

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki	5
Od Redakcji	7
Polityka rynku pracy	
Rozmowa z Ministrem Cezarym Miżejewskim Podsekretarzem Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej	8
Kilka wniosków wynikających z Europejskiej Strategii Zatrudnienia dla naszej praktyki krajowej – <i>Ryszard Łepik</i>	17
Egzaminy kwalifikacyjne w rzemiośle drogą do samodzielności zawodowej – <i>Maciej Prószyński</i>	27
Dobre przykłady	
Nowatorskie formy kształcenia w Pomorskiej Izbie Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku – <i>Dżenia Sarpalius-Maluszkiewicz</i> ...	39
Inicjatywy lokalne dotyczące regionalnego rynku pracy i współpracy transgranicznej – <i>Danuta Cichowicz</i>	50
Krótką informacją o przebiegu II edycji projektu „Zielone Miejsca Pracy” – <i>Anna Mazurczyk, Andrzej Trzeciecki</i>	62
Rynek pracy za granicą	
Fenomen Hiszpanii – jak przez 20 lat zgubiły się 3 miliony miejsc pracy i jak próbuje się je odzyskać – <i>Beata Chorągwicka</i>	68
Nowe formy pracy	
Telepraca – stan obecny i warunki dalszego rozwoju – <i>Zdzisław Sadowski</i> ...	90

Europejski Fundusz Społeczny	
Gender Mainstreaming – realizacja polityki równości płci w projektach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego	
– <i>Gabriela Popowicz</i>	101
Literatura o rynku pracy	
Przegląd krajowy	113
Przegląd zagraniczny	119
Statystyka rynku pracy	
Informacja o stanie bezrobocia w styczniu 2004 r.	138
Informacja o stanie bezrobocia w lutym 2004 r.	149

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI (stan prawny na dzień 1 kwietnia 2004 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia.

[w złotych]

1. Zasiłki dla bezrobotnych: – podstawowy (100%) – obniżony (80%) – podwyższony (120%)	504,20 403,40 605,10
2. Stypendia dla bezrobotnych absolwentów w okresie: – odbywania szkolenia (60% kwoty zasiłku podstawowego) – odbywania stażu (100% zasiłku podstawowego) – kontynuowania nauki (w rejonach „zagrożonych” – 60% zasiłku podstawowego)	302,60 504,20 302,60
3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	100,90
4. Zasiłek przedemerytalny: – podstawowy – minimalny (120% zasiłku podstawowego) – podwyższony – max 160% zasiłku podstawowego – (nie więcej jednak niż 90% przec. wynagr. z ostatnich 12 m-cy zatrudnienia)	605,10 806,80
5. Świadczenie przedemerytalne (od 1.01.2002 r. – 80% kwoty emerytury – nie mniej niż 120% i nie więcej niż 200% zasiłku dla bezrobotnych)	wynikowo (min od 605,10 max. 1.008,40)

Zasiłki i świadczenia od 1 marca 2004 r. zostały zwaloryzowane o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w II półroczu 2003 r. do I półrocza 2003 r., który wynosił – 0,2%. Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 32,52%, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia i stażu (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,97%) tj. w łącznej wysokości – 33,49%.

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

(przez miesiąc, w pełnym wymiarze czasu pracy) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 504,20 + 90,15*))	594,35
2. Robót publicznych (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji. (tj. 1.138,42 + 203,55*))	1.341,97
3. Zatrudnienia skierowanego absolwenta (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 504,20 + 90,15*))	594,35

*/ składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 17,88%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy – uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która od 1.01.2003 r. jest zróżnicowana od 0,97% do 3,86% (w zależności od grupy działalności – kategorii ryzyka). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Pożyczki z Funduszu Pracy

1. Maksymalna kwota pożyczki dla bezrobotnych i pracodawców na utworzenie jednego dodatkowego miejsca pracy (20 x 2.276,84 zł.)	45.536,80
2. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego wynosi 6,75% (obowiązuje od 26.06.2003 r. – w związku z tym oprocentowanie pożyczek z Funduszu Pracy w stosunku rocznym wynosi:	
a) w rejonach „zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym” – 30% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego,	2,025%
b) w pozostałych rejonach kraju – 50% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego.	3,375%

IV. Wynagrodzenia, renty, emerytury, zasiłki

1. Najniższe wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2004 r.) (w I roku pracy – 80% tj. 659,20 zł., a w II roku – 90% tj. 741,60 zł.)	824,00
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w IV kw. 2003 r.	2.276,84
3. Najniższa emerytura, renta rodzinna i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (obowiązuje od 1.03.2004 r.)	562,58
4. Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy (obowiązuje od 1.03.2004 r.)	432,74
5. Kwota przychodu stanowiącego podstawę zawieszenia lub zmniejszenia emerytury (kobiety w wieku do 60 lat, mężczyźni do 65) lub renty wynosi: – 70% przeciętnego wynagrodzenia – 130% przeciętnego wynagrodzenia (obowiązują od 1.03.2004 r.)	1.593,80 2.959,90
6. Zasiłki: a) pogrzebowy (200% przec. wynagrodzenia), b) wychowawczy , c) wychowawczy dla osób samotnie wychowujących dzieci , d) rodzinny: – na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko , – na trzecie dziecko , – na czwarte i kolejne dziecko . e) pielęgniacyjny zasiłek – a) obowiązuje od 1.03.2004 r. do 31.04.2004 r.; zasiłki – b, c, d, – obowiązują od 1.06.2002 r. do 30.04.2004 r.; zasiłek e) obowiązuje od 1.03.2004 r.	4.553,68 318,10 505,80 42,50 52,60 65,70 144,25

V. DIETY i INNE

- **dieta z tytułu podróży służbowej na terenie kraju** (od 1.03.2004 r.) – **21 zł**,
- **zasiłek stały z pomocy społecznej** (od 1.06.2002 r.) – **418,00 zł** – stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne bezrobotnych nie pobierających zasiłku lub stypendium,
- **składka na Fundusz Pracy** – **2,45%** podstawy wymiaru,
- **składka na ubezpieczenie zdrowotne** – **8,25%** podstawy wymiaru.

