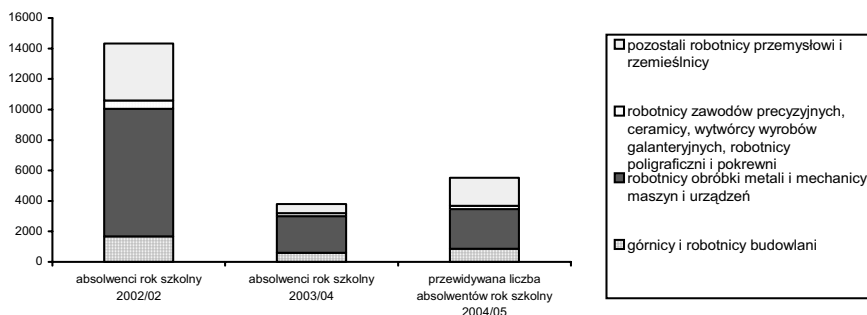


Z powyższego wykresu widać, że coraz mniej młodzieży uczy się w tym zawodzie.

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Cztery duże grupy zawodowe składają się na tę wielką grupę tj. *Górnicy i robotnicy obróbki kamienia, Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń, Robotnicy zawodów precyzyjnych, Ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, Robotnicy poligraficzni i pokrewni, Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.*

Zmiany w poziomie kształcenia na poziomie dużych grup zawodowych zobrazowano na wykresie.



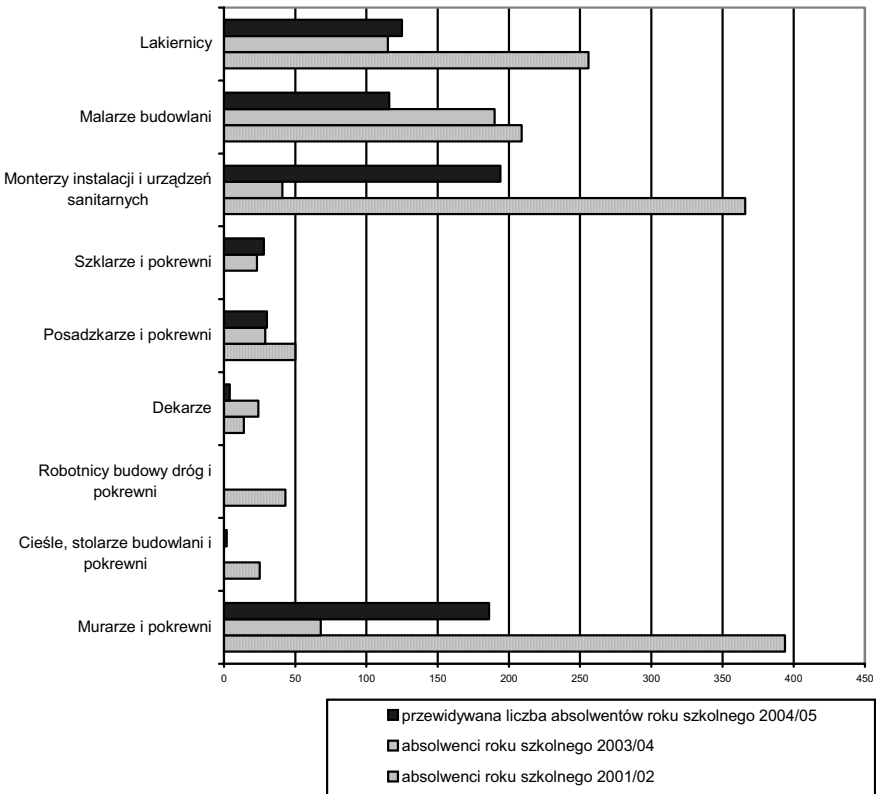
Większość młodzieży kształci się w zawodzie *Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń*. Równocześnie na przestrzeni analizowanego okresu wystąpił znaczny spadek liczby absolwentów w tych zawodach.

• **Górnicy i robotnicy budowlani**

Obserwowany jest również zanik kształcenia w zawodach górniczych takich jak: *Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni, Górnicy strzałowi*. Być może zapowiedź powstania nowych szkół górniczych przyczyni się do zwiększenia liczby absolwentów w zawodach górniczych.

Z poniższego wykresu widać również spadek liczby absolwentów we wszystkich zawodach budowlanych. Najbardziej drastyczny spadek wystąpił w zawodach: *Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni, Robotnicy budowy dróg i pokrewni oraz Dekarze*. Ilustruje to dokładnie poniższy wykres:

Górnicy i robotnicy budowlani wg określonych grup kształcenia

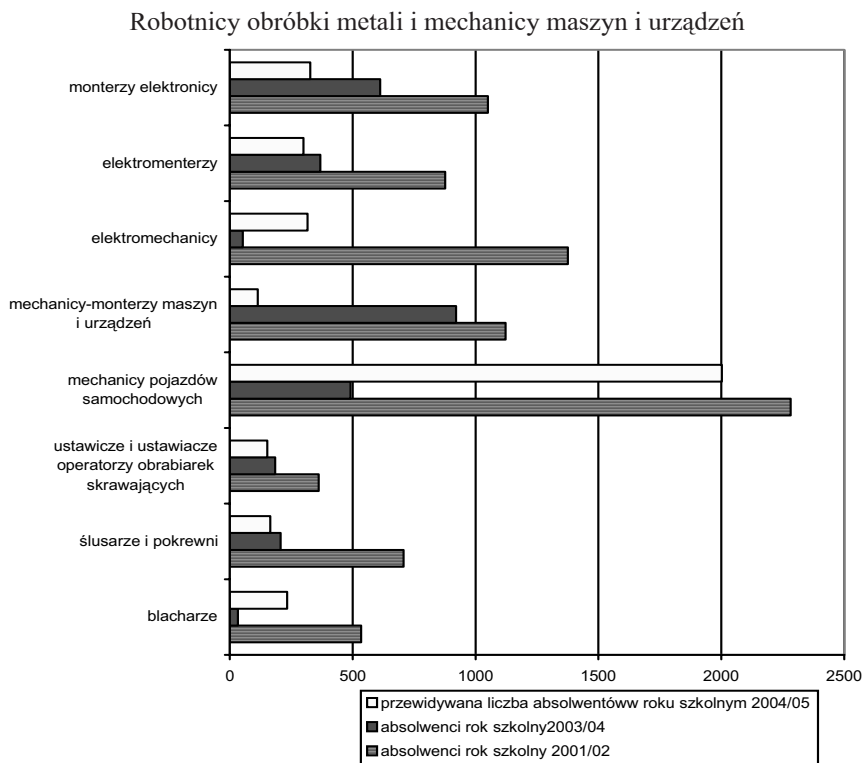


• **Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń**

Na przestrzeni pięciu ostatnich lat w tej grupie również maleje kształcenie młodzieży. Zanikło całkowicie kształcenie w takich zawodach jak: *Formierze odlewniczy i pokrewni, Kowale, hartownicy i pokrewni, Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe, Monterzy sieci i urządzeń telekomunikacyjnych.*

Jedynie w zawodzie *Mechanicy pojazdów samochodowych* sytuacja nie ulega diametralnej zmianie, ale może mieć to związek z przyporządkowaniem licznych specjalności tego zawodu do określonej grupy przez szkoły, dlatego wymaga to jeszcze głębszej analizy.

Spadek absolwentów w poszczególnych grupach zawodowych obrazuje poniższy wykres:



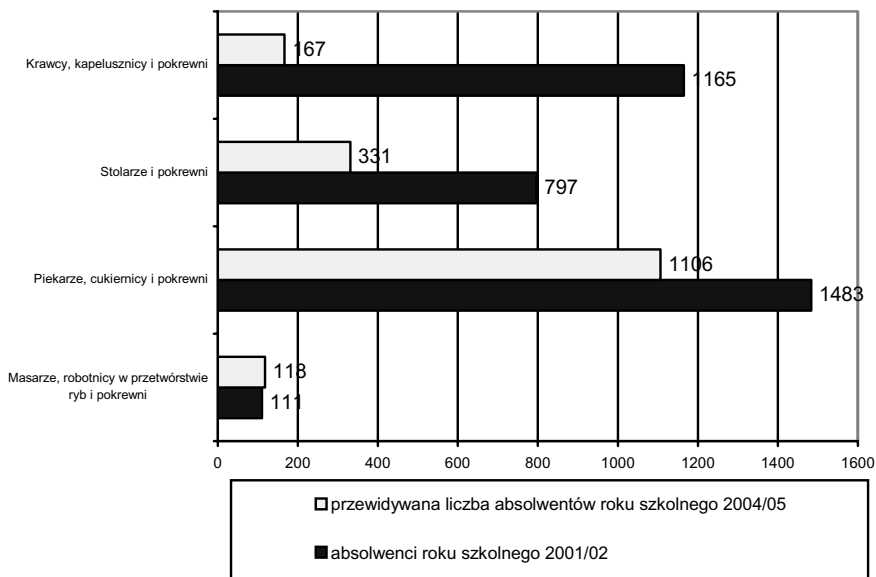
- **Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni**

Kształcenie w tych zawodach jest niewielkie. Wyróżniającą się specjalnością na poziomie grup elementarnych pod względem liczebności są *Mechanicy precyzyjni* – liczba absolwentów w ciągu opisywanego okresu spadła dwukrotnie. Zaniął zawód *Formowacze wyrobów ceramicznych i pokrewni*, *Zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni*. Coraz mniej uczniów kształci się w zawodzie *Intrroligatora* (32 osoby).

- **Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy**

Na poziomie grup elementarnych, uwzględniających kierunki kształcenia prawie we wszystkich specjalnościach maleje liczba uczniów ostatnich klas i absolwentów.

Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy wg wybranych specjalności



Uwzględniając dwie wielkości, liczbę absolwentów sprzed pięciu lat i przewidywaną liczbę absolwentów to tylko w zawodach: *Masarze, Robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni* liczba uczniów nie zmniejszyła się znacznie.

Zanika kształcenie młodzieży w zawodach/ specjalnościach:

- *Kaletnicy, rymarze i pokrewni,*
- *Obuwnicy,*
- *Tapicerzy i pokrewni,*
- *Szwaczki, hafciarki i pokrewni,*
- *Kuśnierze i pokrewni,*
- *Plecionkarze, szczotkarze i pokrewni.*

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

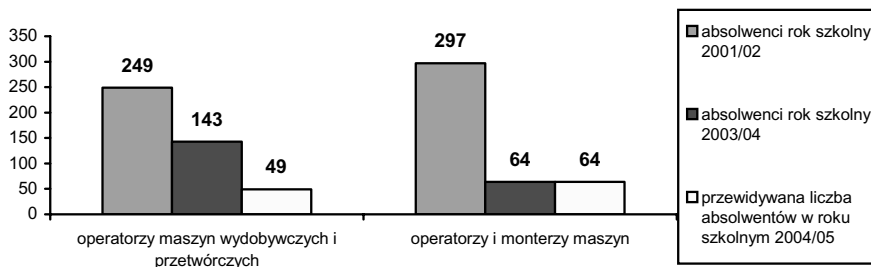
W tej wielkiej grupie zwarte są trzy duże grupy zawodowe: *Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych, Operatorzy i monterzy maszyn, kierowcy i operatorzy pojazdów* (nie kształci się młodzieży w tym zawodzie).

• Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych

Na podstawie uzyskanych danych można wnioskować o znikomej liczbie kształconej młodzieży w województwie w tych grupach zawodowych.

Ilustruje to poniższy wykres.

Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych



Ma na to niewątpliwie wpływ likwidacja wielu szkół zasadniczych zawodowych w związku reformą szkolnictwa.

Podsumowanie

Z przeprowadzonej pogłębionej analizy wynikają następujące wnioski:

- ◆ Przewidywany spadek liczby absolwentów jest szczególnie widoczny na poziomie najbardziej zagregowanym w grupie *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*.

Wśród *Robotników przemysłowych i rzemieślników* we wszystkich specjalnościach liczba kształcanej młodzieży zdecydowanie spadła, zwłaszcza w zawodach: *Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni, Robotnicy budowy dróg i pokrewni* oraz *Dekarze*. Zanikło całkowicie kształcenie w takich zawodach jak: *Formierze odlewniczy i pokrewni, Kowale, hartownicy i pokrewni, Robotnicy przygotowujący, wznoszący konstrukcje metalowe, Monterzy sieci i urządzeń telekomunikacyjnych*. Zanikł zawód *Formowacze wyrobów ceramicznych i pokrewni, Zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni*. Coraz mniej uczniów kształci się w zawodzie *Introligatora*.

- ◆ W dużej grupie zawodowej *Średniego personelu technicznego* zwiększyła się liczba kształcanej młodzieży w zawodzie *Technicy elektronicy i telekomunikacji*.
- ◆ W grupie *Średniego personelu w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia* we wszystkich specjalnościach przybyło kształcącej się młodzieży (zmalął tylko liczba kształconych w zawodzie *Położna*).
- ◆ W grupie *Pozostałych specjalności* odnotowujemy widoczny wzrost kształcanej młodzieży na Śląsku w zawodach: *Organizatorzy turystyki i pokrewni, Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej, Agenci ds. sprzedaży, Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej*.
- ◆ W zbiorowości pracowników *Obsługi biurowej* zdecydowanie wzrosła liczba młodych ludzi kształcących się w zawodzie ujętym pod nazwą *Asystenci usług pocztowych i telekomunikacyjnych*, gdzie liczba absolwentów może się podwoić.
- ◆ W grupie pracowników *Usług osobistych i sprzedawców* na poziomie grup elementarnych najwięcej absolwentów ukończyło szkołę posiada-

jąc zawód *Kucharza*, jednak ich liczba sukcesywnie się obniża. Na drugim miejscu plasują się *Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni, Pracownicy usług ochrony*.

- ◆ W zbiorowości *Rolników, ogrodników, leśników i rybaków* liczba kształczonej młodzieży zmniejszyła się drastycznie na każdym kierunku kształcenia określonych grup elementarnych.
- ◆ W wielkiej grupie *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń* na poziomie grup elementarnych wyraźnie spadła liczba uczniów w zawodach w tej grupie. W całym województwie w roku szkolnym 2003/04 było tylko 207 absolwentów.

Obecne założenia reformy systemu edukacji zakładające zwiększenie kształcenia na poziomie średnim i wyższym, a ograniczające kształcenie zasadnicze zawodowe wzbudzają poważne zastrzeżenia. Ignorują one bowiem realia rynku pracy i doświadczenia najbardziej rozwiniętych krajów Europy. Rynek pracy potrzebuje dobrze wykształconych absolwentów szkół wyższych, ale także wysoko kwalifikowanych robotników, rzemieślników i techników, którzy umożliwią osiągnięcie wysokiej produktywności i usług. Twórcy polskiej reformy edukacji przyjmowali założenie, że nieograniczony rozwój kształcenia ogólnego, najlepiej ogólnokształcącego i na poziomie wyższym, prowadzi nieuchronnie do zmniejszenia bezrobocia (gdyż dotychczas stopa bezrobocia osób z wyższym wykształceniem była niska), a także przyczynia się do rozwoju gospodarczego. Tak może się stać, ale może też stać się inaczej, gdy rozmiary kształcenia wyższego znacznie przekroczą potrzeby gospodarki, powodując nowe bezrobocie, tym razem – absolwentów szkół wyższych, i pojawi się niedobór specjalistów na poziomie średnim i zasadniczym zawodowym (techników, rzemieślników, robotników wykwalifikowanych)².

² M. Kabaj, *Prognoza podaży absolwentów i popytu na pracę według poziomów kształcenia*, Warszawa, maj 2004, s. 5.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że na przestrzeni ostatnich lat drastycznie zmniejszyła się liczba absolwentów kształconych w szkołach zawodowych w województwie śląskim w zawodach na które jest zapotrzebowanie nie tylko województwie i w kraju, ale również na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej.

Rafał Muster

Instytut Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Monitoring wymogów kwalifikacyjnych i warunków zatrudniania absolwentów na lokalnym rynku pracy miasta Tychy¹

Wstęp

Służby zatrudnienia Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach we wrześniu i październiku 2003 r. przeprowadziły badania lokalnego rynku pracy miasta Tychy (powiat grodzki) i powiatu bieruńsko-lędzińskiego (powiat ziemski). Jest to obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach. W artykule zaprezentowano wyniki badań z tyskiego rynku pracy.

Głównym celem badań – przeprowadzonych w oparciu o technikę standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego na reprezentatywnej próbie 337 firm z Tychów i 168 z powiatu bieruńsko-lędzińskiego – było zidentyfikowanie procesów zachodzących na lokalnym rynku zatrudnienia, szczególnie w aspekcie diagnozy oczekiwań pracodawców wobec osób kończących szkołę i poszukujących zatrudnienia.

¹ Raport z badań przeprowadzonych przez służby zatrudnienia Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach. Badania przeprowadzone były, gdy obowiązywała jeszcze ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, w ustawie tej absolwent definiowany był jako *osoba bezrobotna w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie potwierdzającym ukończenie kursu* (art. 2, ust. 1, pkt 1 powyższej ustawy z dnia 12.12.1994 r.). Dlatego też w niniejszym artykule używa się pojęcia absolwent.

Próba badawcza została dobrana na zasadzie doboru losowego z wykazu firm otrzymanego z Urzędu Skarbowego w Tychach, zawierającego aktualny, uporządkowany alfabetycznie spis przedsiębiorców. Populację badanych firm starano się zawęzić do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej jednego pracownika.

Profesjonalnie zidentyfikowane, aktualne i przyszłe potrzeby kadrowe lokalnych pracodawców pomagają władzom samorządowym kształtować politykę przeciwdziałania bezrobociu, szkoły natomiast otrzymują rzetelną informację dotyczącą zmian zachodzących na rynku pracy i mogą odpowiednio modyfikować proponowane kierunki kształcenia – w oparciu o rzeczywiste potrzeby rynku pracy. Natomiast służby zatrudnienia wyniki badań procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy mogą z powodzeniem wykorzystać przy kreowaniu działań związanych z wszelkimi formami aktywizacyjnymi, które wpływają na spadek bezrobocia. Wyniki badań empirycznych mogą być wykorzystane jako merytoryczna podstawa pisania wniosków o dodatkowe unijne środki finansowe na walkę z bezrobociem. Mając rzetelną diagnozę kierunków rozwoju lokalnego rynku pracy można o wiele trafniej lokować uzyskane fundusze. Efektywność wykorzystania tych środków będzie z pewnością o wiele większa, niż w przypadku wydatkowania ich bez podobnych analiz rynku pracy.

Niezwykle istotnym składnikiem badań było również nawiązanie nowych kontaktów z lokalnymi pracodawcami, którzy podczas badań dodatkowo otrzymywali szczegółowe informacje o usługach świadczonych na ich rzecz przez publiczne służby zatrudnienia.

Narzędzie badawcze, które wykorzystano przy zbieraniu materiału empirycznego PUP Tychy otrzymał z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Jednocześnie należy zaznaczyć, że kwestionariusz ten w 2002 r. posłużył do badań przeprowadzanych przez Pracownię Badań Społecznych wraz z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Katowicach wśród pracodawców z Jaworzna i Raciborza. Podobne badania przeprowadzono w 2003 r. w Piekarach Śląskich.

Opis badanych przedsiębiorstw

Łącznie przeankietowano 337 firm i instytucji z Tychów. Tabele 1–3 przedstawiają charakterystykę badanych przedsiębiorstw w oparciu o takie zmienne, jak: forma organizacyjno-prawna, wielkość zatrudnienia i czas prowadzenia działalności w latach.

Tabela 1. Forma organizacyjno-prawna badanych przedsiębiorstw

Forma prawna badanych firm	N
podmioty gospodarcze osób fizycznych	144
spółka z o.o.	91
spółka cywilna	41
spółka jawna	24
spółka akcyjna	16
jednostka budżetowa	14
inne	7

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

W populacji badanych przedsiębiorstw wyraźnie dominowały podmioty gospodarcze prowadzone przez osoby fizyczne oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Organizatorom badań zależało na tym, aby jak najwięcej branż reprezentowali pracodawcy uczestniczący w badaniach. Dominowały jednak te związane z usługami, handlem i produkcją – co odpowiada rzeczywistej strukturze branżowej tyskich firm.

Do próby badawczej dobierano firmy, które zatrudniają co najmniej jednego pracownika. W badaniach celowo pominięto firmy jednoosobowe. Praktyka pokazuje, że firmy te rzadko zatrudniają nowe kadry, a jeżeli już to czynią, to najczęściej pracę powierzają najbliższym członkom swych rodzin. Charakterystykę badanych przedsiębiorstw wg liczby zatrudnionych pracowników przedstawia tabela nr 2.

Tabela 2. Wielkość zatrudnienia w badanych firmach (w osobach)

Wielkość zatrudnienia (w osobach)	N	%
1–5	122	36,3%
6–10	55	16,3%
11–20	50	14,8%
21–50	54	16%
51–200	42	12,4%
201–1000	11	3,3%
pow. 1000	3	0,9%
suma	337	100%

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Wśród firm, które odwiedzili pośrednicy pracy PUP Tychy przeprowadzając badania, dominowały przedsiębiorstwa małe, zatrudniające nie więcej niż 5 pracowników. Firmy te stanowiły 36,3% ogółu zakładów pracy z Tychów. W próbie znalazły się również największe firmy działające na lokalnym rynku pracy (również te zatrudniające ponad 1 000 osób), które mają decydujący wpływ na sytuację panującą na rynku zatrudnienia.