Drodzy Czytelnicy,

W drugim tegorocznym numerze „RYNKU PRACY” możecie znaleźć rozmowę z Wiceministrem Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, odpowiedzialnym – i za sprawy pomocy społecznej, i za sprawy rynku pracy – Cezarym Miżejewskim. Jest to dobra okazja, by przedstawić nie tylko ogólne zamierzenia, ale i konkretne rozwiązania wprowadzane w życie wraz z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ta ustawa rewolucjonizuje podejście do wielu zadań na rynku pracy – i to dobrze. W najbliższych numerach będziemy się starali omówić ją dokładniej.*

Możecie też Państwo przeczytać opinię członka naszej Rady, wiceprzewodniczącego OPZZ, Ryszarda Łepika na temat nowych wytycznych Europejskiej Strategii Zatrudnienia w kontekście odniesień do polskich problemów, przedstawiającą wyraźnie związkową orientację i perspektywę spojrzenia. Różnorodności tematycznej numeru dodają i inne artykuły. Prezentujemy na łamach „RYNKU PRACY” przykłady dobrej polityki oraz przykłady dobrych projektów i pomysłów na rozwiązanie wielu trudnych spraw rynku pracy. Szczególnie ciekawe są w tym numerze kwestie działalności rzemiosła polskiego.

Dajemy też okazję, by skorzystać z inspiracji dotyczących nowych zjawisk na rynku pracy. Toteż publikujemy tekst o telepracy oraz polityce równości płci w projektach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. A ponieważ, w momencie wejścia do Unii Europejskiej poszukujemy dodatkowych wzorów do naśladowania, często ulegając mitologii porażek i sukcesów – przedstawiamy w numerze ciekawą analizę hiszpańskiej drogi i sposobów walki z bezrobociem.

Ciekawej lektury.

Redakcja

* Wywiad przeprowadzony przed podziałem MGPIPS. Obecnie Min. Miżejewski jest Wiceministrem w Ministerstwie Polityki Społecznej.

Polityka rynku pracy

Rozmowa z Ministrem Cezarym Miżejewskim, Podsekretarzem Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Michał Boni: – Panie Ministrze, prace nad nową ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są przykładem reorientacji polityki rynku pracy w Polsce. Jak by Pan scharakteryzował tę reorientację?

Cezary Miżejewski: – Mam na myśli dwie rzeczy. Jedna to sama treść ustawy, a druga dotyczy prac nad ustawą, czyli metodologii pracy. Jeżeli chodzi o treść ustawy, to wskazaliśmy zupełnie nową filozofię. Opiera się ona na następujących segmentach: po pierwsze zdefiniowaliśmy – iż nie do każdego bezrobotnego można zastosować wszystkie instrumenty rynku pracy, ale powinny trafić one tylko do grup szczególnie zagrożonych, do tych, którzy znajdują się w gorszej sytuacji. Do nich są adresowane przede wszystkim wszystkie instrumenty zatrudnienia wspieranego, czy też subwencjonowanego. Każdy bezrobotny natomiast ma prawo do korzystania z usług rynku pracy czyli ze szkoleń, przekwalifikowań, usług pośrednictwa, doradztwa, informacji zawodowej, bo to jest podstawowe zadanie urzędów pracy.

M.B.: – Czyli korzystania z czegoś, co do tej pory było na stosunkowo niedużą skalę stosowane, z różnych zresztą powodów: ograniczeń instytucjonalnych, braku środków...

C.M.: – Tak. Jest oczywiście wiele różnych elementów związanych m.in. z działaniem na rzecz poszerzenia pośrednictwa i poradnictwa zawodowego,

tak, by bezrobotny miał pewną ofertę usług rynku pracy. To jest dla każdego bezrobotnego. Natomiast do tych, którzy są w gorszej sytuacji są adresowane instrumenty zatrudnienia wspieranego: może to być właśnie człowiek młody do zakończenia 24 roku życia, osoba powyżej 50 roku życia, samotny rodzic, osoba bez kwalifikacji (jest to poważny problem na rynku pracy, na który szczególnie zwracamy uwagę) osoba długookresowo bezrobotna, czy bezrobotny. Należy potem aktywizować ich za pomocą środków z Funduszu Pracy, ponieważ uważamy, że te osoby mają dużo mniejsze szanse znalezienia swojego miejsca na rynku pracy. To jest pierwszy element. Drugi, który trzeba wyróżnić – to są nowe instrumenty związane z rozwojem kształcenia ustawicznego bezrobotnych. Mówiłem o grupie szczególnie zagrożonej, czyli osobach bez kwalifikacji, posiadających wykształcenie niższe niż średnie. Otóż do tych osób na przykład uznaliśmy, że trzeba stosować tak samo jak w stosunku do ludzi młodych, staże, które były zastrzeżone tylko dla absolwentów. Do tych osób będziemy kierować różnego rodzaju oferty szkoleniowe, przekwalifikowujące, podwyższające kwalifikacje....

M.B.: – Taki staż ułatwiający powrót na rynek pracy...

C.M.: – Powrót na rynek pracy, ale też myślę, że jest to pomysł na to, by po szkoleniu mieć staż zawodowy, coś w rodzaju dzisiejszych prac interwencyjnych, tylko nie prostą pracę przez 6 miesięcy, ale kończącą się potwierdzeniem, że dana osoba odbyła szkolenie, a po tym szkoleniu te kwalifikacje znalazły swoje odzwierciedlenie w umiejętnościach.

M.B.: – Czyli praktyczne potwierdzenie kompetencji.