Następna tabela (nr 3) przedstawia okres działalności badanych firm.

Tabela 3. Okres działalności badanych firm (w latach)

Okres działalności (w latach)	N	%
0–2 lata	31	9,2%
3–5 lat	53	15,7%
6–10 lat	116	34,4%
11–20 lat	101	30%
pow. 20 lat	36	10,7%
suma	337	100%

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Firmy nowe, działające na lokalnym rynku pracy nie dłużej niż 2 lata stanowiły ok. 9% ogółu badanych przedsiębiorstw. W badaniach dominowały zakłady pracy działające od 6 do 10 lat (ponad 34%) oraz działające od 11 do 20 lat (30%).

Bliższa analiza zebranego materiału empirycznego pozwoliła dojść do wniosku, że badane firmy, klasyfikujące się do grupy firm działających na rynku od 11 do 20 lat w większości powstały na przełomie lat osiemnastych i dziewięćdziesiątych.

Informacji pośrednikom pracy PUP Tychy, którzy zbierali materiał empiryczny udzielali w 90% właściciele firm, członkowie zarządu i kadra menedżerska, a w 10% odpowiedzi udzielali specjaliści ds. kadr i płac. Choć przy okazji należy zaznaczyć częsty fakt uczestnictwa podczas przeprowadzania wywiadów tzw. „osób trzecich”. Osobami tymi najczęściej byli zapraszani przez szefów firm pracownicy odpowiedzialni za sprawy kadrowe, czy też kadra kierownicza średniego szczebla – bezpośrednio odpowiedzialna za nadzór nad podległymi pracownikami.

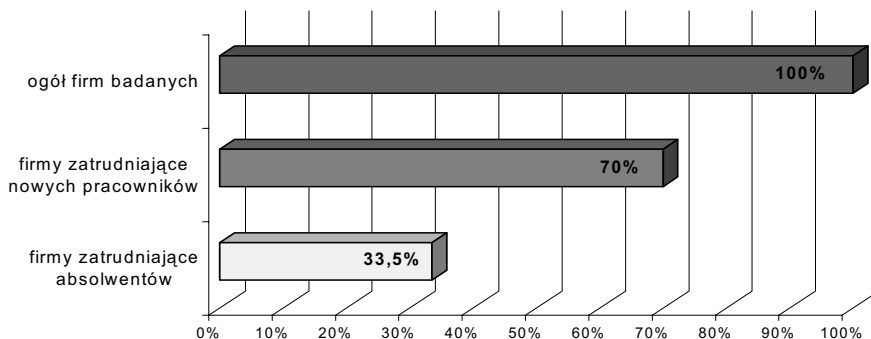
Wyniki badań empirycznych

Pierwsze pytania zadawane pracodawcom dotyczyły przyjmowania do pracy nowych pracowników. Wykres nr 1 prezentuje procentowy udział firm, które zatrudniły w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania (październik 2002 r. – wrzesień 2003 r.) co najmniej jednego nowego pracownika, a także procentowy udział firm przyjmujących do pracy w tym okresie absolwentów.

Odsetek firm zatrudniających nowych pracowników – wg analiz Powiatowego Urzędu Pracy – w Tychach był wysoki i wyniósł aż 70%. Okazało się, że co trzeci tyski zakład pracy (33,5%) wśród nowo przyjętych do pracy zatrudniał absolwentów.

Ankietowane tyskie firmy w okresie od października 2002 do września 2003 r. łącznie zatrudniły 2912 nowych pracowników – w tym 363 absolwentów.

Wykres 1. Firmy z Tychów zatrudniające nowe kadry w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania na tle ogółu firm przebadanych



Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Pracodawcy, którzy w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania zatrudnili absolwentów poproszeni zostali o wskazanie zawodów, w jakich przyjmowali do pracy młode osoby kończące naukę. Kolejna tabela (nr 4) przedstawia najczęściej wskazywane zawody.

Tabela 4. Zawody, w których najczęściej przyjmowały do pracy absolwentów firmy z Tychów

Zawód	N
technik mechanik	28
tłoczarz	20
nauczyciel	20
referent administracyjno-biurowy	17
ekonomista	15
krawiec	15
magazynier-sprzedawca	10
zgrzewacz	10

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Odwiedzane przez pośredników pracy PUP Tychy przedsiębiorstwa najczęściej zatrudniały absolwentów (więcej niż 10 zatrudnionych osób) w następujących zawodach: *technik mechanik, tłoczarz, nauczyciel, referent administracyjno-biurowy, ekonomista, krawiec, magazynier sprzedawca i zgrzewacz*. Bliższa analiza kwestionariuszy wywiadów pozwala dojść do wniosku, że firmy z branży motoryzacyjnej odgrywały ważniejszą rolę w ostatnim czasie w kreowaniu nowych miejsc pracy, gdzie zatrudnienie otrzymywali również młodzi ludzie kończący szkoły. Jednakże – co należy podkreślić – osoby te w zdecydowanej większości otrzymywały pracę na linii produkcyjnej.

Głównym stymulatorem tworzenia miejsc pracy w branży motoryzacyjnej na lokalnym rynku pracy było rozpoczęcie produkcji Fiata Panda. Znacząco wzrosło jednocześnie zatrudnienie w okolicznych firmach kooperujących z Fiatem. Wzrost zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach niewątpliwie cieszy – wprost przekłada się przecież na zmniejszenie bezrobocia. Martwi jednakże coraz bardziej widoczna w Tychach monokultura motoryzacyjna. Niesie to niebezpieczeństwo znacznego przyrostu bezrobocia w czasie dekonunktury w przemyśle samochodowym. Wówczas bez pracy w krótkim okresie czasu może znaleźć się kilka tysięcy osób o podobnych kwalifikacjach i umiejętnościach. Implikacją czego może być pojawienie się bezrobocia strukturalnego.

Badania PUP Tychy wykazały, że absolwenci na lokalnym rynku pracy zatrudniani byli stosunkowo często do prac administracyjno-biurowych, nieco rzadziej na stanowiskach handlowców, sprzedawców.

Pracodawców pytano również o to, czy absolwenci, których zatrudniali w ostatnim roku, przyjmowani byli na miejsca odchodzących pracowników, czy też na nowe miejsca pracy. Następną tabelą (nr 5) przedstawia statystyczny rozkład uzyskanych odpowiedzi.

Jak wykazały badania, absolwenci w większości firm (55,4%) zatrudniani byli na nowe miejsca pracy. Jeżeli jeszcze do tego dodamy wskazania pracodawców, mówiące o zatrudnianiu absolwentów na *miejsca odchodzących pracowników i na nowe miejsca* 23,2% – to rzeczywisty odsetek absolwentów zatrudnionych na nowych miejscach pracy będzie jeszcze większy.

Tabela 5. Miejsca pracy dla absolwentów z Tychów

Absolwenci zatrudniani byli na:	%
miejsca odchodzących pracowników	21,4%
nowe miejsca pracy	55,4%
miejsca odchodzących pracowników i na nowe miejsca pracy	23,2%
suma	100%

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Pracodawcy zatem chętnie dawali zatrudnienie młodym osobom, bez większego przygotowania praktycznego. Najprawdopodobniej związane jest to z chęcią „wychowania” sobie młodych ludzi, zatrudnienia osób „nie skażonych” złymi nawykami organizacyjnymi, które w przekonaniu wielu pracodawców można nabyć w innych firmach.

Interesująco wygląda rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące dalszego zatrudniania absolwentów po tzw. okresie próbnym. Pomimo negatywnej oceny pracodawców dotyczącej przygotowania do wykonywania obowiązków pracowniczych młodych ludzi, w zdecydowanej większości przypadków (93,7%) absolwenci po pierwszym okresie zatrudnienia otrzymywali kolejną umowę o pracę – patrz tabela nr 6.

Tabela 6. Zawodowe losy absolwentów po próbnym okresie zatrudnienia

Absolwenci po okresie próbnym:	%
otrzymali kolejną umowę na czas określony	55,4%
pracują na stałym etacie	38,3%
nie sprawdzili się i zostali zwolnieni	1,8%
nie pracują z innych przyczyn	1,8%
nie pamiętam	0,4%
inna odpowiedź	2,3%
suma	100%

Uwaga: „inne odpowiedzi” dotyczyły głównie trwania nadal próbnego okresu zatrudniania u absolwentów.

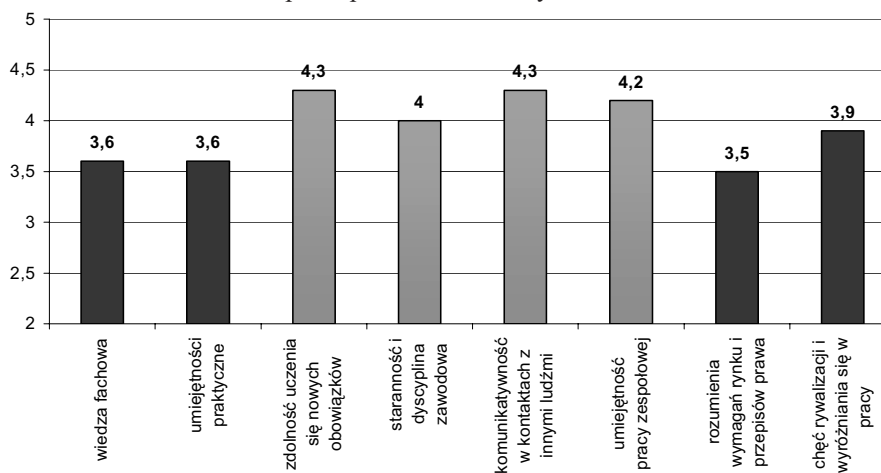
Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Tak wysoki wskaźnik dalszego zatrudniania absolwentów najprawdopodobniej świadczy o szybkiej ich adaptacji do nałożonych obowiązków zawodowych oraz środowiska społecznego i technicznego organizacji.

Badani pracodawcy z Tychów, zatrudniający ostatnio absolwentów miejscowych szkół zawodowych i średnich, proszeni byli o ocenę ich przygotowania do pracy w zakresie: *wiedzy fachowej, umiejętności praktycznych, zdolności uczenia się nowych obowiązków, staranności i dyscypliny zawodowej, komunikatywności w kontaktach z innymi ludźmi, umiejętności pracy zespołowej, rozumienia wymagań rynku i przepisów prawa, a także chęci rywalizacji i wyróżniania się w pracy.*

Oceniano przygotowanie do pracy absolwentów w skali od 2 do 5, gdzie 2 oznaczało przygotowanie niedostateczne, a 5 – bardzo dobre. Kolejny wykres (nr 2) przedstawia wyliczone średnie przyznanych ocen przez pracodawców, którzy w strukturach swoich firm zatrudniali absolwentów.

Wykres 2. Ocena przygotowania do pracy absolwentów kończących szkoły przez pracodawców z Tychów



Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Badania przeprowadzone przez służby zatrudnienia PUP Tychy wykazały, że tysiąc przedsiębiorcy działający na lokalnym rynku pracy poniżej oceny dobrej u zatrudnionych absolwentów ocenili: wiedzę fachową, umiejętności praktyczne, rozumienie wymagań rynku i przepisów prawa oraz chęć rywalizacji i wyróżniania się w pracy. Natomiast powyżej poziomu dobrego oceniono przygotowanie do pracy w zakresie: zdolności uczenia się nowych obowiązków, staranności i dyscypliny zawodowej, komunikatywności w kontaktach z innymi ludźmi oraz umiejętności pracy zespołowej.

Część z przedsiębiorców zatrudniających absolwentów miała własne opinie o poziomie nauczania w szkołach zawodowych i technicznych. Zdecydowanie przeważały opinie dotyczące konieczności położenia większego nacisku na zajęcia praktyczne. Zdaniem pracodawców, praktyczne umiejętności absolwenta, które można wykorzystać w pracy – a których nie trzeba uczyć młodego, nowo przyjętego pracownika to niezwykle istotny czynnik, zdecydowanie podnoszący jego szanse na uzyskanie zatrudnienia.

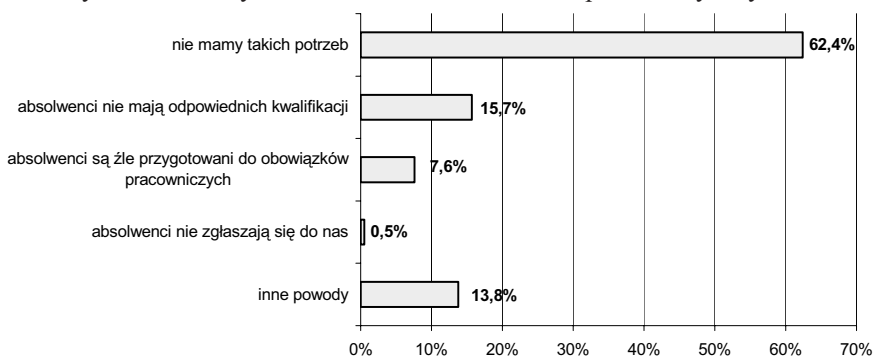
W badaniach pracodawcy wielokrotnie wskazywali na konieczność dobrego, praktycznego kształcenia młodych ludzi uczących się w szkołach dających konkretny zawód. Przy czym, praktyczna nauka zawodu powinna być ich zdaniem dostosowana do aktualnych potrzeb rynku pracy i przebiegać w warunkach możliwie jak najbardziej zbliżonych do rzeczywistego stanowiska pracy. Choć pojawiły się również uwagi pracodawców, co do potrzeby nauczania u młodych ludzi: współpracy w zespole, odporności psychicznej, radzenia sobie z porażkami.

Pojawiły się także sygnały o konieczności przekazywania młodym ludziom informacji o sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy.

Pracodawcy, którzy nie zatrudniali absolwentów kończących szkoły, proszeni byli o podanie powodów takiego stanu rzeczy – wykres nr 3. U większości pracodawców (62,4%) powodem nie zatrudniania absolwentów było: „brak takich potrzeb”.

Natomiast dla blisko 16% zakładów pracy z Tychów powodem nie zatrudniania absolwentów był brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych młodych osób kończących naukę.

Wykres 3. Powody nie zatrudniania absolwentów przez firmy z Tychów



Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Innymi powodami nie zatrudniania absolwentów, podawanymi przez pracodawców z Tychów były: ograniczone środki pieniężne z Funduszu Pracy, zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa, brak samochodu, redukcja zatrudnienia, brak czasu pracodawcy na wdrażanie absolwenta do pracy, wysokie koszty zatrudnienia, a także zatrudnianie tylko osób polecanych.

Pracodawców zapytano również o to, czy będą potrzebować do pracy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy nowe osoby do stałej lub dorywczej pracy.

Okazało się, że odsetek pracodawców przymierzających się do zatrudnienia nowych pracowników w najbliższych sześciu miesiącach w Tychach wyniósł 37,2%.

Badane przedsiębiorstwa, które planują w najbliższych sześciu miesiącach zatrudnić nowych pracowników zaznaczały, czy chodzi o zatrudnienie na stałe, czy też jedynie do wykonywania prac dorywczych. Tabela nr 7 przedstawia odpowiedzi pracodawców.

Przedsiębiorcy proszeni byli także o wskazanie zawodów i specjalności w jakich planują zatrudnić nowych pracowników w okresie najbliższych sześciu miesięcy. Okazało się, że badane firmy planują w najbliższych sześciu miesiącach zatrudnić w aż 150 zawodach i spe-

Tabela 7. Odsetek firm z Tychów deklarujących zatrudnienie w najbliższym czasie nowych pracowników na stałe lub do prac dorywczych

W najbliższych sześciu miesiącach będziemy potrzebować:	%
pracowników do pracy stałej	20,7%
pracowników do pracy dorywczej	6,3%
pracowników do pracy stałej i dorywczej	10,2%
suma	37,2%

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

cialnościach łącznie 282 osoby. Najczęściej tyscy pracodawcy wymieniali chęć zatrudnienia:

- *sprzedawców/ handlowców (24 osoby),*
- *magazynierów (10 osób),*
- *przedstawicieli handlowych (10 osób),*
- *kelnerów (8 osób),*
- *kierowców (6 osób),*
- *księgowo (6 osób).*

Nie udało się w badaniach wyłonić jednoznacznie dominującego zawodu, który ilustrowałby przyszłe zapotrzebowanie na specjalistów określonej branży. Co prawda, najczęściej pojawiły się wskazania mówiące o chęci zatrudniania sprzedawców, ale nie było to raczej związane z tworzeniem nowych miejsc pracy w tym zakresie lecz z chęcią wymiany części kadry. Wielu pracodawców – deklarując chęć zatrudnienia nowych pracowników – jednocześnie nie było w stanie wskazać kogo będą potrzebować. Firmy te nie prowadzą polityki personalnej, nie prognozują potrzeb kadrowych, starają się przetrwać na niestabilnym rynku.

Pracodawcy byli również pytani o najważniejsze umiejętności i uprawnienia, których oczekują od kandydatów do pracy. Następną tabelą przedstawia rozkład najczęściej uzyskiwanych odpowiedzi.

Tabela 8. Najistotniejsze umiejętności i uprawnienia wymagane od kandydatów do pracy w firmach mających swoją siedzibę w Tychach

Umiejętności/ uprawnienia wymagane od kandydatów do pracy	N	%
fachowość, kompetencje, kwalifikacje	31	9,7%
doświadczenie, umiejętności praktyczne	28	8,8%
komunikatywność	21	6,6%
prawo jazdy kat. B	19	6,0%
aktywność, kreatywność, podejmowanie decyzji	18	5,6%
umiejętność obsługi komputera	18	5,6%
wykształcenie kierunkowe	17	5,3%
chęć do pracy, rozwoju, uczenia się	15	4,7%
umiejętność sprzedaży	14	4,4%
dokładność, sumiennność, rzetelność	13	4,1%
znajomość języka obcego	13	4,1%
zdyscyplinowanie	10	3,1%

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Pracodawcy wyraźnie akcentowali *fachowość, kompetencje i kwalifikacje* jako umiejętności o zasadniczym znaczeniu, wymagane od kandydatów do pracy.

Pośrednicy pracy PUP Tychy zapytali również przedsiębiorców o to, jaki poziom wykształcenia powinni posiadać potencjalni kandydaci do pracy w ich firmach. Pracodawcy z Tychów najchętniej widzieliby u siebie absolwentów szkół średnich (48,1%) i zawodowych (ponad 22%) – tabela nr 9.

Badani pracodawcy (deklarujący chęć zatrudnienia nowych pracowników) proszeni byli o określenie swoich potrzeb kadrowych – wskazując grupy zawodowe do których powinni przynależeć pożądanicy pracownicy.

Badania i analizy

Tabela 9. Pożądany poziom wykształcenia u absolwentów przez pracodawców

Poziom wykształcenia	%
zawodowy	22,2%
średni	48,1%
policealny	1,4%
wyższy	17,9%
inny	10,4%
suma	100%

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Tabela 10. Potrzeby kadrowe przedsiębiorstw z Tychów

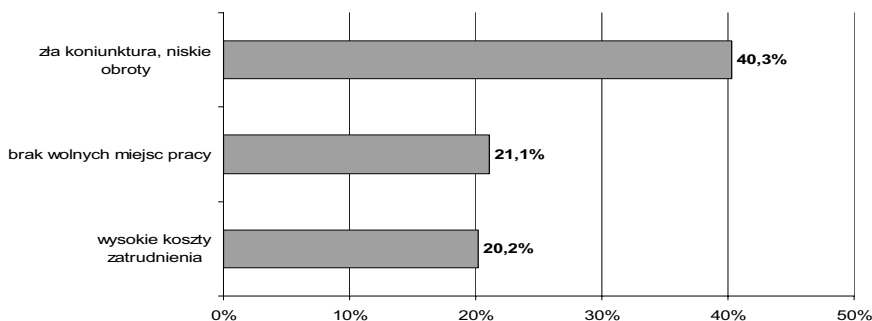
Grupa zawodowa	Tak, będziemy potrzebować pracowników	Nie będziemy potrzebować pracowników	Jeszcze nie wiemy czy będziemy potrzebować pracowników
specjaliści ds. biznesu	12,3%	79,3%	8,4%
technicy	27,4%	57,3%	15,3%
pracownicy ds. finansowo-statystycznych	11,1%	76%	12,9%
inni pracownicy biurowi	17,5%	70,4%	12,1%
sprzedawcy i demonstratorzy	30,2%	58,7%	11,1%
mechanicy maszyn i urządzeń	16,3%	72,7%	11%
elektromonterzy sprzętu elektrycznego i elektronicznego	11%	79%	10%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym	3%	90%	7%
średni personel ochrony zdrowia	3%	90%	7%

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Tyskie firmy najchętniej będą zatrudniać: *sprzedawców i demonstratorów, techników, pracowników biurowych i mechaników maszyn i urządzeń.*

Lokalni pracodawcy wskazywali również na czynniki, które uniemożliwiają lub utrudniają przyjęcie nowych pracowników. W Tychach głównymi czynnikami utrudniającymi zatrudnienie nowych kadr w opinii pracodawców były: zła koniunktura na rynku i niskie obroty (40,3%), brak wolnych miejsc pracy (21,1%) i wysokie koszty zatrudnienia (20,2%) – wykres nr 4.