C.M.: – Nie nazwałbym tego praktyczną nauką zawodu, ale jest to coś w tym rodzaju. Tak samo jak szereg różnych działań, którym poświęcony jest specjalny rozdział o instrumentach rozwoju zasobów ludzkich, czyli właśnie adresowanych - głównie szkoleniowych – do ludzi zagrożonych zwolnieniem bądź już w trakcie zwolnienia. Trzecią kwestią, którą chciałbym poruszyć jest myślenie projektowe. Jest tak, że urzędy pracy często działały ad hoc, na potrzeby lokalne tzn. tu potrzeba 2 osoby na szkolenia, tam 5 osób do

prac interwencyjnych, które jakiś zakład zgłaszał. Oczywiście nie będę twierdził, że byli to krewni, czy znajomi, chociaż krążyły takie plotki. I, czy rzeczywiście przeszkolono ileś set, czy skierowano na prace interwencyjne też ileś set ludzi – to tak naprawdę z punktu widzenia rynku pracy nic z tego nie wynikało. Otóż, wszystkie działania, które powiatowe urzędy pracy będą robić – chcemy, żeby były w formie projektowej, czyli żeby uruchamianie instrumentów odbywało się w postaci projektów lokalnych, może na podobnej zasadzie, jak dzisiejsze programy specjalne. Jest więc w projekcie początek, środek i zakończenie, czyli identyfikacja, aktywizacja i jakiś efekt wymierny, którym ma się to zakończyć. Projekty mają być adresowane właśnie do różnych grup, a w szczególności tych grup, które są w gorszej sytuacji. Chciałbym też wyróżnić kwestię udziału partnerów społecznych w różnych przedsięwzięciach. Chcemy skończyć z czymś takim, co nazywa się postawą recenzencką. Rząd i samorząd dokonuje pewnych działań, a partnerzy społeczni w szerokim tego słowa znaczeniu właśnie recenzują, oceniają, krytykują. Teraz mówimy – bierzmy razem współodpowiedzialność: możecie nawet realizować niektóre działania, które będziecie tylko chcieli i dostaniecie na to środki finansowe, oczekujemy od was właśnie aktywizacji. Co więcej do Narodowego Planu Działań, który będzie przygotowany chcemy zaprosić związkowców, organizacje pracodawców, czy środowiska pozarządowe – aby przedstawili swoje pomysły działań, swój wkład, który chcieliby realizować. Rząd powinien stworzyć ramy regulacyjne i przeznaczyć na to pieniądze. Generalne ramy regulacyjne znajdują się w ustawie. Możliwość zlecenia zadań, bądź też przekazania niektórych działań na rynku pracy bądź też dofinansowania działań realizowanych przez partnerów społecznych – jest ważna. Uważamy też, że instytucje komercyjne mogą również w to wejść (czy agencje zatrudnienia w tym szerokim słowa znaczeniu).

M.B.: – A zatem: otoczenie publicznych służb zatrudnienia...

C.M.: – Szerokie otoczenie. W zależności od sytuacji na lokalnym rynku pracy mówimy – jeżeli ktoś, chce robić ofertę poradnictwa zamiast urzędu pracy, to proszę bardzo, jest możliwe zlecenie jej na poziomie powiatowym, na poziomie wojewódzkim, na poziomie krajowym. Chcemy uruchomić moż-

liwości uruchomienia grantów wspierających różne dobre inicjatywy – to jest oczywiście powiązane z projektami Europejskiego Funduszu Społecznego. To są podstawowe segmenty działań jakie przewiduje nowa ustawa. W związku z tym podeszliśmy inaczej do procesu tworzenia ustawy. Mimo że powstawała ona dosyć szybko, to była szeroko konsultowana. Mieliśmy okazję, z Ministrem Szczepańskim, odwiedzić wszystkie województwa w różnym układzie. W spotkaniach tam zorganizowanych uczestniczyli pracownicy pomocy społecznej i urzędów pracy, administracji rządowej, organizacji pozarządowych. Chciałbym też podkreślić jedną istotną rzecz, która może nie jest aż tak wprost wpisana w ustawę, ale jako pewną normę prawną (taki jest duch ustaw) traktujemy integrację działań różnych służb społecznych, czyli współdziałania pomiędzy tymi, którzy zajmują się pomocą społeczną, tymi, którzy zajmują się rynkiem pracy i tymi, którzy zajmują się niepełnosprawnymi.

Do tej pory, tak się niestety ułożyło, że były to czasami różne światy – i tylko od ludzi dobrej woli zależało, czy te mechanizmy funkcjonowały.

M.B.: – Można by było powiedzieć, że ustawa odpowiada na wyzwania – coraz szerzej formułowane – dotyczące łączenia polityki rynku pracy z polityką integracji społecznej.

C.M.: – Tak. Proszę zwrócić uwagę, że są ustawy: o pomocy społecznej, o promocji zatrudnienia i o zatrudnieniu socjalnym również. To jest kompleksowe rozwiązanie, które mówi o osobach znajdujących się w różnej sytuacji na rynku pracy i które powinny być w pewnym momencie „przekazywane” między instytucjami ze sobą współpracującymi. Inne narzędzia trzeba stosować wobec osób, które są zagrożone wykluczeniem społecznym a inne do tych, którzy są w pełni sprawni i trzeba im znaleźć po prostu ofertę pracy, a nie kierować ich na roboty publiczne. Ustawa o zatrudnieniu socjalnym mówi o centrach integracji społecznej i daje też wskazania dotyczące współdziałania socjalnego. To samo znajduje się już w ustawie o promocji zatrudnienia, gdzie przesuujemy instytucję robót publicznych w stronę ośrodków pomocy społecznej – nie jako działań infrastrukturalnych (budowanie dróg),

bo to już zostało zrobione. A jeżeli jest obecnie realizowane, to już innymi środkami, tylko na zasadzie prac, działań integracyjnych, czyli okresowej aktywizacji osób, których nikt nigdy nie zatrudni w obecnym ich stanie. Wszystkie elementy znajdują się w ustawie. Cały czas mówimy w deklaracji, w artykule pierwszym ustawy, że nasze działania mają być na rzecz pełnego, produktywnego zatrudnienia, podnoszenia jakości pracy (to jest kwestia wykształcenia) i integracji społecznej. To są trzy wskazania wychodzące z europejskiej strategii zatrudnienia, ale także europejskich działań na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

M.B.: – Po raz pierwszy też, nie tylko istnieje spójność między rozwiązaniami prawnymi i organizacją współpracy pomiędzy różnymi służbami o charakterze socjalnym (szeroko pojętym), ale także nadzór merytoryczny nad nimi. Pan, Panie Ministrze, w zakresie swoich obowiązków ma właśnie te dziedziny. Jak Pan to ocenia, jakie Pan widzi priorytety?

C.M.: – Jest to olbrzymi obszar, każda ze spraw samodzielnie jest już wystarczającym zajęciem. Ale wydaje mi się, że to też umożliwia szersze spojrzenie. Że są działania, które są realizowane właśnie w ramach budowy zabezpieczenia społecznego, ale można je połączyć właśnie z aktywizacją na rynku pracy. Projekt aktywizacji absolwentów kierunków pedagogicznych, resocjalizacyjnych w połączeniu z budową świetlic socjoterapeutycznych czy punktów konsultacyjnych walki z uzależnieniami, ustawa o zatrudnieniu socjalnym – to jest właśnie dokładnie pogranicze między rynkiem pracy a pomocą społeczną. I nie ukrywam, że wcześniej był właśnie taki dylemat: kto ma być gospodarzem merytorycznym tej ustawy w ministerstwie? I był spór między pionem rynku pracy a pomocą społeczną. Natomiast to są naczynia połączone. Wszyscy powinni wiedzieć, że jak robimy oszczędności na zasiłkach dla bezrobotnych to z pomocy społecznej musimy wtedy wydać więcej. Ale wydaje się, że w sferze zasiłków z pomocy społecznej budujemy poziom bezpieczeństwa socjalnego (nowa forma zasiłku okresowego). Tam ma się przesunąć ciężar osłonowy. Natomiast ciężar aktywizacji – będzie w urzędach pracy i ich działaniach. Urzędy w rzeczywistości stały się instytucjami

księgowymi, czy kasami zapomogowymi, natomiast nie były w stanie – nie z własnej woli, tylko z woli ustawodawcy – realizować innych działań. Do tego doszła reforma samorządowa, która spowodowała istnienie 380 lokalnych polityk rynku pracy. Tymczasem musimy osiągać wspólne wskaźniki, bo są wspólne problemy. Problem młodzieży – jest wszędzie taki sam. Problem ludzi starszych – jest wszędzie taki sam. Problem ludzi bez kwalifikacji – jest wszędzie taki sam. Musimy działać wspólnie i ustawa umożliwia skoordynowanie działań również w wymiarze pionowym. Mam nadzieję, że przełamiemy syndrom roku 99-ego, czyli rozsypania się systemu urzędów pracy, bo problem nie jest w tym, komu one podlegają, tylko co realizują.

M.B.: – Czyli, że problemem nie jest decentralizacja służb zatrudnienia, tylko decentralizacja rynku pracy czy polityki rynku pracy w takim pozytywnym znaczeniu – z uruchomieniem aktywnej roli partnerów na poziomie lokalnym....

C.M.: – Tak, tak....

M.B.: –....ale z pewną spójnością, którą trzeba mieć patrząc z centralnego punktu widzenia.

C.M.: – Spójność jest ważna z uwagi na przyjęte wspólne standardy usług i standardy kwalifikacyjne. Po drugie, spójność wynika z pewnych priorytetów finansowych, ponieważ Fundusz Pracy jest w dyspozycji ministra; starosta i marszałek dysponują samodzielnie, ale chcemy też, żeby jednak w maksymalnym stopniu uzgadniali zapisy z krajowego planu działania na rzecz zatrudnienia i lokalnie dostosowywali je do swoich wymagań. Właśnie zasada partnerstwa, czyli szukania partnerów na każdym szczeblu, jest niezbędnym warunkiem nowej polityki. Trzeba przełamać stereotyp, że za bezrobocie jest odpowiedzialny urząd pracy i niech on się martwi. Partnerzy mają instrumenty wpływu na politykę i kooperacji z urzędami pracy, a urząd pracy odwrotnie ma też takie instrumenty, które pozwalają mu na kooperację z partnerami. Wszyscy razem powinni tworzyć lokalną politykę rynku pracy,

żeby to nie była domena tylko kierownika, który też, jak wiemy, ostatnio stał się stanowiskiem politycznym. Zresztą walczymy na rzecz stabilności zatrudnienia w urzędach pracy.

M.B.: – A jak Pan widzi jeszcze dalszą przyszłość służb zatrudnienia w Polsce?

C.M.: – Myślmy o dwóch kierunkach, po pierwsze jakościowym. Wprowadzamy standardy kwalifikacyjne dla pracowników z zawodów kluczowych, czyli pośrednika pracy, doradcy, specjalisty do spraw programu, specjalisty ds. rozwoju zawodowego, lidera klubu pracy, kadry EURES i, co więcej, w oparciu o środki unijne chcemy budować system kształcenia dla tych pracowników. Po drugie, chcemy wprowadzić takie mechanizmy finansowe, które będą jednocześnie stymulowały pracownika do efektywnej pracy, czyli jeśli specjalista ds. szkoleń, czy programowania np. będzie otrzymywał środki za projekty przyjęte, to go zmotywuje do tego, żeby efektywnie pracować. I w tym tkwi sens, pośrednik który dostaje wynagrodzenie dodatkowe, za to, że umieścił odpowiednią liczbę osób zagrożonych na rynku pracy u pracodawcy widzi w tym jakiś sens. Jest to stymulacja dla samorządów, żeby tę grupę właśnie zatrudniać w urzędach pracy, bo ona przynosi największą efektywność. Chcemy więc w grupie kluczowych zawodów zwiększyć zatrudnienie w urzędach pracy. Chcemy też odbiurokratyzować, czyli przenieść różne działania poza urzędy pracy – świadczenia przedemerytalne, świadczenia rodzinne. Powiat ma wtedy większą szansę przesunięcia pracowników z dotychczasowych urzędów na miejsca gdzie są potrzebni bądź zatrudnienia innych. Będziemy dawali im ofertę szkoleniową i jednocześnie wymagali, aby były to osoby z kwalifikacjami, a nie każdy, kto przyjdzie z ulicy od razu ma być pośrednikiem pracy.