Wykres 4. Najczęściej podawane przez pracodawców z Tychów czynniki uniemożliwiające lub utrudniające przyjmowanie nowych pracowników



Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

Badania wykazały, że 62% tyskich przedsiębiorców deklaruowało współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach. Najczęściej wskazywano na pośrednictwo pracy (46,4%) oraz na refundację z tytułu zatrudnienia osób bezrobotnych (47,5%).

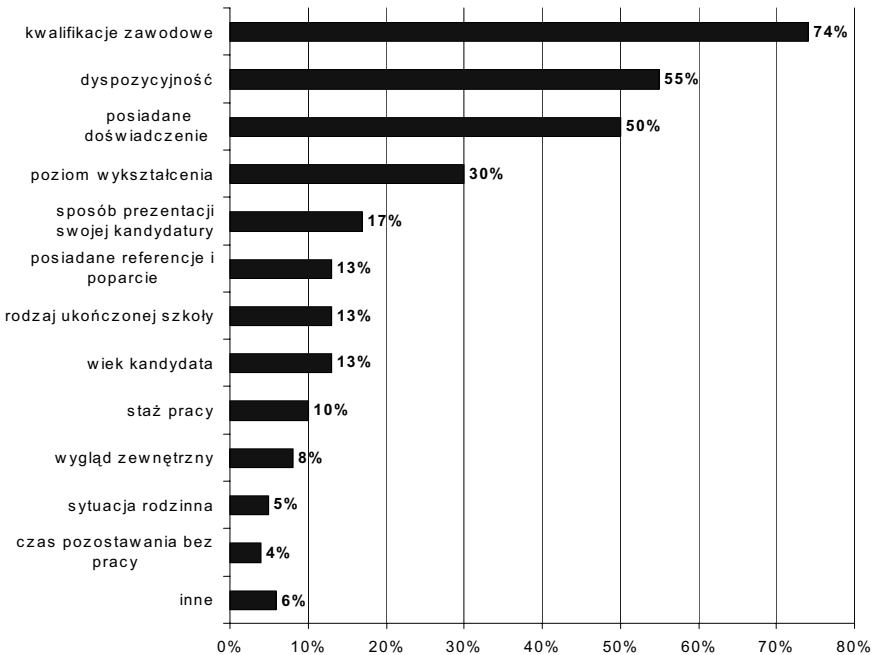
Badania wykazały, że blisko połowa ankietowanych tyskich przedsiębiorstw regularnie przyjmuje młode osoby na staże lub praktyki zawodowe.

Firmy, które przyjmowały w swoje struktury praktykantów lub stażystów wskazywały z jakich ulg lub wsparcia finansowego wów-

czas korzystały. Okazało się, że większość badanych przedsiębiorstw, biorąc do siebie praktykantów lub stażystów nie korzystała z ulg lub wsparcia finansowego (62,3%). Te natomiast firmy, które deklarowały otrzymanie wówczas jakiegoś wsparcia finansowego, w zdecydowanej większości otrzymywały refundację części wynagrodzenia i należnej składki ZUS.

Interesująco rozłożyły się odpowiedzi pracodawców na pytanie o najważniejsze czynniki wpływające na podejmowanie decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników – wykres nr 5.

Wykres 5. Czynniki wpływające na zatrudnianie nowych pracowników – opinie pracodawców z Tychów



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż pracodawcy wskazywali trzy najważniejsze czynniki wpływające na zatrudnienie nowych pracowników.

Źródło: Badania przeprowadzone przez PUP Tychy.

W kategorii odpowiedzi: „inne” znalazły się następujące odpowiedzi: umiejętność pracy z ludźmi (1%), chęć do pracy (0,8%), zamiłowanie do zawodu (0,6%), elastyczność (0,6%), znajomość języków obcych (0,6%), badania psychometryczne (0,3%), determinacja (0,3%), fachowość (0,3%), kreatywność (0,3%), sprawność działania (0,3%), status bezrobotnego zarejestrowanego w PUP (0,3%), uczciwość (0,3%), znajomość ludzi znanych (0,3%).

Pięcioma najważniejszymi czynnikami wpływającymi na zatrudnianie nowych pracowników w opiniach tyskich pracodawców były: kwalifikacje zawodowe, dyspozycyjność, posiadane doświadczenie, poziom wykształcenia oraz sposób prezentacji swojej kandydatury.

Dla 13% badanych przedsiębiorstw kluczowym czynnikiem podejmowania decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika były „*posiadane referencje i poparcie*”. Warto przy okazji zwrócić uwagę na wysoki odsetek pracodawców (17%) – wskazujących na „*sposób prezentacji swojej kandydatury*”, jako na istotny czynnik wpływający na późniejszą decyzję o zatrudnieniu. Co niewątpliwie powinno być cenną wskazówką – nie tylko dla publicznych służb zatrudnienia, ale przede wszystkim dla nauczycieli przedmiotu przedsiębiorczość. Absolwenci wychodząc ze szkół powinni wiedzieć, jak napisać życiorys czy list motywacyjny, ale również – posiadać umiejętności autoprezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Na uwagę zasługuje jeszcze fakt tak dużego znaczenia *dyspozycyjności* przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika. Niestety, obecnie dla wielu pracodawców „*bycie dyspozycyjnym*” oznacza nic innego jak kilkunastogodzinny dzień pracy.

Podsumowanie badań i wnioski

Podsumowując badania przeprowadzone przez służby zatrudnienia PUP Tychy, można stwierdzić, że:

- 70% tyskich firm w okresie od IX/X 2002 r. do VIII/IX 2003 r. przyjęło do pracy co najmniej jednego pracownika,

- badane firmy zatrudniły łącznie 2912 nowych pracowników – w tym 363 absolwentów,
- pracodawcy powyżej poziomu dobrego ocenili u absolwentów zdolność uczenia się nowych obowiązków, staranność i dyscyplinę zawodową, komunikatywność w kontaktach z ludźmi oraz umiejętność pracy zespołowej,
- generalnie pracodawcy niekorzystnie ustosunkowywali się do praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów,
- głównym powodem nie zatrudniania absolwentów był brak takich potrzeb (62,4% wskazań),
- ponad 37% tyskich przedsiębiorstw planowało w najbliższym czasie nabór nowej kadry,
- najczęściej pracodawcy deklarowali chęć zatrudniania sprzedawców i magazynierów, chociaż w wielu przypadkach pracodawcy deklarujący chęć zatrudnienia nowych kadr nie byli w stanie jednoznacznie określić kogo będą potrzebować,
- zła sytuacja ekonomiczna oraz niskie obroty były najczęściej wskazywane jako czynniki uniemożliwiające lub utrudniające przyjmowanie nowych pracowników,
- do czterech najważniejszych czynników wpływających na podejmowanie decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników należą: kwalifikacje zawodowe, dyspozycyjność, posiadane doświadczenie zawodowe i poziom wykształcenia,
- badania wykazały, że 62% firm deklaruje współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach, najczęściej korzystają te przedsiębiorstwa z usług pośrednictwa pracy i refundacji z tytułu zatrudniania bezrobotnych.

Przeprowadzone badania były pionierskim działaniem PUP Tychy na lokalnym rynku pracy. We wcześniejszych latach przeprowadzano co prawda analizy zawodów nadwyżkowych i deficytowych, jednakże zastosowana wówczas metodologia opierała się na analizowaniu jedynie danych statystycznych będących w dyspozycji PUP Tychy. Danymi tymi były:

liczba zgłaszanych ofert pracy oraz liczba bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych zawodach. Pełniejszy obraz rynku pracy dały dopiero badania, w których posłużono się standaryzowanym wywiadem socjologicznym.

W oparciu o zidentyfikowane potrzeby rynku pracy służby zatrudnienia PUP Tychy wnioskuje już o środki finansowe w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Zaobserwowano również znaczący wzrost liczby ofert pracy składanych przez pracodawców w tuskim urzędzie pracy. Być może jest to „echem wizyt”, wymaga to jednak dodatkowej, szczegółowej analizy.

Natomiast nie udało się odpowiedzieć na pytanie w jakich zawodach powinno się kształcić młodzież, aby nie trafiła do bezrobocia po ukończeniu szkoły.

Po pierwsze, wymaga to cykliczności podobnych badań – i to w dłuższym okresie czasu, po drugie rynek pracy jest bardzo dynamiczny, wiele zawodów i specjalności na które dzisiaj jest zapotrzebowanie jeszcze kilka lat temu nie istniało. I po trzecie, pracodawcy bardzo często sami nie są w stanie wskazać absolwentów jakich kierunków będą potrzebować w najbliższym czasie.

Właściwym wydaje się w tym miejscu postulowanie o konieczność wyuczenia u młodych ludzi nawyku ciągłego kształcenia się, elastyczności i dostosowywania się do potrzeb rynku pracy. Pracodawcy od kandydatów do pracy wymagają przede wszystkim fachowości, niezależnie czy chcą zatrudnić piekarza, murarza, sprzedawcę, czy informatyka, bądź prawnika. Dotyczy to każdego zawodu i nie ulegnie to zmianie. Tak samo, jak nie ulegnie zmianie fakt, że osoby elastyczne i gotowe do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, posiadające prawo jazdy, znające obsługę komputera oraz przynajmniej podstawową znajomość języka obcego znacząco podnoszą swoje szanse na wejście w zatrudnienie.

W roku 2004 służby zatrudnienia PUP Tychy wraz z kadrą naukową Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych z Tychów pozyskały środki finansowe na realizację projektu badawczego: **„Edukacja całościowa – kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy”**.

W ramach realizowanego projektu badawczego:

- powtórzone zostaną badania na populacji ok. 500 pracodawców z Tychów i powiatu bieruńsko-lędzkiego w celu uchwycenia zmian następujących na rynku pracy w zakresie wymagań kwalifikacyjnych stawianych kandydatom do pracy,
- wyodrębnione zostaną zawody nadwyżkowe i deficytowe za lata 2003–2005 po to, aby uchwycić następującą dynamikę zmian,
- przeprowadzone zostaną na reprezentatywnej próbie ok. 500 bezrobotnych badania ankietowe ich kompetencji cywilizacyjnych, niezbędnych zarówno do poszukiwania zatrudnienia, jak i funkcjonowania na współczesnym rynku pracy.

Projekt badawczy realizowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Priorytetu 2 – *Wzmocnienie Rozwoju Zasobów Ludzkich w Regionach, Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004–2006*.

Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

Hanna Świątkiewicz-Zych
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Międzynarodowe sympozjum nt. polityki w zakresie rozwoju kariery zawodowej

W dniach 21–24 kwietnia 2006 roku w Sydney odbyło się Międzynarodowe Sympozjum na temat Rozwoju Kariery i Polityki Społecznej, zorganizowane przez Australijskie Ministerstwo Nauki, Edukacji i Szkolenia oraz Radę Australijską *Career Industry Council* przy merytorycznym wsparciu Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego (International Association for Educational and Vocational Guidance – IAEVG).

Sympozjum poświęcone było zagadnieniom powiązań pomiędzy poradnictwem karierowym a rozwojem siły roboczej. Problematyka ta, z uwagi na jej rangę, od pewnego czasu coraz częściej pojawia się na forum światowym, czego wyrazem jest m.in. uruchomienie cyklu sympozjów i konferencji organizowanych w różnych krajach z udziałem międzynarodowych instytucji i organizacji przy wsparciu Komisji Europejskiej.

Niniejsze sympozjum było trzecim z cyklu poświęconego tej problematyce i stanowiło ich kontynuację, realizując przyjęte wcześniej założenia nt. konieczności rozpatrywania problematyki poradnictwa zawodowego na forum międzynarodowym gwarantującym wypracowanie skutecznych strategii rozwoju poradnictwa w rozumieniu całościowego poradnictwa karierowego.

Nadrzędnym celem sympozjum była wymiana idei i inicjatyw z tej dziedziny, w oparciu o krajowe i międzynarodowe doświadczenia przedstawicieli uczestniczących krajów.

W sympozjum wzięło udział blisko stu uczestników z 22 krajów. Zgodnie z założeniami organizatorów uczestnicy reprezentowali środowiska decydentów politycznych, badaczy oraz praktyków zajmujących się rozwojem poradnictwa zawodowego w swoich krajach.

Obrazy otworzył przewodniczący konferencji – Peter Tacham z Australii – prezes Australijskiej Rady *Career Industry Council*. Przedstawił podstawowe cele i założenia konferencji oraz ogólne reguły organizacji obrad i pracy uczestników w zespołach.

W sesji otwierającej konferencję mówcy przedstawiali dotychczasowe działania zrealizowane w dziedzinie budowania powiązań pomiędzy założeniami polityki a strategiami rozwoju poradnictwa zawodowego. Szczególnie mocno podkreślano fakt, iż w związku z coraz powszechniej uznawaną na świecie ideą całościowego uczenia się (life-long learning – LLL), szczególnej wagi nabiera rozwój poradnictwa zawodowego rozumianego jako poradnictwo całościowe, wspierające odbiorcę usług w rozwoju jego kariery zawodowej w powiązaniu z rozwojem jego ścieżki życiowej. Podkreślano, że stworzenie odpowiednich relacji pomiędzy strategiami rozwoju poradnictwa zawodowego a polityką realizowaną na szczeblu krajowym jak i międzynarodowym stanowi jeden z istotnych warunków zwiększenia jakości i skuteczności poradnictwa zawodowego.

Większość czasu podczas konferencji poświęcona była obradom w ramach sesji tematycznych. Były to dyskusje nad tematami, które zostały wcześniej określone przez organizatorów, a także zilustrowane przykładami działań realizowanych przez poszczególne kraje (przesłanymi do organizatorów w postaci tzw. *Country Papers*). Tak więc kolejne sesje dotyczyły następujących zagadnień:

- Przyszłe kierunki rozwoju kapitału zasobów ludzkich.
- Rozwój usług poradnictwa karierowego a rozwój siły roboczej.
- Usługi poradnictwa zawodowego dla młodzieży (przygotowywanie siły roboczej).

- Poradnictwo zawodowe dla dorosłych pracujących (dostosowywanie siły roboczej).
- Międzynarodowa różnorodność.
- Poradnictwo zawodowe dla dorosłych powracających na rynek pracy (reintegracja siły roboczej).
- Poradnictwo zawodowe a starsi pracownicy.
- Poradnictwo zawodowe: zasoby informacji i danych oraz infrastruktura.

W wyniku obrad konferencji można stwierdzić, iż ostatnio obserwuje się rosnące znaczenie poradnictwa zawodowego w życiu zawodowym. Uczestnicy konferencji potwierdzili następujący sposób rozumienia poradnictwa zawodowego: *są to usługi mające na celu udzielenie pomocy ludziom w dowolnym momencie życia i niezależnie od wieku w podejmowaniu decyzji dotyczących wyboru kształcenia, szkolenia lub miejsca pracy oraz w kierowaniu przez nich rozwojem własnej kariery.*

Dyskusja podczas obrad konferencji pozwoliła sformułować podstawowe reguły i warunki wzmacniania wpływu poradnictwa zawodowego na rozwój siły roboczej:

- ⇒ Poradnictwo zawodowe wnosi znaczący wkład do procesu rozwoju kapitału ludzkiego, co powinno zostać znacznie szerzej udokumentowane.
- ⇒ Usługi poradnictwa zawodowego odgrywają szczególną rolę we wspieraniu rządów państw w następujących działaniach: rozwój podaży pracy, zwrócenie uwagi na deficyty umiejętności, podniesienie poziomu i doskonalenie jakości kapitału ludzkiego.
- ⇒ Poradnictwo zawodowe ma przełomowe znaczenie dla rozwoju siły roboczej w trzech ważnych aspektach – przygotowywania, dostosowywania oraz reintegracji siły roboczej.
- ⇒ Aby poradnictwo zawodowe mogło wspierać rozwój siły roboczej w wymienionych obszarach, usługi doradcze powinny być dostępne dla wszystkich obywateli przez cały czas ich aktywnego życia, począwszy od czasów szkolnych do tzw. trzeciego wieku.

- ⇒ Aby zapewnić odpowiednie wsparcie dla efektywnych usług poradnictwa zawodowego, odnośne władze krajowe powinny podjąć ścisłą współpracę z pracodawcami, specjalistami poradnictwa zawodowego oraz z szeroką grupą partnerów społecznych.
- ⇒ W wielu krajach rozwiniętych jako główny niedostatek usług doradczych postrzega się brak właściwego poradnictwa zawodowego dla osób pracujących. Dlatego ważne jest uwzględnienie w polityce państw takich działań, jak zachęcanie i wspieranie pracodawców w organizacji usług poradnictwa dla pracowników oraz zapewnienie dostępu do tych usług możliwie szerokiej grupie odbiorców.
- ⇒ Szczególną uwagę zwrócić należy na rolę, jaką w realizacji polityki państwa odegrać może poradnictwo zawodowe w odniesieniu do starzejącego się społeczeństwa.
- ⇒ Istnieje potrzeba ścisłego powiązania poradnictwa zawodowego z coraz lepszymi metodami oceniania i uznawania umiejętności i kompetencji uzyskiwanych, zarówno w drodze uczenia się formalnego, jak i nieformalnego.
- ⇒ Tworzenie programów poradnictwa zawodowego, jak również programów szkolenia praktyków poradnictwa zawodowego, powinno uwzględniać właściwe rozumienie ekonomicznej i kulturowej różnorodności wynikającej ze zróżnicowania poszczególnych krajów i społeczeństw.

Sformułowano też pewne rekomendacje Konferencji służące wdrożeniu powyższych zaleceń. Zgodnie z nimi pożądane jest podjęcie następujących działań:

1. Stymulowanie działań związanych z tworzeniem lub dalszym rozwojem odpowiednich krajowych ośrodków lub innych odnośnych mechanizmów/rozwiązań instytucjonalnych odpowiedzialnych za rozwój poradnictwa zawodowego i wspieranie polityki państwa w tej dziedzinie.

2. Propagowanie roli Międzynarodowego Centrum Poradnictwa Zawodowego i Polityki (International Centre for Career Development and Public Policy – ICCDPP) w tworzeniu międzynarodowej sieci komunikacyjnej dla tego rodzaju centrów i instytucji oraz wspieranie ICCDPP w budowaniu silniejszych powiązań pomiędzy polityką a poradnictwem zawodowym.
3. Sformułowanie oczekiwań w stosunku do Międzynarodowego Centrum Poradnictwa Zawodowego i Polityki dotyczących zwrócenia szczególnej uwagi na następujące zagadnienia:
 - Rozwój wszechstronnych zasobów informacji i danych nt. usług poradnictwa zawodowego oraz jego wkładu w realizację strategii i polityki w dziedzinie rozwoju kapitału ludzkiego;
 - Udostępnianie i wymiana w skali międzynarodowej doświadczeń związanych ze skutecznym działaniem różnych struktur odpowiedzialnych za politykę i zarządzanie w zakresie poradnictwa zawodowego;
 - Podejmowanie międzynarodowych badań porównawczych dotyczących programów kształcenia i doskonalenia doradców zawodowych;
 - Badanie, płynących ze zróżnicowania kulturowego, implikacji ważnych dla poradnictwa zawodowego oraz polityki państwa;
 - Wspieranie rozwoju krajowych struktur i rozwiązań z obszaru wzajemnych oddziaływań poradnictwa zawodowego oraz polityki państwa.

Przyjęto, że dobrą okazję do zweryfikowania postępów w zakresie realizacji sformułowanych wyżej postulatów stanowić będzie kolejne sympozjum nt. Rozwoju Kariery i Polityki Społecznej, jakie ma się odbyć w październiku 2007 r. w Szkocji.

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy

- **A minimalna wciąż za duża?** / (BM) // *Nowy Tygodnik Popularny*. - 2006, nr 1/2, s. 9.
Omów. ekspertyzy prof. M. Kabaja dot. wysokości płacy minimalnej i jej wpływu na zatrudnienie.
- **Będą ulgi dla pracodawców zatrudniających bezrobotnych** / I. Rakowska-Boroń // *Gazeta Prawna*. - 2006, nr 9, s. 21.
- **Czas pracy** / A. Tomczyk, Ł. Prasolek // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2006, nr 2, s. 1-79.
Podstawowe pojęcia, systemy czasu pracy, praca w godzinach nadliczbowych, rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych i w dniu wolnym, praca w niedziele i święta, praca w nocy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu itp.
- **„Dodatkowe” składki na Fundusz Pracy** / B. Zabieglińska // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2005, nr 48, s. 20-21.
Obowiązek płacenia składek na Fundusz Pracy również za robotników rolnych i pomoce domowe.
- **Edukacja i przedsiębiorczość a bezrobocie** / red. nauk. A. Roman. - Białystok : Wydaw. WSFiZ, 2005. - 169 s.
- **Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy : dezaktywizacja Polski?** / M. Kabaj. - Warszawa : IPiSS, 2005. - 349 s. - (*Studia i Monografie* / IPiSS).