M.B.: – Warunkiem wprowadzenia w życie tej zintegrowanej, kompleksowej, nowej polityki rynku pracy po pierwsze są to środki finansowe na realizację różnych aktywnych i aktywizujących przedsięwzięć. Po drugie, jest to szeroki udział partnerów społecznych i różnych innych instytucji z otoczenia rynku pracy. A po trzecie, jest to rozprzestrzenianie, upowszech-

nianie dobrych przykładów takiego właśnie lokalnego partnerstwa, nowych pomysłów, aktywności w działaniu. Jak Pan widzi te trzy elementy, te trzy kwestie jako warunkujące pełne, dobre wprowadzenie w życie ustawy o promocji zatrudnienia, ale też i zrealizowanie swojej misji, polegającej na uzyskaniu efektu synergii związanej z możliwością działania zarówno w pomocy społecznej, jak i w polu rynku pracy?

C.M.: – Jeżeli chodzi o finanse, rok 2004 jest rzeczywiście, chyba najlepszym od kilku lat – jeżeli uda się utrzymać tę tendencję, to będzie bardzo dobrze. Chcemy też przesunąć środki z wydatków biernych, które szły na finansowanie świadczeń, w stronę aktywizacji. Bo oczywiście wydaje mi się, że lepiej płacić np. dodatki aktywizacyjne za to, że ktoś podejmuje pracę, zamiast płacić mu zasiłek. I to jest ta pierwsza możliwość. Druga to są środki UE. Jednym z pozytywów wejścia do UE jest to, że wymaga się od nas zainwestowania właśnie w politykę zatrudnienia, w politykę integracji społecznej, że nasze działania w tej szeroko rozumianej polityce społecznej nie mogą już być resztówką działań budżetowych, ale jednym z ważnych priorytetów obok np. rozwoju kształcenia ustawicznego. Zależy od nas, czy będziemy w stanie te środki w sposób kompetentny wykorzystać, no i od tego będzie zależał rok 2005, 6, 7 itd. Jeżeli się okaże, że nie wykorzystujemy tych środków, to i Unia będzie na nas inaczej patrzyła. I dlatego tyle mówię o partnerstwie, bo wszystko zależy od tego, jakie projekty powstaną lokalnie. Nie jest tak, że rząd będzie przygotowywał duże projekty, nie wiem, np. dla Wałbrzycha, czy dla regionów pegeerowskich. Te projekty muszą powstawać w środowisku bądź lokalnym, bądź regionalnym, a rolą rządu jest wspieranie finansowe, wspieranie regulacyjne i też czasami merytoryczne, ale dopiero wtedy kiedy jest już jakiś pomysł. Zwracam uwagę, że działanie lokalne, to jest też pomnożenie w pewnym sensie finansów, ponieważ organizacje pozarządowe, organizacje/partnerzy społeczni, organizacje komercyjne rezydujące na rynku pracy wnoszą również swój kapitał – nie chodzi tu tylko o pieniądze, ale wnoszą swoją pracę i doświadczenie.

M.B.: – Umiejętności, kontakty,...

C.M.: –czas, pomysły, klimat...

M.B.: –klimat działania...

C.M.: – To są rzeczy, które nazywa się często instrumentami miękkimi, niechętnie finansowanymi. Natomiast one często przynoszą większe efekty niż po prostu skierowanie 30 osób na prace interwencyjne, bo daje to też efekt programowy. Chcemy uzyskać jakiś efekt i robimy to wspólnie. Dlatego, że ten kapitał de facto powiększa się takimi działaniami. I trzecia sprawa – dobrych przykładów. Otóż na jednym ze spotkań, ostatnim spotkaniu z powiatowymi urzędami pracy, jeden z dyskutantów zabrał głos i mówił, że są różne projekty ale samorządy chowają je po szufladach, bojąc się podkradzenia dobrego pomysłu. Ale ja myślę, że ta tendencja powinna być zupełnie odwrotna, że dobrych pomysłów, czy dobrych projektów jest bardzo mało i te projekty trzeba upowszechniać, sprzedawać właśnie kolegom z innego powiatu, z innego województwa czy innym partnerom. Nawet się zastanawialiśmy nad formułą wypracowania takiej biblioteczki dobrych przykładów czy dobrych projektów, które po prostu można zastosować w różnych regionach kraju, bo ludzi innowacyjnych czy ludzi z dobrymi pomysłami jest mniej niż więcej. Dlatego jest to ważne w tym pierwszym etapie. Takich przykładów można kilkadziesiąt wymienić w Polsce, ale nie kilkaset, więc gdybyśmy tego typu projekty przedstawiali – to niech inni nawet spróbują na podobnym przykładzie, może wpadnie im od razu coś do głowy, zobaczą, o, to tak trzeba...

M.B.: – Każdy wtedy dodaje coś swojego, prawda?

C.M.: – Można by było mówić, że ktoś skopiował, a tak naprawdę zbudował już inny projekt, bo dodał swoje pomysły, czy swoje działania uzupełniając. Będzie to chyba jedno z podstawowych działań, które będziemy chcieli realizować jeszcze przed majem – taki autobus promujący Unię, który będzie jeździł z projektami, by je pokazywać nie tylko internetowo, ale właśnie w postaci papierowej, i w postaci bezpośrednich kontaktów przekazywać na poziomie wszystkich powiatów.

M.B.: – Dziękuję bardzo.

Ryszard Lepik
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

Kilka wniosków wynikających z Europejskiej Strategii Zatrudnienia dla naszej praktyki krajowej

Już od bieżącego roku będziemy musieli w naszej krajowej polityce zatrudnienia praktycznie uwzględnić Decyzje Rady Europy z 22 lipca 2003 w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia dla Państw Członkowskich UE. Celem strategicznym Unii Europejskiej (a więc i krajów 10) jest doprowadzenie europejskiej gospodarki do takiego stanu, aby była ona najbardziej konkurencyjną i dynamiczną, opartą na wiedzy gospodarką świata. Powinna ona charakteryzować się wzrostem liczby miejsc pracy oraz ich wysoką jakością (Lizbona 22 i 24 marca 2000).