- **Instrumenty polityki zatrudniania osób niepełnosprawnych - propozycje do nowego modelu rehabilitacji zawodowej** / M. Garbat, M. A. Paszkowicz // *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*. - 2005, nr 1, s. 117-129.
- **Jak obniżyć koszty zatrudnienia w firmie** / M. Rotkiewicz. - Warszawa : Wydaw. „Bibl. Prac.”, 2005. - 208 s. - (*Biblioteczka Pracownicza : Poradnik* ; 168).
- **Jeśli niższe bezrobocie, to zasiłki przysługują krócej** / S. Majkowski // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 297 : 21.12, dod. *Prawo co Dnia*, s. 3.
Uzależnienie okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych od sytuacji na miejscowym rynku pracy.
- **Kiedy trzeba zwrócić świadczenie** / M. Rotkiewicz // *Gazeta Prawna*. - 2006, 12, nr 16, s. 24.
Zwrot nienależnych świadczeń pobieranych z Funduszu Pracy przez osobę zarejestrowaną jako bezrobotna.
- **Kształcenie zawodowe w aspekcie gospodarki opartej na wiedzy** / E. Kędracka, J. Podłowska // *Nowa Edukacja Zawodowa*. - 2005, nr 6, s. 16-19.
- **Nie przybędzie miejsc pracy** / I. Rakowska-Boroń // *Gazeta Prawna*. - 2006, nr 14, s. 22.
Ubezpieczenie od bezrobocia - projekt MPiPS oraz ubezpieczenie od bezrobocia w Unii Europejskiej.
- **Nowe formy zatrudnienia to nowe problemy** / A. Sobczyk // *Gazeta Prawna*. - 2006, nr 13, s. 19.
Niepełny wymiar czasu pracy, praca weekendowa, telepraca, pozapracownicze formy zatrudnienia, czas przerywany.

- **Popyt i podaż na rynku pracy a rzeczywistość** / A. Zarębska // *Nowa Edukacja Zawodowa*. - 2005, nr 5, s. 17-20.
- **Praca dzieci** / M. Rotkiewicz // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2005, nr 49, s. 11-12.
- *Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 r.* - Warszawa : Zakł. Wydaw. Stat., 2005. - 54 s. : (Informacje i Opracowania Statystyczne / GUS).
- **Praca tymczasowa** / M. Frączek // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2006, nr 3, wkł. *Kompendium Kadrowe*, nr 1, s. 9-24.
- **Praca w krajach Unii Europejskiej** // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2006, nr 1, s. 41.
Stosowanie rozporządzenia Rady EWG nr 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty Europejskiej.
- **Praca w poglądach wybitnych myślicieli na przestrzeni wieków** / T. Wróblewska // *Pedagogika Pracy*. - 2005, nr 46, s. 34-41.
- **Praca w Polsce dla cudzoziemca** / M. Mrozowska // *Prawo Pracy*. - 2006, nr 1, s. 13-16.
- **Praca w Unii Europejskiej w 2006 r.** / I. Rakowska-Boroń // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 251, s. 2-3.
- **Regionalne zróżnicowanie rynku pracy** / T. Tokarski // *Wiadomości Statystyczne*. - 2005, nr 11, s. 67-88.
- **Rozwój i przemiany zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego w Polsce w latach 1945-1999** / G. Wiczorek. - Częstochowa : Wydaw. WSP Częst., 2004. - 253 s.

- **Rozwój obszarów zatrudnienia** / MF // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 12, s. 20-23.
Omów. Programu Operacyjnego Zatrudnienie i Integracja Społeczna (POZiS), będącego jednym z elementów systemu realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013.
- **Rynek pracy w jednoczącej się Europie : wybrane zagadnienia do studiowania** / K. Głąbicka. - Warszawa : Wydaw. WSP TWP, 2005. - 340 s.
- **Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne : relacje, modele, aplikacje** / red. S. M. Kwiatkowski, I. Woźniak. - Warszawa : IBE, 2002. - 212 s..
- **Starzejące się społeczeństwo a aktywność zawodowa** / J. Bugajska // *Bezpieczeństwo Pracy*. - 2005, nr 12, s. 4-6.
- **Status bezrobotnego a praca w rolnictwie** / W. Maciejko // *Monitor Prawa Pracy*. - 2005, nr 12, s. 331-334.
- **Subsydiowanie zatrudnienia w ramach pomocy z Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006** / A. Miller // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2006, nr 4, s. 32-36.
- **Szkolenie osób niepełnosprawnych** / J. Wasiak. - Cz. 1-2 // *Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych*. - 2005, nr 10, s. 36-38 ; nr 11/12, s. 36-38.
Szkolenie bezrobotnych osób niepełnosprawnych w ramach działań urzędów pracy.
- **Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w 2004 r.** - Warszawa : Zakł. Wydaw. Stat., 2005. - 82 s. - (*Informacje i Opracowania Statystyczne* / GUS).

- **Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych - wady i zalety** // *Monitor Prawa Pracy*. - 2006, nr 1, s. 6-16.
- **Wsparcie dla zatrudniających osoby niepełnosprawne** // *Rzeczpospolita*. - 2006, nr 25 : 30.01, dod. *Dobra Firma - Vademecum*, 16 s.
- **Współdziałanie pracodawcy z urzędem pracy** / P. Hanusek // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2005, nr 49, s. 41-42.
- **Wykaz obowiązujących aktów prawnych : dotyczących prawa pracy, wynagradzania, ubezpieczenia społecznego, warunków pracy, zatrudnienia, spraw socjalnych, służby wojskowej, związków zawodowych. - (Stan prawny na dzień 1 lutego 2005 r.)**. - Warszawa : Wydaw. „Bibl. Prac.”, 2005. - 223 s. - (*Biblioteczka Pracownicza : Poradnik*; 169).
- **Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w Polsce** / J. Korczyńska, M. Duszczyk. - Warszawa : ISP, 2005. - 51 s. - (*Ekspertyzy, Rekomendacje, Raporty z Badań / ISP*).
- **Zasilek podczas poszukiwania pracy za granicą** / AK // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2006, nr 1, s. 49-52.
- **Zatrudnianie pracowników spoza Unii Europejskiej** / R. Zajdler // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2005, nr 48, s. 30-31.
- **Zatrudnienie przy pracach społecznie użytecznych** / A. Kazimierski // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2006, nr 4, s. 20, 29.
- **Zatrudnienie w Polsce 2005** / pod red. M. Bukowskiego. - Warszawa : MGiP, 2005. - 251 s.

- **Zatrudnienie w zdrowiu publicznym w Europie** = Employment in public health in Europe / pod red. K. Czabanowskiej, C. Włodarczyka. - Kraków : Wydaw. Uniw. Jagiell., 2004. - 440 s. - (*Nauki o Zdrowiu*).
- **Zmiany w opłacaniu składek na Fundusz Pracy** / B. Zabieglńska // *Służba Pracownicza*. - 2005, nr 12, s. 16.
Omów. zmian w ustawie z 28 lipca 2005 r. o zm. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.
- **Rozporządzenie Min. Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 listopada 2005 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu dokonywania refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz form zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków** // *Dziennik Ustaw*. - 2005, nr 236, poz. 2002.
- **Rozporządzenie Min. Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 listopada 2005 r. zm. rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy** // *Dziennik Ustaw*. - 2005, nr 236, poz. 2003.
- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 2005 r. zm. rozporządzenie w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie** // *Dziennik Ustaw*. - 2005, nr 265, poz. 2213.

Przegląd zagraniczny

- Active labour market programmes in Norway : are the helpful for social assistance recipients? / T. Lorentzen, E. Dahl // *Journal of European Social Policy*. - 2005, nr 1, s. 27-45, tab. bibliogr.

Programy aktywnego rynku pracy w Norwegii: czy są one przydatne dla osób pobierających zasiłki z pomocy społecznej?

Jedną z bardziej znaczących zmian w polityce zachodnich państw dobrobytu w latach 90. był wzrost poziomu aktywności i środków zaradczych mających na celu przywrócenie do pracy osób pobierających zasiłki. Istniejące w Norwegii programy aktywnego rynku pracy (ALMP) skierowane do ubezpieczonych bezrobotnych były przedmiotem obszernych badań w ostatnim dziesięcioleciu, ale problem osób najbardziej pokrzywdzonych przez los, beneficjentów pomocy społecznej był ledwie zauważany. Istnieje potrzeba oceny dotychczasowych badań i poszerzenia programów o te kwestie, ważne i aktualne zarówno w Norwegii, jak i w innych krajach europejskich. Uczestniczenie w programach aktywizacji, zwłaszcza osób będących od dłuższego czasu podopiecznymi pomocy społecznej, jest niezmiernie istotne i pożądane. Oczekuje się, że program poprawi ich stosunek do pracy i problemu samowystarczalności poprzez różne mechanizmy psychospołeczne, np. podkreślanie znaczenia kwalifikacji zawodowych, uprawnień socjalnych, postawy wobec pracy, motywacji do pracy, popieranie poczucia własnej wartości i skuteczności oraz poprzez znajomość właściwych proporcji między prawem a obowiązkami. Autorzy badali, czy programy aktywnego rynku pracy w Norwegii prowadzone wobec wielu osób pokrzywdzonych losowo mogą być im przydatne w sytuacji przejścia

z pozycji beneficjenta pomocy społecznej do samowystarczalności (przyzwoity dochód z pracy). Wyniki badań pokazują, że większość programowych pakietów przynosi pozytywny, a w niektórych przypadkach znaczący efekt w dalszym zatrudnieniu i zarobkach, zarówno w krótkim, jak i w dłuższym okresie, np. 5 lat.

- Arbeit unter (Markt-)Druck : Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik? / D. Sauer // *WSI Mitteilungen*. – 2005, nr 4, s. 179-185 bibliogr.

Praca pod presją rynku: czy jest jeszcze miejsce na innowacyjną politykę pracy?

Zdaniem autora, obecnie, w następstwie zmian strukturalnych w zakresie pracy w ostatnich 10–15 latach, w tym przede wszystkim za sprawą radykalnych przemian w społecznej organizacji pracy, polityka pracy oraz związane z nią badania nad pracą stanęły przed niezwykle trudnymi wyzwaniami, które w znacznej mierze są pochodną procesów zmian w organizacji pracy, w tym postępującej indywidualizacji interesów zatrudnionych. Tradycyjne koncepcje i metody badawcze oparte głównie na fordyzmie i tayloryzmie przestały być skuteczne, zwłaszcza w zakresie możliwości diagnozowania i prognozowania. Ponadto jakość pracy, a także różne elementy zaliczane do tzw. dobrej pracy (skrócenie czasu pracy, regulacje przerw i godzin dodatkowych) nie stanowi już obecnie głównego punktu zainteresowania polityki pracy. Złą sytuację w tym aspekcie pogłębia trwające od lat ograniczanie środków na finansowanie projektów badawczych związanych z rozwojem pracy. Autor zastanawiał się, czy w obliczu zachodzących zmian w procesach jakościowych pracy polityka pracy może w ogóle odegrać jakąś rolę. Jego zdaniem, aby wyjaśnić tę kwestię wcześniej trzeba poznać tło historyczne zmian zachodzących w społecznej organizacji pracy. Według niego obecnie zachodzące procesy prowadzące do urynkowania i ekonomizacji pracy przyczyniają się w konsekwencji do erozji i zaniku dotychczas obowiązującego systemu niemieckiej socjalnej gospodarki rynkowej wypracowanego po II wojnie światowej. Główną przyczyną jest to, iż w następstwie presji ekonomicznej rynku, orientacji na klientów

oraz ostrej konkurencji, zmienia się znaczenie pracy, która jest postrzegana przede wszystkim jako czynnik kosztów. Dlatego niezbędne stają się nowe strategie, które przeciwstawiłyby się wzrastającej presji ekonomicznej, ponieważ wobec niemożności porozumienia z przedsiębiorcami, alternatywą staje się opór, a nie jak proponują niektórzy, dopasowywanie, odpowiedzią na radykalizację rynku może być tylko radykalizacja polityki pracy nastawionej na zaspokajanie potrzeb pracowników.

- „Besser irgendeine Arbeit als keine Arbeit” - Kritik einer qualitätsblinden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik / A. Trube / *WSI Mitteilungen*. – 2005, nr 4, s. 186-192, rys. bibliogr.

„Lepsza jakakolwiek praca niż żadna” - krytyka ślepego na jakość rynku pracy i polityki socjalnej

Autor zwraca uwagę, iż obecnie mamy w Niemczech do czynienia z największą od powstania republiki zmianą paradygmatów obowiązujących w polityce rynku pracy, których konieczność tłumaczono potrzebą zapewnienia wystarczającej liczby miejsc pracy. Za twórcę nowej koncepcji uważa się P. Hartza, autora koncepcji głębokiej reformy niemieckiego rynku pracy, która wiązała się z rezygnacją z części dotychczasowych zasad prawa wspierania pracy i wprowadzeniem nowych norm wymagających od pracobiorcy i pracodawcy szczególnej odpowiedzialności. Największą zmianą było wprowadzenie zasady obligatoryjnego korzystania również z ofert tzw. „gorszych”, niepełnowartościowych miejsc pracy w przypadku braku normalnych, np. tzw. pracy za 1 euro. Zdaniem autora zmiany forsowane w ostatnich latach w Niemczech jednoznacznie wskazują na rezygnację z dotychczasowej zasady odpowiedzialności państwa za aktywną walkę z bezrobociem na rzecz odpowiedzialności pracowników i pracodawców za walkę z tym zjawiskiem. Wyraźne odzwierciedlenie tego trendu widać w II księdze nowego, zmienionego kodeksu socjalnego. Problemy strukturalne związane z bezrobociem mają być teraz rozwiązywane za sprawą indywidualnych działań i wysiłków osób doświadczonych przez to zjawisko. W praktyce ograniczenie zatrudnienia było związane również z polity-

ką zatrudnieniową firm, które bardziej niż inwestycjami w produkcję były zainteresowane inwestowaniem na rynku kapitałowym. W efekcie na rynku brakuje co najmniej kilka milionów miejsc pracy. To zaś zwiększa presję aby podejmować pracę za wszelką cenę bez względu na jej jakość, uzależniając od tego transfer świadczeń socjalnych. W konsekwencji osoby dotknięte bezrobociem znajdują się na peryferiach normalnego, regulowanego świata pracy i są zmuszone do podejmowania różnego rodzaju prac, pracy czasowej czy też zatrudnienia na własny rachunek lub pracy bez wynagrodzenia. W związku z tym autor zastanawia się czy w polityce rynku pracy jest jeszcze miejsce na pytania związane z jakością pracy.

- Bounded choices in work and retirement in Australia / M. Patrickson, R. Ranzijn // *Employee Relations*. - 2004, nr 4, s. 422-432 bibliogr

Ograniczone wybory: praca lub przejście na emeryturę na przykładzie Australii

W Australii średni wiek, w którym osoby pracujące zawodowo podejmują decyzję o przejściu na emeryturę to 55 lat. Według danych Australijskiego Biura Statystyki w okresie ostatnich dziesięciu lat widoczny jest nasilający się trend do wcześniejszego odchodzenia na emeryturę, który prowadzi do zmniejszenia się liczby aktywnych zawodowo i kurczenia zasobów siły roboczej. Podobnie jak inne gospodarki dotknięte syndromem starzenia się społeczeństw, Australia doświadcza spadku udziału w zasobach siły roboczej pracowników starszych wiekiem, w tym szczególnie mężczyzn w wieku 55 lat i powyżej. W ciągu ostatnich 15 lat widoczna była wyraźna niechęć pracodawców do zatrudniania osób starszych niż 45 lat, a restrukturyzacja wielu sektorów gospodarki spowodowała wzrost popularności rozwiązań typu „propozycja odejścia na wcześniejszą emeryturę”. Reakcje pracowników na propozycje składane przez pracodawców zakończenia kariery zawodowej były dwojaki, część reagowała niechęcią i niezadowolaniem, inni traktowali to jako bezpieczne odejście z pracy. Masowe przesunięcia osób zatrudnionych na wcześniejsze emerytury skutkowały zwiększeniem obciążeń finansowych budżetu państwa

na świadczenia związane z zabezpieczeniem społecznym nowej rzeszy emerytów. Prognozy uwzględniające długość życia obywatela Australii przewidują, że większość kobiet i mężczyzn będzie korzystać z emerytury około dwudzieścia lat, dla niektórych okres pobierania świadczeń emerytalnych będzie dłuższy niż okres aktywności zawodowej. Według raportu opracowanego przez Australijskie Biuro Statystyki do 2051 r. 2,5% populacji na kontynencie mieć będzie więcej niż 65 lat, co jest efektem spadku liczby urodzeń i wydłużenia długości życia. Sytuacja demograficzna w Australii to wyzwanie dla rządu, ale też rynku pracy i pracodawców. Jednym z pomysłów na zaradzenie grożącemu gospodarce załamaniu jest stopniowe wydłużanie okresu aktywności zawodowej i podnoszenie wieku emerytalnego. Konieczna jest też zmiana sposobu myślenia pracodawców, decyzja o zakończeniu kariery zawodowej powinna być wyborem pracownika. Pracownicy z kolei muszą być w stanie ocenić na ile wybór, którego dokonują jest wyborem realistycznym.

- Cellules de reclassement et individualisation du traitement du chômage: les cas de Metaleurop et des Houillères du Nord / O. Mazade // *La Revue de la Institut de Recherches Economiques et Sociales*. - 2005, nr 1, s. 195-214 bibliogr.

Komórki przeklasyfikowania i indywidualizacja w traktowaniu bezrobocia: przypadki Metaleurop i północnych kopalni węgla

Komórki przeklasyfikowania stanowią część wytycznych dotyczących pracowników zwolnionych lub zagrożonych wypowiedzeniem pracy z przyczyn ekonomicznych. Wprowadziły je w latach 80. i 90. wielkie przedsiębiorstwa, np. kopalnie węgla, chcąc włączyć się do planu przekwalifikowania swoich pracowników. Celem działania komórek przeklasyfikowania, składających się z pracowników przedsiębiorstwa lub/i konsultantów zewnętrznych, jest zapewnienie przyjęcia, oceny, skierowania, rady i pomocy w zatrudnieniu, a także poszukiwanie ofert pracy. Legislatory dążyli do umocnienia treści planów społecznych nie tylko w celu włączenia przedsiębiorstwa do podejmowania decyzji, ale również do zindywidualizowania problemów zatrudnienia, szczególnie

w sytuacji, gdy zwolnienia z przyczyn ekonomicznych dotyczą długoletnich, trudnych do przekwalifikowania pracowników. Rozwój rynku przekwalifikowania przyczynił się do tworzenia prywatnych agencji wyspecjalizowanych w zarządzaniu nadwyżkami zatrudnienia. Część tej misji przejęły państwowe służby zatrudnienia (SPE). Komórki przeklasyfikowania oceniane są bardzo pozytywnie, jako pracujące solidnie, ze znajomością potrzeb odbiorcy, dostosowaniem metod do sytuacji, umiejętnością przeciwdziałania bezrobociu. W Metaleurop na 33 byłych pracowników przypada 1 konsultant, podczas gdy w lokalnej agencji ANPE jeden doradca załatwia 300 podań od bezrobotnych. Podstawowym zadaniem komórki przeklasyfikowania jest pośrednictwo poprzez zbliżenie i rozpoznanie stanu faktycznego. Relacje między konsultantem i osobą podlegającą przeklasyfikowaniu powinny polegać na wzajemnym zrozumieniu, zależą one od umiejętności i dyspozycyjności konsultanta, częstotliwości kontaktów, życzliwości w traktowaniu pracowników. W pracy konsultanta występują dwa rodzaje interwencji – specjalistyczna, koncentrująca się wokół przydatności kandydata oraz powszechna, sprowadzająca się do problemu zatrudnienia w wymiarze ilościowym.

- Chômage, qualité de l'emploi et pauvreté : le cas de la Bulgarie / A. Kolev // *Revue Internationale du Travail*. - 2005, nr 1, s. 89-120, tab. bibliogr.

Bezrobocie, jakość zatrudnienia i ubóstwo: przypadek Bułgarii

Bułgaria, pomimo osiągnięcia w ostatnim pięcioleciu niezłych wyników gospodarczych ma problemy z rynkiem pracy. W 2001 r. stopa bezrobocia sięgała 20% (w 1998 r. 12%) i rosło bezrobocie długotrwałe. Bułgarski bezrobotny szuka pracy średnio ponad dwa lata, dłużej niż w sąsiednich krajach. W Bułgarii, tak jak w większości krajów transformacji, utrzymuje się znaczne zróżnicowanie regionalne (między 13 a 32%). Skoncentrowanie bezrobocia w niektórych rejonach wynika z utrzymywania się dawnych przedsiębiorstw państwowych zrestrukturyzowanych przez postępowanie upadłościowe. Nie wszystkie regiony mają równe możliwości w tworzeniu miejsc pracy przy zróżnicowanym

poziomie kwalifikacji zawodowych mieszkańców, niewydolności komunikacyjnej i miejscowych zasobów. Poważną grupę bezrobotnych tworzą młodzi mężczyźni po ukończeniu służby wojskowej, wchodzący na rynek pracy bez uprzedniego przeszkolenia zawodowego. Badania z 2001 r. wykazały zróżnicowanie bezrobotnych zależnie od wieku i pochodzenia etnicznego (Bułgarzy, Romowie, Turcy). Oceniono, że 45% bezrobotnych mieści się w przedziale wiekowym od 26 do 45 lat, wyższy jest udział młodszych roczników od 16 do 25 lat w porównaniu z osobami powyżej 46 lat. Miernikiem ubóstwa jest najczęściej dochód przypadający na osobę, ale polityka państwowa wyróżnia też jako jednostkę badań nad ubóstwem sytuację rodzin z dziećmi na utrzymaniu, bezrobotnych członków rodzin, dorosłych biernych zawodowo, emerytów oraz pracujących wg poziomu zarobków. Badania wykazały, że obecność dzieci w rodzinie zwiększa znacząco ryzyko niedoboru finansowego osoby pracującej, pogarsza również sytuację bezrobotnych dorosłych i biernych zawodowo, bez wpływu na status emerytów. Silny związek między posiadaniem dzieci a ubóstwem w Bułgarii wynika częściowo z niskich zasiłków rodzinnych, których realna wartość zmalała w ostatnim dziesięcioleciu (np. w 1991 r. dodatki dla rodziny z dwojgiem dzieci wynosiły 12% dochodu na osobę w rodzinie, a w 2001 r. już tylko 4%).

- Chômage structurel : de la théorie aux données / Y. L'Horty // *Travail et Emploi*. – 2005, nr 101, s. 85-93, rys. tab. bibliogr.

Bezrobocie strukturalne: od teorii do założeń

Autor przedstawił syntezę nowych prac teoretycznych i empirycznych na temat mierzenia bezrobocia strukturalnego, łączonego często z rozważaniami o zatrudnieniu częściowym. O problemie świadczą liczne opinie zamieszczane w internecie, zmierzające w ramach rozważań akademickich do sprecyzowania pojęcia „bezrobocia strukturalnego”. Pojawiły się opracowania krytykujące wiązanie tego zjawiska z mnożeniem się miejsc pracy nietypowej, z zawodami przejściowymi, czy podziałami na rynku pracy. Amerykańskie renomowane czasopisma zamieszczają liczne artykuły poświęcone istocie bezrobocia strukturalnego.

ralnego. Bezrobocie zagregowane z makroekonomią rozpatrywane jest w wymiarze koniunkturalnym i strukturalnym. Stopa bezrobocia i jej zmiany wiążą się z ruchem inwestycyjnym, ze wzrostem gospodarczym i ruchami deficytu państwowego (cyklicznymi i częściowo sterowanymi). Wyróżniono 3 kierunki teoretycznego interpretowania istoty bezrobocia strukturalnego: nowe teorie rynku pracy, modele występujące parami, modele ekonomiczno-polityczne. Teoretycznie winą za bezrobocie obarcza się m.in. rygorystycznie sztywne płace, gwarantujące wynagrodzenie stałe niezależnie od koniunktury gospodarczej w kraju. Zwolennicy teorii „występowania parami” podkreślają ścisły związek między podażą pracy i popytem. Przedstawiano propagowaną we współczesnych opracowaniach teorię bezrobocia równowagi, tłumaczącą zjawisko trwałego wysokiego bezrobocia występującego jednocześnie z brakiem kadr do pracy w niektórych sektorach. Wspomniano też o „krzywej Beveridge’a” łączącej bezrobocie z wolnymi miejscami pracy; nie wystarczy tworzenie miejsc pracy, ważne jest by informacja dotarła do bezrobotnego gotowego do podjęcia pracy. Mówi się o słabości procesu kojarzenia ofert z zapotrzebowaniem. Inna teoria mówi, iż niezbędna reforma rynku pracy napotyka na opór pracujących, obowiązujących się bezrobocia przy okazji zmian.

- Le contrat de professionnalisation: un vrai contrat de formation en alternance / Ch. Willmann // *Droit Sociale*. - 2004, nr 7/8, s. 715-728.

Umowa o doskonalenie zawodowe: prawdziwa umowa o szkolenie w systemie przemiennym

Konsekwencją nowego nurtu francuskiej polityki na rzecz zatrudnienia były głębokie zmiany w prawie regulującym specjalne umowy o pracę. Ostatnim etapem tych zmian jest umowa o doskonalenie zawodowe, wprowadzona w miejsce umowy kwalifikacyjnej. Legislador połączył dotychczasowe formy umów (o przystosowaniu, ukierunkowaniu i szkoleniu młodzieży oraz dorosłych) w jeden, uproszczony akt prawny – umowę o doskonalenie zawodowe. Ustawa z 4.05.2004 r. i krajowy układ interprofesjonalny z 20.09.2003 r. położyły kres różnym wy-

tycznym w sprawie szkolenia w systemie przemiennym, sprzyjającym sporom doktrynalnym przed sądami i administracją. Nowy typ umowy o profesjonalizację również jest krytykowany. Sądy mniej wyczulone na subtelnosci semantyczne, dzięki którym ekonomiści rozróżniają pojęcia „kwalifikacje”, „przystosowanie”, „ukierunkowanie”, uznały, że umowy o pracę zawarte w celu szkolenia w systemie przemiennym pozostają szczególnymi umowami o pracę, w których zasadniczą troską jest szkolenie zawodowe. Analiza toczzonego sporu ukazuje, że zarówno sąd kasacyjny, jak i sędziowie pierwszej instancji skupili uwagę na części szkoleniowej tej specjalnej umowy o pracę, pomijając drugą jej część – świadczenie pracy. Prawodawcy uznali, że w umowie, w której istotnym elementem jest nabywanie kwalifikacji, pracodawca jest zobowiązany do wypełnienia tego obowiązku pod rygorem sankcji. Umowy o szkolenie w systemie przemiennym podlegają rejestracji i mogą być przedmiotem sporów administracyjnych. Celem umowy o doskonalenie zawodowe jest integracja zawodowa lub przywrócenie do zawodu młodzieży i poszukujących pracy. Na mocy układu z 20.09.2003 r. umowy te opierają się na trzech nowych zasadach – personalizacji przebiegu szkolenia powiązanej z umiejętnościami i doświadczeniem każdego beneficjenta, zmienności etapowej szkolenia wewnątrz przedsiębiorstwa lub poza nim w powiązaniu z nabywaniem doświadczeń w danej specjalności, poświadczeniem wiadomości i kompetencji oraz nabytych umiejętności zawodowych.

- Développement des services et perspectives d'emploi pour les femmes / A. Wagner // *Travail et Emploi*. - 2004, nr 98, s. 7-20, tab. bibliogr.

Rozwój usług i perspektywy zatrudnienia dla kobiet

W Europie w ostatnim dziesięcioleciu szybko rozwijał się sektor usług wraz z promocją zatrudnienia kobiet według trzech modeli: amerykańskiego, opartego na usługach handlowych, zachodnioniemieckiego, hołdującego ścisłemu podziałowi między mężczyzną i kobietą oraz szwedzkiego, bardziej sprzyjającego integracji kobiet na rynku pracy. Autor analizował możliwości zwiększania udziału kobiet w zatrudnieniu na tle rozwijającego się sektora usług. Z porównania różnych modeli

integracji zawodowej kobiet najmniej korzystny ze względów politycznych i społecznych wydaje się kierunek amerykański, lokujący kobiety w usługach handlowych. W krajach Unii Europejskiej od wielu już lat zatrudnienie kobiet rośnie relatywnie szybciej niż mężczyzn. Przy ogólnej ocenie relacji zatrudnionych mężczyzn i kobiet trzeba uwzględniać też to, że w latach 1994–1999 prawie 70% stanowisk objętych przez kobiety stanowiła działalność na część etatu. Gdy np. w Holandii wykazano udział kobiet w przeliczeniu na pełny etat, to stopa ich zatrudnienia spadła z 63,7% do 40. Porównanie średniego tygodniowego czasu pracy obu płci w 17 krajach Unii Europejskiej potwierdziło niższe zaangażowanie kobiet. Różnice między krajami są niekiedy duże, np. wskaźnik dla Finlandii wynosi 3,5, dla Grecji 3,7, dla Portugalii i Szwecji 3,9, dla Niemiec Zachodnich 8,9, dla Holandii 10,7, dla Wielkiej Brytanii 11,6. Różnice w uczestnictwie kobiet na rynku pracy poszczególnych krajów mają podłoże instytucjonalne, socjalne i narodowościowe. Życie zawodowe kobiet wyznaczają m.in.: pomoc udzielana rodzinie w opiece i edukacji dzieci przez placówki opiekuńcze dostosowane do godzin pracy matek; polityka socjalna i fiskalna pozwalająca na podział pracy między współmałżonków; struktura i rozpiętość płac kobiet i mężczyzn (np. w Wielkiej Brytanii korzystniejsze jest dla rodziny dodatkowe zarobkowanie męża, aniżeli praca żony); możliwość pracy w niepełnym wymiarze, w godzinach nietypowych i przy elastycznej organizacji ułatwiającej godzenie obowiązków zawodowych z domowymi.

- Divergence in part-time work in New Zealand, the Netherlands and Denmark / E. Rasmussen, J. Lind, J. Visser // *British Journal of Industrial Relations*. - 2004, nr 4, s. 637-658, tab. bibliogr.

Różnice w zatrudnieniu na część etatu na przykładzie Nowej Zelandii, Holandii i Danii

Rozwój nietypowych form zatrudnienia w większości krajów OECD w ostatnich dziesięcioleciach spowodował, że kwestie związane z pracą na część etatu i zatrudnieniem na czas określony całkowicie zdominowały tematykę badań naukowych. Analizowano już zagadnienia płci

i wieku oraz jakości i efektywności pracy w niepełnym wymiarze czasu. Stwierdzono, że ten rodzaj zatrudnienia kształtowany jest przez zmienne podaży i popytu na rynku pracy, i podlega strukturalnym przemianom. Zatrudnienie na część etatu jest domeną kobiet. Szczegółowe warunki regulują krajowe kodeksy pracy i programy rynku pracy, a związki zawodowe intensyfikują wysiłki na rzecz obrony praw pracowniczych tej kategorii zatrudnionych. Porównanie różnic w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pomiędzy Nową Zelandią, Holandią i Danią pozwala stwierdzić, że rozwiązanie to w zasadniczy sposób modeluje rynek pracy. Te trzy kraje wybrano do analizy, ponieważ taki właśnie styl kreowania relacji zatrudnienia postrzegano jako awangardę zmian w myśleniu o rynku pracy w ostatnich dziesięcioleciach. Nowozelandzki „eksperyment”, duński „model” i holenderski „cud,” to określenia, które pojawiły się w odniesieniu do tych rozwiązań. Dane statystyczne pokazują, że kategorie wiekowe kobiet i mężczyzn pracujących na część etatu zasadniczo się różnią. Wykres aktywności mężczyzn przypomina literę V, ponieważ osiąga on najwyższe wartości na etapie wchodzenia i odchodzenia z rynku pracy. Kobiety pracują w niepełnym wymiarze czasu w okresie, gdy zostają żonami i matkami, czyli w środkowym etapie swojej kariery zawodowej. Na przykładzie Nowej Zelandii łatwo zauważyć, iż praca w niepełnym wymiarze czasu może okazać się wyborem, od którego nie ma łatwego odwrotu. Rozwiązania przyjęte w Holandii wywołują coraz więcej pytań o równość płci i równość wyboru. W Danii zainteresowanie pracą na część etatu nie jest już tak duże, jak kilka lat temu i może zwiastować kryzys tej formy zatrudnienia. Wszystkie te czynniki powodują, że stopniowo coraz większą rolę w myśleniu o pracy w niepełnym wymiarze czasu zaczyna odgrywać kondycja rynku pracy.

- Intertemporal female labor force behavior in a developing country : what can we learn from a limited panel? / P. Glick, D. Sahn // *Labour Economics*. - 2005, nr 1, s. 23-45 bibliogr.

Międzyokresowe zachowania kobiecej siły roboczej w kraju rozwijającym się: czego możemy się nauczyć z ograniczonego badania panelowego?

Konsekwencją coraz większej dostępności danych statystycznych jest rosnące zainteresowanie zachowaniami kobiecej siły roboczej w krajach rozwijających się. Zagadnieniem, które nie zostało jeszcze wystarczająco dokładnie przeanalizowane pozostają okresowe aspekty zachowań kobiet na rynku pracy, które odgrywają znaczącą rolę w zrozumieniu dynamiki siły roboczej. Ze względu na obowiązki związane z wychowaniem dzieci kobiety są bardziej niż mężczyźni skłonne do przechodzenia od aktywności do braku aktywności zawodowej. W krajach rozwiniętych kobiety cechuje jednak wysoki wskaźnik kontynuowania zatrudnienia. Może to być spowodowane pewną, charakterystyczną dla kobiet, heterogenicznością, te które wybierają pracę zawodową w pewnym okresie swojego życia będą skłonne podtrzymać swój wybór również później. Analizując właściwości krajów uprzemysłowionych Nakamura (1994) doszedł do wniosku, że bazując na stosunkowo niskim, w porównaniu z mężczyznami, wskaźniku obecności kobiet na rynku pracy, szczególnie z dziećmi na wychowaniu, pracodawcy wyciągają nieprawdziwe wnioski na temat kosztu pracy kobiet, zakładając że nie są one wystarczająco silnie motywowane, nie identyfikują się z miejscem pracy, a ponoszone przez pracodawcę nakłady na ich szkolenie nie mają szansy się zwrócić. Tendencja do kontynuowania zatrudnienia przez kobiety występuje również w krajach rozwijających się. Anker i Hern (1985) podkreślali z kolei, że przeświadczenie pracodawców o niskiej motywacji kobiet do pracy i braku poczucia jedności z firmą powoduje niechęć do zatrudniania kobiet na odpowiedzialnych stanowiskach. To oznacza niższe wynagrodzenia dla kobiet, brak możliwości nabycia doświadczeń i umiejętności, a przede wszystkim ograniczone szanse na rozwój kariery zawodowej. Matki mają częściej niż mężczyźni przerwy w zatrudnieniu, a dodatkowe przeszkody jeszcze utrudniają ich sytuację na niestabilnym rynku pracy. Proponuje się im zatrudnienie na część etatu, ogranicza dostęp do szkoleń, a często wręcz zniechęca do aktywności zawodowej.

- Marchés transitionnels du travail et restructurations : vers une gestion collective des transitions / B. Gazier // *La Revue de la Institut de Recherches Economiques et Sociales*. - 2005, nr 1, s. 301-317 bibliogr.

Przejęciowe rynki pracy: w kierunku kolektywnego zarządzania stadiami przejściowymi

Przejęciowe rynki pracy (MTT) stały się ostatnio przedmiotem wielu opracowań analizujących perspektywę reformy polityki zatrudnienia. Ich autorzy, świadomi rosnącego zacierania granic między pracą zawodową podporządkowaną, działalnością samodzielną oraz społecznie użyteczną, skoncentrowali się na zjawisku stopniowych przemian na rynku pracy. Niepowodzeniu polityki zatrudnienia, zamykającej długotrwale bezrobotnych w sytuacji bez wyjścia, towarzyszą wysiłki integracyjne i prewencyjne instytucji lokalnych. Programy MTT określone zostały jako systematyczne działania w negocjacjach stanu przejściowego, zgodnego z kierunkiem zmiany zatrudnienia lub statusu, urlopów, promocji, itp. Celem jest zapobieganie wykluczeniu społecznemu pracujących poprzez presję na przedsiębiorstwa oraz aktywną politykę zatrudnienia. Stadium przejściowe rzuca cień na karierę pracownika wewnątrz przedsiębiorstwa i na jego szanse na zewnątrz. Przejście z pełnego wymiaru czasu pracy do częściowego (i odwrotnie), zmiany w rozkładzie godzin pracy, systemy promocyjne podnoszą ryzyko powielania trudności na rynku pracy. Przejęciowe rynki pracy mogą stać się podstawowym źródłem nowego podejścia socjalnego według modelu „odnowionej socjaldemokracji”, dostarczającej ludzi dla rynku, ale również rynku dla ludzi. Pomoc tradycyjnego państwa opiekuńczego uzupełniona ma być nowymi przepisami o charakterze socjalnym, kontrolowanymi społecznie. Stadium przejściowe zależy od 4 czynników: zwiększenia wolności lub autonomii przez uczestniczenie w decyzjach o zatrudnieniu, popieranie solidaryzmu w zarządzaniu i kierowaniu personelem, poszukiwanie skutecznych metod towarzyszących przemianom, poprzez specjalizację, koordynację i kooperację, mobilizowanie kontroli, oceny, samoregulacji drogą decentralizacji. Autor wymienił elementy ze scenariusza niepowodzeń towarzyszących często przy two-

rzeniu planów socjalnych we Francji, takie jak przekazywanie różnych wiadomości do związkowców i do upublicznienia, skomplikowane i powolne procedury, kryteria typowania beneficjentów i świadczenia.

- Mehr und bessere Beschäftigung in der UE / W. Greif // *Arbeit und Wirtschaft*. - 2005, nr 3, s. 20-25.

Lepsze i większe zatrudnienie w Unii Europejskiej

Program Unii Europejskiej z 2000 r. na rzecz rozwoju i wzrostu zatrudnienia, znany pod nazwą Strategii Lizbońskiej, przewidywał bardzo znaczące zmiany w dotychczasowej strukturze zatrudnienia w krajach Unii. Przede wszystkim zobowiązywał kraje członkowskie do zwiększenia udziału kobiet oraz osób starszych w ogóle zatrudnionych. Dalekosiężnym celem było też zwiększenie konkurencyjności i zapewnienie długotrwałego wzrostu gospodarczego, ograniczenie ubóstwa i zwiększenie współodpowiedzialności socjalnej. Zwiększenie wysiłków państw członkowskich na polu kształcenia i innowacji miało w zamyśle twórców strategii stworzyć nowy impuls do powstawania i poprawy jakości istniejących miejsc pracy. Wspomniane działania miały przyczynić się do wzrostu ogółu zatrudnionych z dotychczasowych 61% do 70%, a wśród kobiet z 51% do 60%. Generalnie do 2005 r., jak zauważa autor, nie udało się jeszcze osiągnąć celów założonych w strategii, co stawia pod znakiem zapytania ich osiągnięcie również w roku 2010. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać w znacznie słabszym niż pierwotnie zakładano wzroście gospodarczym UE. W celu osiągnięcia zatrudnienia na poziomie 70% co roku powinno przybywać około 3 mln nowych miejsc pracy, a w nowych krajach członkowskich, w których dotychczasowe zatrudnienie kształtuje się na znacznie niższym poziomie, oznacza to, iż musi automatycznie powstać jeszcze więcej nowych miejsc pracy niż w starych. Według autora osiągnięcie zakładanych celów jest w zasadzie możliwe jedynie w przypadku ożywienia popytu konsumpcyjnego poprzez wzrost płac realnych i wzrost zatrudnienia oraz wzrost inwestycji (zarówno prywatnych, jak i publicznych). Autor wyrażając wątpliwości o możliwości osiągnięcia celów strategii przy-

pomina, iż również Europejska Komisja Socjalna i Gospodarcza stoi na stanowisku, że za słaby wzrost zatrudnienia odpowiadają tzw. kartele płacowe, w których mają udział również związki zawodowe, a także nadmierne regulacje rynku pracy, za krótki czas pracy i pracownicy, którzy nie są dostatecznie elastyczni. Interesująca jest przy tym zmiana postawy Komisji, która obecnie lansuje pogląd nietworzenia nowych miejsc pracy za wszelką cenę.

- Problems of fit : changing employment and labour regulation / L. Dickens // *British Journal of Industrial Relations*. - 2004, nr 4, s. 595-616 bibliogr.

Problem dopasowania: zmiany dotyczące zatrudnienia i prawne regulacje pracy

W coraz bardziej globalnym nurcie przemian zatrudnienia wyróżnić można co najmniej dwa kierunki – niestandardowe, elastyczne formy wykonywania obowiązków pracowniczych i świadczenia pracy (termin uelastyczniania rynku pracy należy rozumieć jako pracę w niepełnym wymiarze czasu, na czas określony, na zastępstwo oraz inne, od umowy o pracę na czas nieokreślony, formy zatrudnienia) oraz masowy rozwój różnego rodzaju sieci, również wirtualnych, zrzeszających wysoko wykwalifikowanych specjalistów, często współpracujących ze sobą przy realizacji projektów (sieci współpracy mogą mieć mniej lub bardziej sformalizowany charakter, a hierarchia ustalona przez ich członków służy przede wszystkim optymalizacji planowanych do osiągnięcia rezultatów i usprawnienia zarządzania). Obie tendencje można zaobserwować w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Uelastycznianie rynku pracy stosunkowo często postrzegane jest jako sposób na tworzenie niskiej jakości miejsc pracy. Uelastycznianie rynku pracy w krajach Europy Zachodniej nie przekłada się w sposób bezpośredni na rzeczywistość prawną w Azji. Badania przeprowadzone w Ameryce Łacińskiej i Afryce dowodzą, że w formie dość gwałtownej rozwija się tam tzw. szara strefa, a regulacje prawne obejmują jedynie wycinek rynku pracy. Relacje w miejscu pracy różnią się też zasadniczo od tego, co w Europie postrzegane jest jako

tradycyjne i standardowe, np. świadczenie pracy w ramach zatrudnienia na pełnym etacie, w wymiarze 40 godz. tygodniowo, w określonym fizycznie i przestrzennie miejscu pracy. Wielu badaczy jest zwolennikami teorii o zasadności deregulacji rynku pracy. Dopasowywanie się obszaru zatrudnienia do zmieniającej się koniunktury ekonomicznej ma być dowodem na dojrzałość gospodarki i jej zaawansowanie. Jednak uelastycznianie może przynieść spodziewane skutki dla sytuacji na rynku pracy tylko wtedy, gdy towarzyszą mu stosowne regulacje prawne, chroniące prawa i interesy pracodawców i pracowników. Prawo musi dostosować się do rzeczywistości rynku pracy, a często wręcz ją kreować. Im to dopasowanie lepsze, tym większa szansa na sprostanie wymogom konkurencji w dobie postępującej globalizacji.