Polityka zatrudnienia Państw Członkowskich winna sprzyjać trzem uzupełniającym się, wzajemnie wspierającym celom:

1. Pełne zatrudnienie
2. Jakość i wydajność pracy
3. Społeczna spójność i integracja społeczna.

W odniesieniu do celu pierwszego – realizacja powinna przyczyniać się do osiągnięcia przez Unię Europejską średniej:

- całkowitej stopy zatrudnienia, wynoszącej 67% w 2005 r. oraz 70% w 2010 r.

Polityka rynku pracy

- stopy zatrudnienia kobiet, wynoszącej 57% w 2005 r. oraz 60% w 2010 r.
- stopy zatrudnienia na poziomie 50% starszych pracowników (w wieku 55–64) w 2010 r.

Pozwoli to przedłużyć o około 5 lat przeciętny wiek zakończenia aktywności zawodowej.

Cel drugi, czyli podniesienie jakości pracy jest mocno powiązane z dążeniem w kierunku konkurencyjnej i opartej na wiedzy gospodarki, a jakość pracy to m. in. umiejętności, kształcenie ustawiczne oraz rozwój zawodowy, równość mężczyzn i kobiet, bezpieczeństwo i higiena pracy, elastyczność i zabezpieczenie, integracja i dostęp do rynku pracy, organizacja pracy oraz równowaga organizacji pracy i stylu życia, dialog społeczny i uczestnictwo pracowników, zróżnicowanie i niedyskryminacja.

Osiągnięcie celu trzeciego oznacza wspieranie zmniejszania dysproporcji regionalnych w zatrudnieniu i bezrobociu. Zajmując się problemami ubogich rejonów Unii Europejskiej Państwa Członkowskie i Wspólnota w celu realizacji tych zadań będą:

- wypracowywać strategie zatrudnienia umożliwiające powrót do pełnego zatrudnienia,
- usprawniać procesy koordynacji ogólnych kierunków polityki gospodarczej i wytycznych zatrudnienia.

Cele szczegółowe strategii zatrudnienia to:

- podejmowanie działań w celu wspierania siły roboczej wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się,
- podnoszenie stopy zatrudnienia,
- zmniejszanie różnic regionalnych,
- zmniejszanie nierówności,
- poprawa jakości pracy,
- włączenie problematyki płci w działaniach na rynku pracy,

Polityka rynku pracy

- podnoszenie poziomu norm bhp przede wszystkim w sektorach szczególnie zagrożonych wypadkami przy pracy,
- zapewnienie osobom bezrobotnym i nieaktywnym możliwość włączenia się do rynku pracy,
- zwiększenie mobilności zawodowej i geograficznej,
- wprowadzenie strategii spójnego i wszechstronnego kształcenia, ustawicznego,
- zwiększenie inwestycji w zasoby ludzkie w przeliczeniu na jednego mieszkańca,
- eliminacja różnic między mężczyznami i kobietami na rynku pracy,
- dostęp do rynku pracy jako główny priorytet dla osób niepełnosprawnych z których wiele jest zdolnych i chętnych do pracy,
- podjęcie działań w zakresie przekształcenia pracy nielegalnej w stałą pracę.

Wymaga to szczególnych działań politycznych w celu stworzenia warunków wejścia, powtórne wejścia i pozostawania na rynku pracy.

Tak określone cele wymagają odpowiedzi na pytanie o sposób ich realizacji. Europejska Strategia Zatrudnienia wskazuje podstawowe zadania. Są to:

- tworzenie nowoczesnych instytucji rynku pracy,
- wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności a przez to zachęcanie do zwiększania ilości i podnoszenia jakości miejsc pracy,
- podnoszenie jakości i wydajności pracy,
- zapewnienie właściwej proporcji między elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia oraz wspieranie konkurencyjności firm co ułatwi adaptację firm i pracowników do zmian gospodarczych,
- zapewnienie pracownikom dostępu do kształcenia jako zasadniczy element równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem,
- wspieranie uczestnictwa w kształceniu wszystkich pracowników widząc w tym korzyści dla pracowników, pracodawców jak i ogółu społeczeństwa,
- ułatwianie dostępu do możliwości kształcenia oraz tworzenie kultury kształcenia,

- tworzenie zachęt dla pracodawców i osób fizycznych w zakresie kształcenia oraz przekierowania publicznych środków finansowych na bardziej skuteczne inwestowanie w zasoby ludzkie.

Nasza rzeczywistość

Wytyczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia moim zdaniem są dokumentem niezmiernie cennym i ważnym ze względu na naszą praktykę krajową. Patrząc na problemy naszego rynku pracy w ciągu ostatnich 15 lat należy stwierdzić, że próbowaliśmy interweniować na tym polu poczynając od bardzo prostych instrumentów. Pierwszym były zasiłki dla bezrobotnych. Wydawało się, że „zupka” i zasiłek załatwią problem. Następnym instrumentem były prace interwencyjne i roboty publiczne, które mając wiele zalet również nie załatwiły problemu. W tym czasie już wiadano, że należy szkolić ale brak środków powodował, że szkoleniami obejmowano zbyt małą populację bezrobotnych. Następnie pojawili się „fałszywi prorocy”, którzy głosili, że:

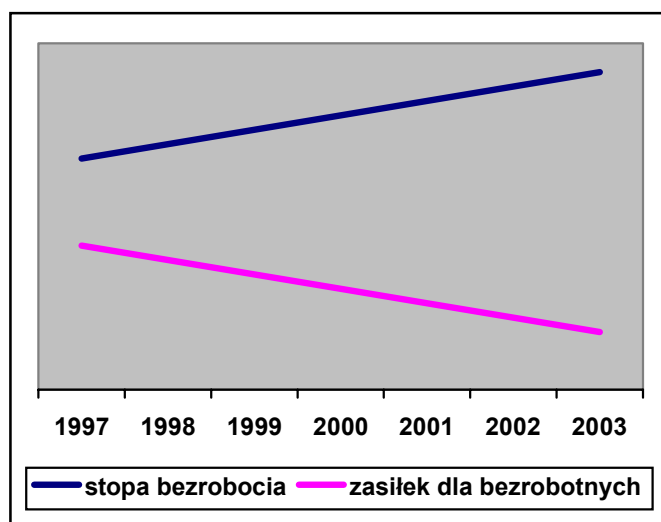
- a) zbyt wysoki zasiłek dla bezrobotnych powoduje ich niechęć do podejmowania pracy,
- b) płaca minimalna (aktualnie minimalne wynagrodzenie) jest zbyt wysoka, co powoduje niechęć pracodawców do zatrudniania i tworzenia miejsc pracy,
- c) podatki dla przedsiębiorców są zbyt wysokie i powodują ich niechęć do tworzenia miejsc pracy,
- d) zasiłki przedemerytalne powodują, że stopa zatrudnienia szczególnie wśród pracowników starszych bardzo spada,
- e) świadczenia przedemerytalne „wypychają” starszych pracowników do systemu świadczeń społecznych i są zbyt drogie,
- f) koszty pracy są zbyt wysokie, co powoduje niechęć do tworzenia miejsc pracy i wiele innych.