- Republika Belarus' : skrytaja sel'skaja bezrobotica / A. Gajdukov // *Čelovek i Trud.* - 2005, nr 3, s. 44-46, tab.

Republika Białoruska: ukryte bezrobocie w rolnictwie

Większość ekonomistów ukryte bezrobocie określa jako pseudozatrudnienie uwarunkowane występowaniem zbędnej siły roboczej, u której powstaje poczucie niepełnowartościowości i odrzucenia. Z kolei nadmierne zatrudnienie, właściwe okresowi gospodarki sowieckiej, wypełnia lukę między pojęciami zatrudnienia i bezrobocia, które są równocześnie społecznymi amortyzatorami i hamulcami rozwoju gospodarczego. Z badań autora wynika, że w relacji do krajów zachodnich na Białorusi zatrudnienie w rolnictwie jest nadzwyczaj wysokie. Jednocześnie dowodzi on, że wzrost nakładów pracy żywej w rolnictwie powyżej pewnych norm, zależnie od jakości gruntów, nie daje oczekiwanego wzrostu produkcji, a może powodować spadek wydajności pracy. W większości przypadków cena siły roboczej na Białorusi nie zapewnia robotnikom rolnym minimum życiowego.

- Zanjatost' v sel'skom chozjajstve : masštaby i dinamika. / V. Bogdanovskij // *Čelovek i Trud.* - 2005, nr 3, s. 37-43, rys. tab.

Zatrudnienie w rolnictwie: skala i dynamika

Instytucjonalne reformy lat 90. doprowadziły do radykalnych zmian w strukturze i poziomie zatrudnienia w rosyjskim rolnictwie. Rozpadł się dziesięciomilionowy konglomerat pracowników wielkich, uspołecznionych przedsiębiorstw rolnych, co tylko w niewielkim stopniu wyraziło się wzrostem zatrudnienia w farmerskich i rodzinnych gospodarstwach rolnych. Dynamika spadku zatrudnienia w rolnictwie nie odbiegała zbyt od ogólnokrajowej tendencji w Rosji. Na wykresach pokazano porównawczo zmiany poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwach rolnych, w całym rolnictwie, w przemyśle i w całej gospodarce rosyjskiej w latach 1990–2002. Analizowano również czynniki warunkujące funkcjonowanie rolnictwa, takie jak wskaźnik wynagrodzeń, średnioroczna liczba pracowników, liczba ludności rolniczej, pogłowie bydła i ptactwa, powierzchnia zasiewów i zużycie energii w okresie 1991–2003 r.

Statystyka rynku pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Informacja o bezrobociu w marcu 2006 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu marca br. wyniosła **2. 822,0 tys.** osób i była **o 43,8 tys., tj. o 1,5% niższa niż w poprzednim miesiącu.**

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 2,5% – 0,7%) wystąpił we wszystkich województwach, przy czym największy w:

opolskim	2,5% (1,8 tys. osób),
wielkopolskim	2,0% (4,3 tys. osób),
podlaskim	2,0% (1,6 tys. osób),
pomorskim	1,8% (3,0 tys. osób),
warmińsko-mazurskim	1,8% (2,8 tys. osób).

Na przestrzeni trzech miesięcy bieżącego roku bezrobocie wzrosło o 49,1 tys. (1,9%). W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano nieco wyższy wzrost bezrobocia, na poziomie 53,0 tys. (1,9%).

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu marca br. osiągnęła **17,8%** w stosunku do ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,2 punktu procentowego.** W marcu 2005 r. stopa bezrobocia wynosiła 19,2%.

Statystyka rynku pracy

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	27,6% (spadek do lutego br. o 0,4 punktu),
zachodniopomorskim	25,5% (spadek do lutego br. o 0,5 punktu),
lubuskim	23,8% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu),
kujawsko-pomorskim	22,6% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	13,9% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu),
mazowieckie	13,9% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu),
wielkopolskie	14,7% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu),
śląskie	15,6% (spadek do lutego br. o 0,1 punktu).

Tab. 1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	2005			2006		
	przyrost/spadek (-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek (-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	95,3	3,2	19,4	93,7	3,4	18,0
luty	-0,4	0,0	19,4	-0,8	0,0	18,0
marzec	-41,9	-1,3	19,2	-43,8	-1,5	17,8
kwiecień	-94,8	-3,1	18,7			
maj	-90,5	-3,1	18,2			
czerwiec	-39,9	-1,4	18,0			
I półrocze	-172,2	-5,7	18,0	x	x	x
lipiec	-18,4	-0,7	17,9			
sierpień	-25,7	-0,8	17,7			
wrzesień	-23,2	-0,7	17,6			
październik	-48,0	-1,7	17,3			
listopad	10,7	0,4	17,3			
grudzień	50,2	1,8	17,6			
II półrocze	-54,4	-1,9	17,6	x	x	x
razem	-226,6	-7,6	17,6	49,1	1,9	x

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu marca 2006 r., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W marcu br. spadek liczby bezrobotnych zanotowano zarówno w kategorii **osób poprzednio pracujących** – o **31,5 tys. osób (1,4%)**, jak i w kategorii **osób dotychczas nie pracujących** – o **12,3 tys. (1,9%)**.

Należy zaznaczyć, że o spadku bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących w większym stopniu zdecydował spadek, o 17,0 tys. (1,6%), liczby bezrobotnych mężczyzn.

Liczba kobiet w tej kategorii zmniejszyła się bowiem o 14,5 tys. (1,3%). W kategorii osób dotychczas nie pracujących, silniejszy spadek bezrobocia odnotowano wśród kobiet (o 8,6 tys., tj. o 2,2%).

2.1.1. Spośród 154,8 tys. osób poprzednio pracujących, które w marcu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 4,6 tys. (3,0%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **107,6 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,3 tys. mniej niż w lutym, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **3,8%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.485,4 tys.**, stanowiły w końcu marca **52,6%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do lutego ich liczba **spadła o 23,1 tys.** (1,5%), przy niezmienionym udziale w bezrobociu ogółem. Bezrobocie wśród mężczyzn spadło o 20,7 tys., przy dynamice wynoszącej 1,5%.

2.3. W marcu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się o **20,1 tys.** (1,6%), **do poziomu 1.201,3 tys.**, stanowiąc 42,6% ogółu bezrobotnych. Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 23,7 tys. osób (1,4%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 11,8 tys. osób**. W końcu marca bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **388,4 tys.**, stanowili **13,8%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu marca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,3 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 100 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców wzrosła o 81 osób (6,7%).

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W marcu do urzędów pracy zgłosiło się **86,4 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało 96,9 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 38,8 tys. (40,0%), oraz 23,1 tys. (23,8%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostało **619,1 tys.** bezrobotnych tej kategorii, tj. **21,9%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 19,9 tys., tj. o 3,1%. Należy też zaznaczyć, że w omawianym miesiącu 9,3 tys. osób z tej kategorii utraciło status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **464,8 tys.**, stanowili **16,5%** bezrobotnych ogółem (w lutym br. odpowiednio 462,6 tys. i 16,1%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł

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

Statystyka rynku pracy

w omawianym miesiącu 26,7 tys., odpływ 24,5 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 9,5 tys. (38,8%) podjęło pracę, 1,3 tys. (5,3%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwałe bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu marca na poziomie **1.831,4 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **64,9%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 52,7 tys. osób, tj. 41,5% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 7,5 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 14,3 tys. osób.

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w marcu 2006 r.

Marzec 2006	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwałe	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	86,4	100,0	26,7	100,0	97,7	100,0
wyrejestrowani	96,9	100,0	24,5	100,0	126,9	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	38,8	40,0	9,5	38,8	52,7	41,5
– subsydiowanej	4,3	4,4	1,9	7,8	7,5	5,9
– niesubsydiowanej	34,5	35,6	7,6	31,0	45,2	35,6
rozpoczęcia szkolenia	3,9	4,0	0,7	2,9	4,8	3,8
stażu	19,2	19,8	x	x	4,0	3,2
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	x	x	0,6	2,4	5,5	4,3
stan w końcu miesiąca	619,1	21,9*	464,8	16,5*	1.831,4	64,9*

* Do liczby bezrobotnych ogółem

W załączniku 3 przedstawiono jak w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r. kształtował się „napływ” oraz „odpływ” z bezrobocia osób do 25 roku życia.

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

4.1. W końcu marca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **798,3 tys. osób w wieku 25–34 lata**, stanowiąc **28,3%** ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba wzrosła o 19,8 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 0,2 punktu procentowego.

Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych są osoby **w wieku 45–54 lata**. W końcu marca w liczbie **678,0 tys.**, stanowiły one **24,0% wszystkich bezrobotnych**. Liczebność tej populacji od początku roku wzrosła o 17,8 tys., wzrósł również o 0,2 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Wzrost liczby bezrobotnych w ciągu I kwartału odnotowano także w grupach wiekowych: 35–44 lata o 7,4 tys. osób, 55–59 lat o 9,0 tys. oraz w grupie 60–64 lata o 2,0 tys.

Spadek liczby bezrobotnych (o 7,0 tys.) odnotowano jedynie w grupie wiekowej 18–24 lata. Osoby tej kategorii stanowiły w końcu marca br. 21,9% ogółu zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych (22,6% w końcu 2005 r.).

Tab. 3. Liczba i struktura bezrobotnych według grup wieku w końcu grudnia 2005 r. oraz w końcu marca 2006 r.

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2005		marzec 2006	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.773,0	100,0	2.822,0	100,0
wiek w latach:				
18–24	626,1	22,6	619,1	21,9
25–34	778,5	28,1	798,3	28,3
35–44	567,0	20,4	574,4	20,4
45–54	660,2	23,8	678,0	24,0
55–59	123,5	4,5	132,5	4,7
60–64	17,7	0,6	19,7	0,7

4.2. Utrzymującą się niekorzystną cechą bezrobocia jest **niski poziom wykształcenia bezrobotnych**. Najliczniejszą grupę stanowią osoby o wykształceniu gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego oraz zasadniczym zawodowym, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu marca br. wynosił odpowiednio 32,8% i 32,7%. Ich liczba na przestrzeni I kwartału br. wzrosła o 27,1 tys. oraz o 18,1 tys.

Wzrost bezrobocia zaobserwowano także wśród osób legitymujących się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym – o 3,6 tys. i 3,7 tys. Spadła natomiast liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym – o 3,5 tys., którzy w końcu marca stanowili 5,3% ogółu bezrobotnych.

Tab. 4. Liczba i struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2005 r. oraz w końcu marca br.

Poziom wykształcenia	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2005		marzec 2006	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.773,0	100,0	2.822,0	100,0
wykształcenie:				
wyższe	152,4	5,5	148,9	5,3
policealne i średnie				
zawodowe	606,7	21,9	610,3	21,6
średnie ogólnokształcące	211,5	7,6	215,2	7,6
zasadnicze zawodowe	903,6	32,6	921,7	32,7
gimnazjalne i poniżej	898,8	32,4	925,9	32,8

4.3. W końcu marca w urzędach pracy pozostawało **1.378,7 tys. osób, od ostatniego zarejestrowania których upłynęło ponad 12 miesięcy**. Stanowili oni **48,9%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2005 r. liczba osób tej kategorii spadła o 12,9 tys., zmniejszył się również o 1,3 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Statystyka rynku pracy

Tab. 5. Liczba i struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia 2005 r. i w końcu marca 2006 r.

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2005		marzec 2006	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.773,0	100,0	2.822,0	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	197,0	7,1	179,1	6,3
1–3	410,1	14,8	392,5	13,9
3–6	369,3	13,3	427,8	15,2
6–12	405,0	14,6	443,9	15,7
pow. 12	1.391,6	50,2	1.378,7	48,9

5. Oferty pracy

W marcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **99,4 tys.** ofert pracy, czyli **o 26,1 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu**. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 71,8% wszystkich ofert pracy** (71,4 tys.), natomiast 41,6 tys. ofert (41,9%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 14,7 tys. (14,8%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 21,5 tys. (21,6%) stanowiły staże dla bezrobotnych, 7,7 tys. (7,7%) miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy, 6,5 tys. (6,5%) prace społecznie użyteczne*.

* Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 23a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.) są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnych.

Statystyka rynku pracy

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 3,1 tys. ofert pracy, tj. 3,1% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 17,7 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 11,6 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej. Wyższa była również liczba oferowanych skierowań na staże (o 3,1 tys.), miejsca przygotowania zawodowego (o 2,7 tys.) oraz do prac społecznie użytecznych (o 3,4 tys.).

Od początku bieżącego roku do urzędów pracy wpłynęło 237,0 tys. ofert pracy, w tym 174,4 tys. (73,6%) z sektora prywatnego. W okresie trzech miesięcy ubiegłego roku, wielkości te kształtowały się następująco – 192,1 tys. i 142,2 tys. (74,0%).

Tab. 6. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2005			2006		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,3	42,4	21,7	64,3	49,3	20,1
luty	62,8	46,3	29,1	73,3	53,7	30,0
marzec	73,0	53,5	35,3	99,4	71,4	41,6
kwiecień	84,1	60,6	38,9			
maj	72,2	55,0	29,7			
czerwiec	83,5	64,8	35,4			
I półrocze	431,9	322,6	190,1	x	x	x
lipiec	82,0	63,8	35,8			
sierpień	84,4	65,5	34,3			
wrzesień	93,9	72,8	38,3			
październik	83,7	63,6	35,8			
listopad	60,7	48,9	20,3			
grudzień	48,6	37,4	17,3			
II półrocze	453,3	352,0	181,8	x	x	x
razem	885,2	674,6	371,9	237,0	174,4	91,7

6. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W marcu br. **zarejestrowanych zostało 221,9 tys. bezrobotnych** (o 10,4 tys. osób więcej niż w lutym br.), **wyłączono z ewidencji 265,7 tys. osób** (o 53,4 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **120,2 tys. osób (45,2%) podjęło pracę**, z tego 106,9 tys. osób **pracę nie-subsydiowaną i 13,3 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 7,3 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 1,3 tys. osób do robót publicznych, 2,9 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,3 tys. podjęło pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu **liczba podjęć pracy ogółem była o 24,2 tys. osób wyższa** niż w lutym i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (wzrost o 19,6 tys.), jak i podjęć pracy subsydiowanej (wzrost o 4,6 tys.).

Wzrosła liczba osób skierowanych na **staże** – o 5,5 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 20,9 tys. bezrobotnych (7,9% ogółu wyrejestrowanych).

Wzrosła też – o 2,4 tys. – liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tytułu rozpoczęcia przygotowania zawodowego wyrejestrowano 6,5 tys. osób (2,4%).

Z tytułu rozpoczęcia **prac społecznie użytecznych** wyłączono z ewidencji 4,7 tys. osób (o 2,4 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu), tj. 1,8% ogółu wyrejestrowanych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **76,6 tys. osób**, tj. **28,8%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była wyższa o 10,6 tys. osób, niższy był natomiast – o 2,3 punktu – odsetek wyłączeń w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w marcu br. w porównaniu do lutego br.

7. Podsumowanie

- ◆ **W marcu br. liczba bezrobotnych** w odniesieniu do poprzedniego miesiąca **zmniejszyła się o 43,8 tys. osób (1,5%)**. Silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród kobiet, wśród osób dotychczas nie pracujących oraz wśród mieszkańców miast.

W marcu ubiegłego roku bezrobocie spadło o 41,9 tys. osób (o 1,3%).

- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 17,8% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do lutego była niższa o 0,2 punktu procentowego**. Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (27,6%), najniższa w małopolskim i mazowieckim (13,9%). W marcu 2005 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 marca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **619,1 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 464,8 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.831,4 tys. długotrwale bezrobotnych**. Osoby te stanowiły odpowiednio 21,9%, 16,5% i 64,9% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba długotrwale bezrobotnych spadła o 29,2 tys., w kategorii do 25 roku życia o 19,9 tys., wzrosła natomiast w grupie powyżej 50 roku życia – o 2,2 tys.

- ◆ 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 najmłodszej kategorii wiekowej (18–24 lata), bezrobocie ludzi młodych nadal pozostaje jednym z najważniejszych problemowych obszarów rynku pracy – 50,2% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby w wieku do 35 lat, a 70,6% to osoby w wieku mobilnym.

Należy też podkreślić, że obserwowany jest wzrost bezrobocia w starszych grupach wiekowych. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia bezrobotnych, w końcu marca br., 65,5% ogółu legitymowało się wy-

kształceniem poniżej średniego. Odnotowano jednocześnie spadek liczby bezrobotnych z wykształceniem wyższym, którzy w końcu marca br. stanowili 5,3% (5,5% w końcu 2005 r.).

Prawie połowa bezrobotnych (48,9%) od momentu ostatniego zarejestrowania się w urzędzie pracy oczekiwała na pracę powyżej 1 roku. Należy zaznaczyć, że ich liczba na przestrzeni I kwartału zmniejszyła się o 12,9 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 1,3 punktu procentowego.

- ◆ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W marcu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **99,4 tys.** ofert, tj. o 26,1 tys. więcej niż w lutym, z których 71,4 tys. (71,8%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Wyższa niż w poprzednim miesiącu była liczba podjęć pracy (zarówno subsydiowanej jak i niesubsydiowanej). Z tytułu podjęcia pracy ogółem wyłączono z ewidencji 120,2 tys. osób (w lutym – 96,0 tys.), z których 106,9 tys. (w lutym 87,3 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.