Wykres 1 w uproszczeniu pokazuje sytuację ukazaną pod a); b); c). Jeśli na dolnej prostej umieścimy wysokość zasiłku dla bezrobotnych, płacę minimalną w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia lub wysokość podatku dla przedsiębiorców to zmiana tych parametrów (obniżanie) nie powodowała

Polityka rynku pracy

spadku stopy bezrobocia – wręcz odwrotnie (górną prostą). Czyli nie były to czynniki, które powodowałyby korzystniejszą sytuację na rynku pracy. Takie są fakty.

Wykres 1



Bezrobocie w tych latach wzrosło dwukrotnie, wysokość zasiłku dla bezrobotnych spadła z około 30% przeciętnej płacy krajowej do około 25% przeciętnej płacy krajowej. Liczba bezrobotnych uprawnionych do zasiłku spadła z 25% w 1998 r. do 20% w 2002 r. i 15% w chwili obecnej. Podatek CIT w tych latach został zmniejszony z 40% do 27%.

W zakresie zasiłków i świadczeń przedemerytalnych (punkty d/ i e/) problem został rozwiązany radykalnie. Zlikwidowano zasiłki przedemerytalne i proponuje się praktycznie likwidację świadczeń przedemerytalnych. A co się proponuje w zamian? W projekcie ustawy o „Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” (projekt w Sejmie) proponuje się niektóre rozwiązania z pakietu nazwanego 50+. Czyli działanie wbrew zdrowemu rozsądkowi. Likwidujemy zasiłki i świadczenia przedemerytalne, a wprowadzamy na to miejsce specjalny program. Bardziej logiczne byłoby inne podejście: wprowadzamy program i dopiero za jakiś czas likwidujemy (a lepiej – ograniczamy) świadczenia.

Polityka rynku pracy

W zakresie kosztów pracy (punkt f) wystarczy zacytować oficjalne dane GUS dotyczących tego problemu. Dane przedstawione poniżej dotyczą co prawda 1998 r. i 1999 r., ale relacje w tym zakresie praktycznie nie uległy zmianie.

Koszty pracy na 1 godzinę przepracowaną

Kraje	Lata	Sektor przemysłowy (C+F)	W tym		
			Przetwórstwo przemysłowe	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	budownictwo
Polska	2000	4,3	3,9	5,7	4,0
Dania	1999	25,7	25,4	:	26,2
Francja	1999	24,1	23,7	:	20,5
Grecja	1998	11,8	9,9	16,5	:
Niemcy	1999	27,5	28,4	34,7	21,8
Portugalia	1998	6,3	6,2	12,8	5,8

Dane w ECU

Szczegółowe wytyczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia pokazują instrumenty systemowych działań, których realizacja (łącznie) pozwoli na polepszenie sytuacji na rynku pracy.

Chciałbym zwrócić szczególną uwagę na trzy wytyczne szczegółowe z ogółem dziesięciu i na naszą praktykę krajową w tym zakresie. Wytyczna 4 (wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego i kształcenia ustawicznego) mówi, że państwa członkowskie będą wprowadzać w życie takie strategie kształcenia ustawicznego, aby w 2010 r.:

- przynajmniej 85% osób w wieku 22 lat w Unii Europejskiej miało ukończone kształcenie na poziomie licealnym,
- przeciętny poziom uczestniczenia w kształceniu ustawicznym wynosił w Unii Europejskiej przynajmniej 12.5% dorosłej populacji w wieku produkcyjnym (grupa wiekowa 25–64).

Polityki powinny dążyć do osiągnięcia w szczególności poprawy inwestowania w zasoby ludzkie. W tym kontekście ważny jest znaczny wzrost

Polityka rynku pracy

inwestycji przedsiębiorstw na kształcenie osób dorosłych w celu promowania wydajności, konkurencyjności i aktywnego starzenia się. Polityka ta powinna ułatwiać pracodawcom i jednostkom skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki.

Natomiast wytyczna 5 (zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się) mówi, że państwa członkowskie będą wspierać aktywne starzenie się, w szczególności przez wspieranie warunków pracy sprzyjających zachowaniu pracy – takich jak dostęp do ustawicznego kształcenia, uznawanie szczególnego znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy, nowatorskie i elastyczne formy organizacji pracy, eliminację środków zachęcających do wczesnego opuszczenia rynku pracy, w szczególności przez reformę systemów przejścia na wcześniejszą emeryturę i zapewnienie opłacalności pozostania aktywnym na rynku pracy oraz wspieranie pracodawców w zatrudnianiu starszych wiekiem pracowników.

Wytyczne te (4, 5) pokazują potrzebę kształcenia młodych ludzi (w wieku do 22 lat), kształcenia ustawicznego (grupa wiekowa 25–64), a także kierowania szczególnych instrumentów kształcenia ustawicznego do starszych wiekiem pracowników. Jeśli chodzi o „eliminację środków zachęcających do wczesnego opuszczenia rynku pracy” to w tym zakresie wyprzedziliśmy niewątpliwie UE (likwidacja zasiłków przedemerytalnych i zamiar radykalnego ograniczenia świadczeń przedemerytalnych) i możemy dla niej stać się tylko złym przykładem nadgorliwości.