Wyższa też (o 5,5 tys.) była liczba osób skierowanych na staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (o 2,4 tys.) oraz do prac społecznie użytecznych (o 2,4 tys.). Z wymienionych tytułów wyrejestrowano odpowiednio 20,9; 6,5 oraz 4,7 tys. osób.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w marcu 2006 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2005	luty 2006	marzec 2006	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	233,4	239,6	236,2	-3,4	-1,4	2,8	1,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	188,0	195,3	192,3	-3,0	-1,5	4,3	2,3
3.	Lubelskie	156,8	164,4	163,1	-1,3	-0,8	6,3	4,0
4.	Lubuskie	89,1	93,4	92,0	-1,4	-1,5	2,9	3,3
5.	Łódzkie	198,4	205,7	202,5	-3,2	-1,6	4,1	2,1
6.	Małopolskie	178,1	184,0	181,2	-2,8	-1,5	3,1	1,7
7.	Mazowieckie	332,5	341,3	337,3	-4,0	-1,2	4,8	1,4
8.	Opolskie	69,4	73,0	71,2	-1,8	-2,5	1,8	2,6
9.	Podkarpackie	164,0	169,8	166,9	-2,9	-1,7	2,9	1,8
10.	Podlaskie	73,2	76,2	74,6	-1,6	-2,1	1,4	1,9
11.	Pomorskie	159,9	164,9	161,9	-3,0	-1,8	2,0	1,3
12.	Śląskie	281,3	289,4	287,4	-2,0	-0,7	6,1	2,2
13.	Świętokrzyskie	117,8	120,6	118,7	-1,9	-1,6	0,9	0,8
14.	Warmińsko-Mazurskie	150,9	155,8	153,0	-2,8	-1,8	2,1	1,4
15.	Wielkopolskie	211,4	219,5	215,2	-4,3	-2,0	3,8	1,8
16.	Zachodniopomorskie	168,8	172,9	168,7	-4,2	-2,4	-0,1	-0,1
	POLSKA	2773,0	2865,8	2822,0	-43,8	-1,5	49,0	1,8

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w marcu 2006 r. w odniesieniu do przedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)			Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)	
		grudzień 2005	luty 2006	marzec 2006	do analogicznego miesiąca	od początku roku
1.	Dolnośląskie	20,5	20,8	20,6	-0,2	0,1
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	22,8	22,6	-0,2	0,3
3.	Lubelskie	17,0	17,6	17,5	-0,1	0,5
4.	Lubuskie	23,3	24,0	23,8	-0,2	0,5
5.	Łódzkie	17,9	18,3	18,1	-0,2	0,2
6.	Małopolskie	13,8	14,1	13,9	-0,2	0,1
7.	Mazowieckie	13,8	14,1	13,9	-0,2	0,1
8.	Opolskie	18,6	19,3	18,9	-0,4	0,3
9.	Podkarpackie	18,4	18,8	18,6	-0,2	0,2
10.	Podlaskie	15,5	15,9	15,7	-0,2	0,2
11.	Pomorskie	19,3	19,6	19,4	-0,2	0,1
12.	Śląskie	15,4	15,7	15,6	-0,1	0,2
13.	Świętokrzyskie	20,6	20,9	20,7	-0,2	0,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	27,5	28,0	27,6	-0,4	0,1
15.	Wielkopolskie	14,6	14,9	14,7	-0,2	0,1
16.	Zachodniopomorskie	25,6	26,0	25,5	-0,5	-0,1
POLSKA						
		17,6	18,0	17,8	-0,2	0,2

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tab. „Napływ” i „odpływ” młodzieży (w tys.)
w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc/Rok		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu	
				podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezro- botnych
				razem	subsydio- wanej	niesubsy- diowanej			
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		100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4
listopad		98,8	89,2	34,3	3,7	30,6	16,4	617,8	22,7
grudzień		90,8	75,1	32,8	5,0	27,8	9,5	626,8	22,6
II półrocze	614,2	581,5	207,2	23,5	183,7	136,9	626,8	22,6	
od	liczba	1056,7	1028,8	382,6	44,2	338,4	226,2	*	*
początku roku	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	37,2	4,3	32,9	22,0	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia									
styczeń	Rok 2006	95,9	67,5	31,0	2,5	28,5	7,7	646,7	22,6
luty		82,0	81,5	31,4	2,9	28,5	16,5	639,0	22,3
marzec		86,4	96,9	38,8	4,3	34,5	23,1	619,1	21,9
kwiecień									
maj									
czerwiec									
I półrocze								*	*
lipiec									
sierpień									
wrzesień									
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od	liczba	264,3	245,9	101,2	9,7	91,5	47,3	*	*
początku roku	% do ogółu wyrejestrów	*		41,2	3,9	37,2	19,2	*	*

* Do grudnia 2005 r. dane wykazywane łącznie z osobami odbywającymi przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w marcu 2006 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	luty 2006		marzec 2006		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
Ogółem wyrejestrowanych	212,3	100,0	265,7	100,0	53,4	x
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	96,0	45,2	120,2	45,2	24,2	0,0
z tego:						
a) niesubsydiowanej	87,3	41,1	106,9	40,2	19,6	-0,9
w tym sezonowej	7,0	3,3	9,3	3,5	2,3	0,2
b) subsydiowanej¹⁾	8,7	4,1	13,3	5,0	4,6	0,9
z tego:						
- prac interwencyjnych	5,0	2,4	7,3	2,7	2,3	0,4
- robót publicznych	1,1	0,5	1,3	0,5	0,2	0,0
- podjęcia działalności gospodarczej	1,7	0,8	2,9	1,1	1,2	0,3
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	0,6	0,3	1,3	0,5	0,7	0,2
- inne	0,4	0,2	0,5	0,2	0,1	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	7,4	3,5	11,5	4,3	4,1	0,8
*rozpoczęcia stażu	15,4	7,3	20,9	7,9	5,5	0,6
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	4,1	1,9	6,5	2,4	2,4	0,5
*rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej²⁾	2,3	1,1	4,7	1,8	2,4	0,7
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	66,0	31,1	76,6	28,8	10,6	-2,3
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	9,3	4,4	11,2	4,2	1,9	-0,2
*podjęcia nauki	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,3	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1,8	0,8	2,1	0,8	0,3	-0,1
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,4	0,2	0,4	0,2	0,0	0,0
*innych przyczyn	9,1	4,3	11,1	4,2	2,0	-0,1

- 1) Podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokonywany jest zwrot kosztów ich zatrudnienia (wynagrodzeń, składek, wydatków rzeczowych) m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.
- 2) Są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną.

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

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Informacja o bezrobociu w kwietniu 2006 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu kwietnia br. wyniosła **2. 703,6 tys.** osób i była **o 118,4 tys., tj. o 4,2% niższa niż w poprzednim miesiącu.**

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 5,3% – 2,9%) wystąpił we wszystkich województwach, przy czym największy w:

zachodniopomorskim	5,3% (9,0 tys. osób),
kujawsko-pomorskim	5,2% (10,0 tys. osób),
wielkopolskim	5,0% (10,8 tys. osób),
lubuskim	4,8% (4,4 tys. osób),
podlaskim	4,8% (3,6 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie spadło o 69,3 tys. (2,4%). W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano nieco słabszy spadek bezrobocia, na poziomie 41,8 tys. (1,2%).

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu kwietnia br. osiągnęła **17,2%** w stosunku do ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,6 punktu procentowego.** W kwietniu 2005 r. stopa bezrobocia wynosiła 18,7%.

Statystyka rynku pracy

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	26,6% (spadek do marca br. o 1,0 punktu),
zachodniopomorskim	24,4% (spadek do marca br. o 1,1 punktu),
lubuskim	22,9% (spadek do marca br. o 0,9 punktu),
kujawsko-pomorskim	21,6% (spadek do marca br. o 1,0 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	13,4% (spadek do marca br. o 0,5 punktu),
mazowieckie	13,5% (spadek do marca br. o 0,4 punktu),
wielkopolskie	14,1% (spadek do marca br. o 0,6 punktu),
podlaskie	15,0% (spadek do marca br. o 0,7 punktu).

Tab. 1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	2005			2006		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	95,3	3,2	19,4	93,7	3,3	18,0
luty	-0,4	0,0	19,4	-0,8	0,0	18,0
marzec	-41,9	-1,3	19,2	-43,8	-1,5	17,8
kwiecień	-94,8	-3,1	18,7	-118,4	-4,2	17,2
maj	-90,5	-3,1	18,2			
czerwiec	-39,9	-1,4	18,0			
I półrocze	-172,2	-5,7	18,0	x	x	x
lipiec	-18,4	-0,7	17,9			
sierpień	-25,7	-0,8	17,7			
wrzesień	-23,2	-0,7	17,6			
październik	-48,0	-1,7	17,3			
listopad	10,7	0,4	17,3			
grudzień	50,2	1,8	17,6			
II półrocze	-54,4	-1,9	17,6	x	x	x
razem	-226,6	-7,6	17,6	-69,3	-2,4	x

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu kwietnia 2006 r., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W kwietniu br. **spadek** liczby bezrobotnych zanotowano, zarówno w kategorii **osób poprzednio pracujących** – o **91,7 tys. osób (4,2%)**, jak i w kategorii **osób dotychczas nie pracujących** – o **26,7 tys. (4,1%)**.

Należy zaznaczyć, że o spadku bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących w większym stopniu zdecydował spadek, o 62,3 tys. (5,8%), liczby bezrobotnych mężczyzn.

Liczba kobiet w tej kategorii zmniejszyła się bowiem o 29,4 tys. (2,7%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących, w odniesieniu do marca br., liczba bezrobotnych kobiet była niższa o 14,0 tys. (3,7%), mężczyzn o 12,7 tys. (4,7%).

2.1.1. Spośród 126,9 tys. osób poprzednio pracujących, które w kwietniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 4,3 tys. (3,4%) 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 **104,7 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,9 tys. mniej niż w marcu, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **3,9%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.442,0 tys.**, stanowiły w końcu kwietnia **53,3%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do marca ich liczba **spadła o 43,4 tys.** (2,9%), przy jednoczesnym wzroście udziału w bezrobociu ogółem o 0,7 punktu. Bezrobocie wśród mężczyzn spadło o 75,0 tys., przy dynamice wynoszącej 5,6%.

2.3. W kwietniu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się o **55,6 tys.** (4,6%), do poziomu **1.145,8 tys.**, stanowiąc **42,4%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 62,8 tys. osób (3,9%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 24,3 tys. osób**. W końcu kwietnia bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **364,1 tys.**, stanowili **13,5%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu kwietnia w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,3 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 98 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców wzrosła o 17 osób (1,3%).

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W kwietniu do urzędów pracy zgłosiło się **63,4 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało 93,3 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 40,4 tys. (43,3%), oraz 19,5 tys. (20,9%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostało **580,7 tys. bezrobotnych** tej kategorii, tj. **21,5%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 38,4 tys., tj. o 6,2%. Należy też zaznaczyć, że w omawianym miesiącu 8,4 tys. osób z tej kategorii utraciło status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku 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, z późn. zm.), wymienione kategorie bezrobotnych zaliczane są do „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w stosunku do których powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji, a w przypadku długotrwale bezrobotnych pobierających świadczenia z pomocy społecznej lub realizujących indywidualny program usamodzielnienia, w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania, powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **456,6 tys.**, stanowili **16,9%** bezrobotnych ogółem (w marcu br. odpowiednio 464,8 tys. i 16,5%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 23,6 tys., odpływ 31,7 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 15,3 tys. (48,3%) podjęło pracę, 1,4 tys. (4,4%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu kwietnia na poziomie **1.775,0 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **65,7%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 66,8 tys. osób, tj. 46,3% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 13,4 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 14,1 tys. osób.

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w kwietniu 2006 r.

Kwiecień 2006	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	63,4	100,0	23,6	100,0	88,0	100,0
wyrejestrowani	93,3	100,0	31,7	100,0	144,4	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	40,4	43,3	15,3	48,3	66,8	46,3
– subsydiowanej	4,5	4,8	3,9	12,3	13,4	9,3
– niesubsydiowanej	35,9	38,5	11,4	36,0	53,4	37,0
rozpoczęcia szkolenia	4,3	4,6	0,7	2,2	5,0	3,5
stażu	15,2	16,3	x	x	3,3	2,3
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	x	x	0,7	2,2	5,8	4,0
stan w końcu miesiąca	580,7	21,5*	456,6	16,9*	1.775,0	65,7*

* Do liczby bezrobotnych ogółem.

W załączniku 3 przedstawiono jak w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r. kształtował się „napływ” oraz „odpływ” z bezrobocia osób do 25 roku życia.

4. Oferty pracy

W kwietniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **106,1 tys.** ofert pracy, czyli **o 6,7 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 70,0% wszystkich ofert pracy** (74,3 tys.), natomiast 42,7 tys. ofert (40,2%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 18,2 tys. (17,2%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 14,8 tys. (13,9%) stanowiły staże dla bezrobotnych, 6,8 tys. (6,4%) miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy, 12,6 tys. (11,9%) prace społecznie użyteczne*.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,4 tys. ofert pracy, tj. 2,3% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 2,9 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 1,1 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej. Wyższa była również liczba skierowań do prac społecznie użytecznych (o 6,1 tys.) Niższa natomiast liczba oferowanych skierowań na staże (o 6,7 tys.) oraz miejsca przygotowania zawodowego (o 0,9 tys.).

Od początku bieżącego roku do urzędów pracy wpłynęło 343,1 tys. ofert pracy, w tym 248,7 tys. (72,5%) z sektora prywatnego. W okresie czterech miesięcy ubiegłego roku, wielkości te kształtowały się następująco – 276,2 tys. i 202,8 tys. (73,4%).

* Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 23a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.) są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnych.

Statystyka rynku pracy

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2005			2006		
	ogółem	z sektora prywat- nego	pracy subsdyio- wanej	ogółem	z sektora prywat- nego	pracy subsdyio- wanej
styczeń	56,3	42,4	21,7	64,3	49,3	20,1
luty	62,8	46,3	29,1	73,3	53,7	30,0
marzec	73,0	53,5	35,3	99,4	71,4	41,6
kwiecień	84,1	60,6	38,9	106,1	74,3	42,7
maj	72,2	55,0	29,7			
czerwiec	83,5	64,8	35,4			
I półrocze	431,9	322,6	190,1	x	x	x
lipiec	82,0	63,8	35,8			
sierpień	84,4	65,5	34,3			
wrzesień	93,9	72,8	38,3			
październik	83,7	63,6	35,8			
listopad	60,7	48,9	20,3			
grudzień	48,6	37,4	17,3			
II półrocze	453,3	352,0	181,8	x	x	x
razem	885,2	674,6	371,9	343,1	248,7	134,4

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W kwietniu br. zarejestrowanych zostało 174,9 tys. bezrobotnych (o 47,0 tys. osób mniej niż w marcu br.), wyłączono z ewidencji 293,3 tys. osób (o 27,6 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, 147,5 tys. osób (50,3%) podjęło pracę, z tego 127,6 tys. osób pracę nie-subsydiowaną i 19,9 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 9,8 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 4,7 tys. osób do robót publicznych, 3,1 tys. podjęło

działalność gospodarczą, 1,8 tys. podjęło pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu **liczba podjęć pracy ogółem była o 27,3 tys. osób wyższa** niż w marcu i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (wzrost o 20,7 tys., w tym o 3,6 tys. pracy sezonowej), jak i podjęć pracy subsydiowanej (wzrost o 6,6 tys.).

Wzrosła w niewielkim stopniu – o 0,3 tys. – liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tego tytułu wyrejestrowano 6,8 tys. osób (2,3%).

Z powodu rozpoczęcia prac społecznie użytecznych wyłączono z ewidencji 12,1 tys. osób (o 7,4 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu), tj. 4,1% ogółu wyrejestrowanych.

Spadła liczba osób skierowanych na **staże** – o 4,6 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 16,3 tys. bezrobotnych (5,6% ogółu wyrejestrowanych).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **73,6 tys.** osób, tj. **25,1%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była niższa o 3,0 tys. osób, niższy był też – o 3,7 punktu – odsetek wyłączeń w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w kwietniu br. w porównaniu do marca br.

6. Podsumowanie

♦ **W kwietniu br. liczba bezrobotnych** w odniesieniu do poprzedniego miesiąca **zmniejszyła się o 118,4 tys. osób (4,2%)**. Silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mężczyzn, wśród osób poprzednio pracujących oraz wśród mieszkańców miast.

W kwietniu ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 94,8 tys. osób, tj. o 3,1%.

Od początku bieżącego roku bezrobocie spadło o 69,3 tys. osób, tj. o 2,4%, podczas gdy w analogicznym okresie w 2005 roku spadek był nieco niższy i kształtował się na poziomie 41,8 tys. (1,2%).

- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 17,2% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do marca była niższa o 0,6 punktu procentowego.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (26,6%), najniższa w małopolskim (13,4%). W kwietniu 2005 roku stopa bezrobocia była wyższa o 1,5 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 kwietnia br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **580,7 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 456,6 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.775,0 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 21,5%, 16,9% i 65,7% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba długotrwale bezrobotnych spadła o 56,4 tys., w kategorii do 25 roku życia o 38,4 tys., w grupie powyżej 50 roku życia – o 8,2 tys.
- ◆ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W kwietniu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **106,1 tys.** ofert, tj. o 6,7 tys. więcej niż w marcu, z których 74,3 tys. (70,0%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego. Wyższa niż w poprzednim miesiącu była liczba podjęć pracy (zarówno subsydiowanej jak i niesubsydiowanej). Z tytułu podjęcia pracy ogółem wyłączono z ewidencji 147,5 tys. osób (w marcu 120,2 tys.), z których 127,6 tys. (w marcu 106,9 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną. Wyższa też była liczba skierowań do przygotowania zawodowego w miejscu pracy (o 0,3 tys. bezrobotnych) oraz do prac społecznie użytecznych (o 7,4 tys.). Z wymienionych tytułów wyrejestrowano odpowiednio 6,8 oraz 12,1 tys. osób. Na staże skierowano 16,3 tys. osób, tj. o 4,6 tys. mniej niż przed miesiącem.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w kwietniu 2006 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2005	marzec 2006	kwiecień 2006	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	233,4	236,2	227,4	-8,8	-3,7	-6,0	-2,6
2.	Kujawsko-Pomorskie	188,0	192,3	182,3	-10,0	-5,2	-5,7	-3,0
3.	Lubelskie	156,8	163,1	157,4	-5,7	-3,5	0,6	0,4
4.	Lubuskie	89,1	92,0	87,6	-4,4	-4,8	-1,5	-1,7
5.	Łódzkie	198,4	202,5	193,6	-8,9	-4,4	-4,8	-2,4
6.	Małopolskie	178,1	181,2	173,5	-7,7	-4,2	-4,6	-2,6
7.	Mazowieckie	332,5	337,3	326,1	-11,2	-3,3	-6,4	-1,9
8.	Opolskie	69,4	71,2	68,5	-2,7	-3,8	-0,9	-1,3
9.	Podkarpackie	164,0	166,9	159,2	-7,7	-4,6	-4,8	-2,9
10.	Podlaskie	73,2	74,6	71,1	-3,5	-4,7	-2,1	-2,9
11.	Pomorskie	159,9	161,9	154,4	-7,5	-4,6	-5,5	-3,4
12.	Śląskie	281,3	287,4	279,0	-8,4	-2,9	-2,3	-0,8
13.	Świętokrzyskie	117,8	118,7	113,5	-5,2	-4,4	-4,3	-3,7
14.	Warmińsko-Mazurskie	150,9	153,0	145,8	-7,2	-4,7	-5,1	-3,4
15.	Wielkopolskie	211,4	215,2	204,4	-10,8	-5,0	-7,0	-3,3
16.	Zachodniopomorskie	168,8	168,7	159,7	-9,0	-5,3	-9,1	-5,4
POLSKA		2773,0	2822,0	2703,6	-118,4	-4,2	-69,4	-2,5

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w kwietniu 2006 r.
w odniesieniu do przedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)			Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)	
		grudzień 2005	marzec 2006	kwiecień 2006	do analogicznego miesiąca	od początku roku
1.	Dolnośląskie	20,5	20,6	20,0	-0,6	-0,5
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	22,6	21,6	-1,0	-0,7
3.	Lubelskie	17,0	17,5	17,0	-0,5	0,0
4.	Lubuskie	23,3	23,8	22,9	-0,9	-0,4
5.	Łódzkie	17,9	18,1	17,4	-0,7	-0,5
6.	Małopolskie	13,8	13,9	13,4	-0,5	-0,4
7.	Mazowieckie	13,8	13,9	13,5	-0,4	-0,3
8.	Opolskie	18,6	18,9	18,3	-0,6	-0,3
9.	Podkarpackie	18,4	18,6	17,8	-0,8	-0,6
10.	Podlaskie	15,5	15,7	15,0	-0,7	-0,5
11.	Pomorskie	19,3	19,4	18,6	-0,8	-0,7
12.	Śląskie	15,4	15,6	15,2	-0,4	-0,2
13.	Świętokrzyskie	20,6	20,7	19,9	-0,8	-0,7
14.	Warmińsko-Mazurskie	27,5	27,6	26,6	-1,0	-0,9
15.	Wielkopolskie	14,6	14,7	14,1	-0,6	-0,5
16.	Zachodniopomorskie	25,6	25,5	24,4	-1,1	-1,2
POLSKA		17,6	17,8	17,2	-0,6	-0,4

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tab. „Napływ” i „odpływ” młodzieży (w tys.)
w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc/Rok		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:			stan w końcu okresu				
				podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu beztro- botnych		
				razem	subsdyjo- wanej	niesubsy- diowanej					
Bezrobotni do 25 roku życia											
	Rok 2005	styczeń	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5	
		luty	67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4	
		marzec	62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2	
		kwiecień	61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2	
		maj	63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2	
		czerwiec	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	100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4	
		listopad	98,8	89,2	34,3	3,7	30,6	16,4	617,8	22,7	
		grudzień	90,8	75,1	32,8	5,0	27,8	9,5	626,8	22,6	
		II półrocze	614,2	581,5	207,2	23,5	183,7	136,9	626,8	22,6	
		liczba	1056,7	1028,8	382,6	44,2	338,4	226,2	*	*	
		% do ogółu wyrejestr- owań	*	100,0	37,2	4,3	32,9	22,0	*	*	
Bezrobotni do 25 roku życia											
	Rok 2006	styczeń	95,9	67,5	31,0	2,5	28,5	7,7	646,7	22,6	
		luty	82,0	81,5	31,4	2,9	28,5	16,5	639,0	22,3	
		marzec	86,4	96,9	38,8	4,3	34,5	23,1	619,1	21,9	
		kwiecień	63,4	93,3	40,5	4,5	35,9	19,5	580,7	21,5	
		maj									
		czerwiec									
		I półrocze								*	*
		lipiec									
		sierpień									
		wrzesień									
		październik									
		listopad									
		grudzień									
		II półrocze									
		liczba	327,7	339,2	141,7	14,2	127,4	66,8	*	*	
		% do ogółu wyrejestr- owań	*	100,0	41,8	4,2	37,6	19,7	*	*	

* Do grudnia 2005 r. dane wykazywane łącznie z osobami odbywającymi przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w kwietniu 2006 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	marzec 2006		kwiecień 2006		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
Ogółem wyrejestrowanych	265,7	100,0	293,3	100,0	27,6	x
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	120,2	45,2	147,5	50,3	27,3	5,1
z tego:						
a) niesubsydiowanej	106,9	40,2	127,6	43,5	20,7	3,3
w tym sezonowej	9,3	3,5	12,9	4,4	3,6	0,9
b) subsydiowanej¹⁾	13,3	5,0	19,9	6,8	6,6	1,8
z tego:						
- prac interwencyjnych	7,3	2,7	9,8	3,3	2,5	0,6
- robót publicznych	1,3	0,5	4,7	1,6	3,4	1,1
- podjęcia działalności gospodarczej	2,9	1,1	3,1	1,1	0,2	0,0
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,3	0,5	1,8	0,6	0,5	0,1
- inne	0,5	0,2	0,5	0,2	0,0	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	11,5	4,3	11,8	4,0	0,3	-0,3
*rozpoczęcia stażu	20,9	7,9	16,3	5,6	-4,6	-2,3
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	6,5	2,4	6,8	2,3	0,3	-0,1
*rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej²⁾	4,7	1,8	12,1	4,1	7,4	2,4
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	76,6	28,8	73,6	25,1	-3,0	-3,7
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	11,2	4,2	11,2	3,8	0,0	-0,4
*podjęcia nauki	0,2	0,1	0,1	0,0	-0,1	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,3	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,1	0,8	1,7	0,6	-0,4	-0,2
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,4	0,2	0,3	0,1	-0,1	0,0
*innych przyczyn	11,1	4,2	11,4	3,9	0,3	-0,3

- 1) Podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokonywany jest zwrot kosztów ich zatrudnienia (wynagrodzeń, składek, wydatków rzeczowych) m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.
- 2) Są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną.

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

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Informacja o bezrobociu w maju 2006 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu maja br. wyniosła **2.583,0 tys.** osób i była o **120,6 tys.**, tj. o **4,5% niższa niż w poprzednim miesiącu.**

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 5,7%–3,3%) wystąpił we wszystkich województwach, przy czym największy w:

zachodniopomorskim	5,7% (9,1 tys. osób),
małopolskim	5,3% (9,2 tys. osób),
lubuskim	5,3% (4,6 tys. osób),
warmińsko-mazurskim	5,2% (7,6 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie spadło o 189,9 tys. (6,9%). W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano słabszy spadek bezrobocia, na poziomie 132,3 tys. (4,3%).

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu maja br. osiągnęła **16,5%** w stosunku do ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,7 punktu procentowego.**

W maju 2005 r. stopa bezrobocia wynosiła 18,2%.

Statystyka rynku pracy

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	25,5% (spadek do kwietnia br. o 1,1 punktu),
zachodniopomorskim	23,3% (spadek do kwietnia br. o 1,1 punktu),
lubuskim	21,9% (spadek do kwietnia br. o 1 punkt),
kujawsko-pomorskim	20,8% (spadek do kwietnia br. o 0,8 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	12,7% (spadek do kwietnia br. o 0,7 punktu),
mazowieckie	13,1% (spadek do kwietnia br. o 0,4 punktu),
wielkopolskie	13,4% (spadek do kwietnia br. o 0,7 punktu),
podlaskie	14,4% (spadek do kwietnia br. o 0,6 punktu).

Tab. 1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	2005			2006		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	95,3	3,2	19,4	93,7	3,3	18,0
luty	-0,4	0,0	19,4	-0,8	0,0	18,0
marzec	-41,9	-1,3	19,2	-43,8	-1,5	17,8
kwiecień	-94,8	-3,1	18,7	-118,4	-4,2	17,2
maj	-90,5	-3,1	18,2	-120,6	-4,5	16,5
czerwiec	-39,9	-1,4	18,0			
I półrocze	-172,2	-5,7	18,0	x	x	x
lipiec	-18,4	-0,7	17,9			
sierpień	-25,7	-0,8	17,7			
wrzesień	-23,2	-0,7	17,6			
październik	-48,0	-1,7	17,3			
listopad	10,7	0,4	17,3			
grudzień	50,2	1,8	17,6			
II półrocze	-54,4	-1,9	17,6	x	x	x
razem	-226,6	-7,6	17,6	-189,9	-6,9	x

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu maja 2006 r., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W maju br. **spadek** liczby bezrobotnych zanotowano zarówno w kategorii **osób poprzednio pracujących – o 106,1 tys. osób (5,1%)**, jak i w kategorii **osób dotychczas nie pracujących – o 14,5 tys. (2,3%)**.

Należy zaznaczyć, że o spadku bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących w większym stopniu zdecydował spadek, o 71,5 tys. (7,1%), liczby bezrobotnych mężczyzn. Liczba kobiet w tej kategorii zmniejszyła się bowiem o 34,6 tys. (3,2%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących, w odniesieniu do kwietnia br., liczba bezrobotnych mężczyzn była niższa o 12,6 tys. (4,9%), kobiet o 1,9 tys. (0,5%).

2.1.1. Spośród 130,6 tys. osób poprzednio pracujących, które w maju zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 4,2 tys. (3,2%) 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 **100,7 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 4,0 tys. mniej niż w kwietniu, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **3,9%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.405,6 tys.**, stanowiły w końcu maja **54,4%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do kwietnia ich liczba **spadła o 36,4 tys. (2,5 %)**, przy jednoczesnym wzroście udziału w bezrobociu ogółem o 1,1 punktu.

Bezrobocie wśród mężczyzn spadło o 84,2 tys., przy dynamice wynoszącej 6,7%.

2.3. W maju odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się o **54,8 tys.** (4,8%), do **poziomu 1.091,0 tys.**, stanowiąc **42,2%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 65,8 tys. osób (4,3%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 20,2 tys. osób**. W końcu maja bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **343,9 tys.**, stanowili **13,3%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu maja w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,3 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 97 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców wzrosła o 12 osób (0,9%).

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W maju do urzędów pracy zgłosiło się **81,3 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało 99,3 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 40,6 tys. (40,9%), oraz 15,8 tys. (15,9%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **554,5 tys. bezrobotnych** tej kategorii, tj. **21,5%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 26,2 tys.,

* Zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz.1001, z późn. zm.), 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.

tj. o 4,5%. Należy też zaznaczyć, że w omawianym miesiącu 8,3 tys. osób z tej kategorii utraciło status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **445,5 tys.**, stanowili **17,3%** bezrobotnych ogółem (w kwietniu br. odpowiednio 456,6 tys. i 16,9%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 24,4 tys., odpływ 35,2 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 16,1 tys. (45,7%) podjęło pracę, 1,7 tys. (4,8%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu maja na poziomie **1.700,1 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **65,8%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 71,8 tys. osób, tj. 44,1% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 12,0 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 13,9 tys. osób.

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w maju 2006 r.

Maj 2006	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	81,3	100,0	24,4	100,0	87,9	100,0
wyrejestrowani	99,3	100,0	35,2	100,0	162,8	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	40,6	40,9	16,1	45,7	71,8	44,1
– subsydiowanej	3,8	3,8	3,8	2,8	12,0	7,4
– niesubsydiowanej	36,8	37,1	12,3	34,9	59,8	36,7
rozpoczęcia szkolenia	5,3	5,3	1,0	2,8	6,5	4,0
stażu	10,5	10,6	x	x	2,2	1,4
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	x	x	0,7	2,0	5,2	3,2
stan w końcu miesiąca	554,5	21,5*	445,8	17,3*	1700,1	65,8*

* do liczby bezrobotnych ogółem

W załączniku 3 przedstawiono jak w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r. kształtował się „napływ” oraz „odpływ” z bezrobocia osób do 25 roku życia.

4. Oferty pracy

W maju br. urzędy pracy miały do dyspozycji **114,3 tys.** ofert pracy, czyli **o 8,2 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 75,2% wszystkich ofert pracy** (86,0 tys.), natomiast 42,6 tys. ofert (37,3%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 21,5 tys. (18,8%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 13,6 tys. (11,9%) stanowiły staże dla bezrobotnych, 7,2 tys. (6,3%) miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy, 10,8 tys. (9,4%) prace społecznie użyteczne*.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,4 tys. ofert pracy, tj. 2,1% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 11,7 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego. Nieco wyższa (o 0,4 tys.) była też liczba skierowań na miejsca przygotowania zawodowego. Niższa natomiast liczba oferowanych skierowań na staże (o 1,2 tys.) oraz do prac społecznie użytecznych (o 1,8 tys.).

Od początku bieżącego roku do urzędów pracy wpłynęło 457,4 tys. ofert pracy, w tym 334,7 tys. (73,2%) z sektora prywatnego. W okresie pięciu miesięcy ubiegłego roku, wielkości te kształtowały się następująco – 348,4 tys. i 257,8 tys. (74,0%).

* Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 23a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.) są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnych.

Statystyka rynku pracy

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2005			2006		
	ogółem	z sektora prywat- nego	pracy subsdyio- wanej	ogółem	z sektora prywat- nego	pracy subsdyio- wanej
styczeń	56,3	42,4	21,7	64,3	49,3	20,1
luty	62,8	46,3	29,1	73,3	53,7	30,0
marzec	73,0	53,5	35,3	99,4	71,4	41,6
kwiecień	84,1	60,6	38,9	106,1	74,3	42,7
maj	72,2	55,0	29,7	114,3	86,0	42,6
czerwiec	83,5	64,8	35,4			
I półrocze	431,9	322,6	190,1	x	x	x
lipiec	82,0	63,8	35,8			
sierpień	84,4	65,5	34,3			
wrzesień	93,9	72,8	38,3			
październik	83,7	63,6	35,8			
listopad	60,7	48,9	20,3			
grudzień	48,6	37,4	17,3			
II półrocze	453,3	352,0	181,8	x	x	x
razem	885,2	674,6	371,9	457,4	334,7	177,0

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W maju br. zarejestrowanych zostało **196,9 tys. bezrobotnych** (o 22,0 tys. osób więcej niż w kwietniu br.), **wyłączono z ewidencji 317,5 tys. osób** (o 24,2 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **148,8 tys. osób (46,9%) podjęło pracę**, z tego **130,7 tys. osób pracę nie-subsydiowaną i 18,1 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 7,7 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 4,8 tys. osób do robót publicznych, 3,2 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,9 tys. pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu **liczba podjęć pracy ogółem była o 1,3 tys. osób wyższa** niż w kwietniu i dotyczyła pracy niesubsydiowanej (wzrost o 3,1 tys., w tym o 0,3 tys. pracy sezonowej), przy jednoczesnym spadku podjęć pracy subsydiowanej (spadek o 1,8 tys.).

Spadła w niewielkim stopniu – o 0,7 tys. – liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tego tytułu wyrejestrowano 6,1 tys. osób (1,9%).

Z powodu rozpoczęcia **prac społecznie użytecznych** wyłączono z ewidencji 11,0 tys. osób (o 1,1 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu), tj. 3,5% ogółu wyrejestrowanych.

Spadła liczba osób skierowanych na **staże** – o 4,9 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 11,4 tys. bezrobotnych (3,6% ogółu wyrejestrowanych).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **94,9 tys.** osób, tj. **29,9%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była wyższa o 21,3 tys. osób, wyższy był też – o 4,8 punktu – odsetek wyłączeń w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w maju br. w porównaniu do kwietnia br.

6. Podsumowanie

♦ **W maju br. liczba bezrobotnych** w odniesieniu do poprzedniego miesiąca **zmniejszyła się o 120,6 tys. osób (4,5%)**. Silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mężczyzn, wśród osób poprzednio pracujących oraz wśród mieszkańców miast.

W maju ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 90,5 tys. osób, tj. o 3,1%.

Od początku bieżącego roku bezrobocie spadło o 189,9 tys. osób, tj. o 6,9%, podczas gdy w analogicznym okresie w 2005 roku spadek był nieco niższy i kształtował się na poziomie 132,3 tys. (4,3%).

- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 16,5% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do kwietnia była niższa o 0,7 punktu procentowego.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (25,5%), najniższa w małopolskim (12,7%). W maju 2005 roku stopa bezrobocia była wyższa o 1,7 punktu procentowego.
- ◆ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu maja br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **554,5 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 445,8 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.700,1 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 21,5%, 17,3% i 65,8% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba bezrobotnych w kategorii do 25 roku życia spadła o 26,2 tys., w grupie powyżej 50 roku życia o 10,8 tys., bezrobotnych długotrwale o 74,9 tys.
- ◆ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W maju br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 114,3 tys. ofert, tj. o 8,2 tys. więcej niż w kwietniu, z których 86,0 tys. (75,2%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego. Nieco wyższa niż w poprzednim miesiącu była liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 148,8 tys. osób (w kwietniu – 147,5 tys.), z których 130,7 tys. (w kwietniu 127,6 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną. Niższa natomiast była liczba skierowań do przygotowania zawodowego w miejscu pracy (o 0,7 tys. bezrobotnych) oraz do prac społecznie użytecznych (o 1,1 tys.). Z wymienionych tytułów wyrejestrowano odpowiednio 6,1 tys. oraz 11,0 tys. osób. Na staże skierowano 11,4 tys. osób, tj. o 4,9 tys. mniej niż przed miesiącem.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w maju 2006 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2005	kwiecień 2006	maj 2006	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	233,4	227,4	216,4	-11,0	-4,8	-17,0	-7,3
2.	Kujawsko-Pomorskie	188,0	182,3	174,5	-7,8	-4,3	-13,5	-7,2
3.	Lubelskie	156,8	157,4	151,0	-6,4	-4,1	-5,8	-3,7
4.	Lubuskie	89,1	87,6	83,0	-4,6	-5,3	-6,1	-6,8
5.	Łódzkie	198,4	193,6	184,6	-9,0	-4,6	-13,8	-7,0
6.	Małopolskie	178,1	173,5	164,3	-9,2	-5,3	-13,8	-7,7
7.	Mazowieckie	332,5	326,1	315,4	-10,7	-3,3	-17,1	-5,1
8.	Opolskie	69,4	68,5	65,6	-2,9	-4,2	-3,8	-5,5
9.	Podkarpackie	164,0	159,2	151,8	-7,4	-4,6	-12,2	-7,4
10.	Podlaskie	73,2	71,1	67,6	-3,5	-4,9	-5,6	-7,7
11.	Pomorskie	159,9	154,4	148,4	-6,0	-3,9	-11,5	-7,2
12.	Śląskie	281,3	279,0	267,9	-11,1	-4,0	-13,4	-4,8
13.	Świętokrzyskie	117,8	113,5	109,0	-4,5	-4,0	-8,8	-7,5
14.	Warmińsko-Mazurskie	150,9	145,8	138,3	-7,5	-5,1	-12,6	-8,3
15.	Wielkopolskie	211,4	204,4	194,5	-9,9	-4,8	-16,9	-8,0
16.	Zachodniopomorskie	168,8	159,7	150,6	-9,1	-5,7	-18,2	-10,8
POLSKA		2773,0	2703,6	2583,0	-120,6	-4,5	-190,0	-6,9

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w maju 2006 r. w odniesieniu do przedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)			Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)	
		grudzień 2005	kwiecień 2006	maj 2006	do analogicznego miesiąca	od początku roku
1.	Dolnośląskie	20,5	20,0	19,1	-0,9	-1,4
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	21,6	20,8	-0,8	-1,5
3.	Lubelskie	17,0	17,0	16,4	-0,6	-0,6
4.	Lubuskie	23,3	22,9	21,9	-1,0	-1,4
5.	Łódzkie	17,9	17,4	16,7	-0,7	-1,2
6.	Małopolskie	13,8	13,4	12,7	-0,7	-1,1
7.	Mazowieckie	13,8	13,5	13,1	-0,4	-0,7
8.	Opolskie	18,6	18,3	17,7	-0,6	-0,9
9.	Podkarpackie	18,4	17,8	17,1	-0,7	-1,3
10.	Podlaskie	15,5	15,0	14,4	-0,6	-1,1
11.	Pomorskie	19,3	18,6	18,0	-0,6	-1,3
12.	Śląskie	15,4	15,2	14,6	-0,6	-0,8
13.	Świętokrzyskie	20,6	19,9	19,3	-0,6	-1,3
14.	Warmińsko-Mazurskie	27,5	26,6	25,5	-1,1	-2,0
15.	Wielkopolskie	14,6	14,1	13,4	-0,7	-1,2
16.	Zachodniopomorskie	25,6	24,4	23,3	-1,1	-2,3
POLSKA		17,6	17,2	16,5	-0,7	-1,1

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tab. „Napływ” i „odpływ” młodzieży (w tys.) w poszczególnych miesiącach
2005 r. i 2006 r.

Miesiąc/Rok		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
				podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezo- botnych	
				razem	subsydy- wanej	niesubsy- diowanej				
Bezrobotni do 25 roku życia										
	Rok 2005	styczeń	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5
		luty	67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4
		marzec	62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2
		kwiecień	61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2
		maj	63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2
		czerwiec	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	100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4
		listopad	98,8	89,2	34,3	3,7	30,6	16,4	617,8	22,7
		grudzień	90,8	75,1	32,8	5,0	27,8	9,5	626,8	22,6
		II półrocze	614,2	581,5	207,2	23,5	183,7	136,9	626,8	22,6
			1056,7	1028,8	382,6	44,2	338,4	226,2	*	*
			od poczatku roku	% do ogółu wyrejestr- wan						
			*	100,0	37,2	4,3	32,9	22,0	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia										
	Rok 2006	styczeń	95,9	67,5	31,0	2,5	28,5	7,7	646,7	22,6
		luty	82,0	81,5	31,4	2,9	28,5	16,5	639,0	22,3
		marzec	86,4	96,9	38,8	4,3	34,5	23,1	619,1	21,9
		kwiecień	63,4	93,3	40,5	4,5	35,9	19,5	580,7	21,5
		maj	81,3	99,3	40,6	3,8	36,8	15,8	554,5	21,5
		czerwiec								
		I półrocze							*	*
		lipiec								
		sierpień								
		wrzesień								
		październik								
		listopad								
		grudzień								
		II półrocze								
			409,0	438,5	182,3	18,0	164,2	82,6	*	*
			od poczatku roku	% do ogółu wyrejestr- wan						
			*	100,0	41,6	4,1	37,4	18,8	*	*

* Do grudnia 2005 r. dane wykazywane łącznie z osobami odbywającymi przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w maju 2006 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	kwiecień 2006		maj 2006		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
Ogółem wyrejestrowanych	293,3	100,0	317,5	100,0	24,2	x
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	147,5	50,3	148,8	46,9	1,3	-3,4
z tego:						
a) niesubsydiowanej	127,6	43,5	130,7	41,2	3,1	-2,3
w tym sezonowej	12,9	4,4	13,2	4,2	0,3	-0,2
b) subsydiowanej¹⁾	19,9	6,8	18,1	5,7	-1,8	-1,1
z tego:						
- prac interwencyjnych	9,8	3,3	7,7	2,4	-2,1	-0,9
- robót publicznych	4,7	1,6	4,8	1,5	0,1	-0,1
- podjęcia działalności gospodarczej	3,1	1,1	3,2	1,0	0,1	0,0
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,8	0,6	1,9	0,6	0,1	0,0
- inne	0,5	0,2	0,5	0,2	0,0	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	11,8	4,0	15,0	4,7	3,2	0,7
*rozpoczęcia stażu	16,3	5,6	11,4	3,6	-4,9	-2,0
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	6,8	2,3	6,1	1,9	-0,7	-0,4
*rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej²⁾	12,1	4,1	11,0	3,5	-1,1	-0,7
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	73,6	25,1	94,9	29,9	21,3	4,8
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	11,2	3,8	13,0	4,1	1,8	0,3
*podjęcia nauki	0,1	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,3	0,1	0,4	0,1	0,1	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1,7	0,6	1,9	0,6	0,2	0,0
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,3	0,1	0,4	0,1	0,1	0,0
*innych przyczyn	11,4	3,9	14,6	4,6	3,2	0,7

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

2) Są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną.

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

**Szanowny/a Pan/i
Pracownicy
Wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy**

Szanowni Państwo,

Redakcja „Rynku Pracy” uprzejmie informuje, że w bieżącym roku nasze czasopismo jest wydawane jako kwartalnik i rozsyłane do urzędów pracy według dotychczasowych zasad. Ogólna koncepcja nie uległa zasadniczej zmianie, jednakże wzorem lat ubiegłych, szczególną wagę przywiązujemy do tekstów informujących o podejmowaniu cennych inicjatyw i dobrych przykładach działań na rzecz rynku pracy.

Mija kolejny rok wykorzystywania środków Europejskiego Funduszu Społecznego na różne działania i zapewne wiele projektów realizowanych w wymiarze lokalnym jest już zakończonych i podsumowanych. Chcemy Państwa zachęcić do podzielenia się praktycznymi doświadczeniami, pochwalenia uzyskanymi rezultatami, także nowymi pomysłami na następne projekty.

Ciekawi jesteśmy Państwa opinii nt. na ile uzyskane wyniki zgodne są z oczekiwaniami, co sprawiało największe trudności, jakie jest zaangażowanie we współpracę z partnerami rynku pracy i czy (ew. jakie) planowane są nowe projekty z wykorzystaniem środków EFS. Zachęcamy Państwa, piszcie do nas, czekamy na przykłady dobrych praktyk, prosimy o uwagi i sugestie.

Redakcja „Rynku Pracy”

Parametry ogólne tekstów są określone następująco:

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

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa

Kontakt z redakcją: tel./fax: (022) 461 6018,
e-mail: redakcja@praca.gov.pl