Nasza rzeczywistość w zakresie kształcenia ustawicznego jest natomiast następująca:

- przepisy ciągle obowiązujące a umożliwiające udział pracowników w kształceniu nie są realizowane, bo pracodawcy szermują argumentem wysokich kosztów pracy (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych)
- jakość instytucji szkoleniowych pozostawia wiele do życzenia z powodu hasła „wolność działalności gospodarczej” i braku systemu akredytacji

udownictwo
4,0
26,2
20,5
.
21,8
5,8

Polityka rynku pracy

- szkolenia w firmach prywatnych kierowane są głównie do kadry wyższego szczebla
- brak systemu (GUS) sprawozdawczości w zakresie realizowanych szkoleń i ponoszonych kosztów
- przedsiębiorstwa i instytucje nie uwzględniają w swoich planach rozwojowych potrzeby szkoleń pracowników – przeważa pogląd, że lepiej zatrudnić pracownika o pełnych kwalifikacjach z rynku pracy, niż szkolić aktualnie zatrudnionego
- częste zmiany przepisów wywołują rezerwę pracodawców (patrz rzemiosło) do przyjmowania absolwentów na szkolenia i staże.

Wytyczna 8 (Zapewnienie opłacalności pracy przez środki zachęcające w celu zwiększenia atrakcyjności pracy) mówi m.in. „Państwa Członkowskie dokonają reformy finansowych środków zachęcających tak, aby uczynić pracę atrakcyjną i zachęcić mężczyzn i kobiety do poszukiwania, podejmowania oraz pozostawania w stosunku pracy. W tym kontekście, Państwa Członkowskie powinny rozwijać właściwe polityki mające na celu zmniejszenie liczby pracujących, żyjących w ubóstwie. Państwa Członkowskie przejrzą oraz, gdzie jest stosowne, zreformują systemy podatkowe i systemy świadczeń oraz ich wzajemne oddziaływanie w celu wyeliminowania bezrobocia, pułapki ubóstwa i nieaktywności, oraz wspierania uczestnictwa kobiet, niekwalifikowanych pracowników, starszych pracowników, osób niepełnosprawnych oraz osób wykluczonych z rynku pracy”.

Dane naszego Instytutu Pracy i Polityki Społecznej mówią natomiast, że ok. 60% społeczeństwa żyje poniżej minimum socjalnego, a ok. 10% poniżej minimum egzystencji. Niestety, opublikowanie tych danych nie spowodowało wstrząsu, jakiego się można było spodziewać. Kategoria „poor working” (biedny pracujący) jest u nas sytuacją powszechną. Relacje mówiące o wysokości wynagrodzeń i ich rozkład budzi grozę. Rozkład decylowy wynagrodzeń pokazuje, że rozpiętości w tym zakresie rosną i przyjmują relacje praktycznie nie spotykane w krajach UE.

Polityka rynku pracy

Odsetki łącznej sumy wynagrodzeń przypadających na grupy decylowe

decyl	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	X:I
IX.89	5,0	6,5	7,4	8,1	8,9	9,6	10,5	11,6	13,4	18,9	3,8
IX.91	4,6	6,0	6,9	7,7	8,5	9,3	10,3	11,6	13,9	21,2	4,6
IX.92	4,6	5,9	6,8	7,6	8,4	9,2	10,3	11,7	14,0	21,6	4,7
IX.93	4,5	5,7	6,6	7,5	8,3	9,2	10,3	11,7	14,1	22,1	4,9
IX.94	4,2	5,4	6,3	7,2	8,0	9,0	10,1	11,7	14,4	23,7	5,6
IX.95	4,0	5,4	6,2	7,1	7,9	8,9	10,0	11,6	14,3	24,6	6,2
IX.96	4,0	5,2	6,1	7,0	7,9	8,8	10,0	11,6	14,4	25,0	6,3
IX.97	4,0	5,2	6,1	6,9	7,8	8,8	9,9	11,6	14,3	25,4	6,4
IX.98	4,0	5,3	6,2	7,0	7,9	8,9	10,0	11,6	14,1	25,0	6,3
IX.99	3,8	5,1	6,1	6,9	7,8	8,8	10,0	11,6	14,3	25,6	6,7
IX.01	3,8	5,0	5,9	6,8	7,7	8,8	10,0	11,6	14,3	26,1	6,9
IX.02	3,4	4,7	5,7	6,7	7,6	8,8	10,1	11,8	14,7	26,5	7,8

Tabela powyższa pokazuje, że od początku transformacji relacje między najniższymi zarabiającymi a zarabiającymi najwięcej stale się pogarszają. Wielu polityków społecznych przyjmuje, że stosunek między I i X decylem nie powinien być większy niż 1:5. Znaczy to, że nasz system podatków osobisty (PIT) jest źle skonstruowany i że podatki od najniższymi zarabiających są zbyt wysokie. Ponadto należy pilnie ratyfikować art. 4 Europejskiej Karty Społecznej (ratyfikowaliśmy EKS w 1997 bez art. 4), który mówi o płacy godzinowej. Wymusi to wzrost wynagrodzeń i zmniejszenie liczby rodzin żyjących w ubóstwie oraz uzyskiwanie świadczeń na godziwym poziomie. Unikniemy przez to również fałszu, który legł u podstaw ratyfikowania przez Polskę Konwencji 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego. Jako hasła za ratyfikacją używano argumentu, że relacje świadczeń do wynagrodzeń kraj nasz realizuje nie zwracając uwagi na podstawowe zasady tej konwencji, że świadczenie (m.in. renta, zasiłek chorobowy, zasiłek dla bezrobotnego) ma dać możliwość utrzymania współmałżonka i dwojga dzieci. Nasze niskie wynagrodzenia za pracę (a w związku z tym i świadczenia społeczne) powodują również, że oskarżeni jesteśmy (jako kraj) o realizację dumpingu społecznego co powoduje zamykanie się krajów UE na naszych migrujących pracownikach.

Podstawowe wnioski wynikające z trzech szczegółowych wytycznych Europejskiej Strategii Zatrudnienia wydają się być oczywiste.

- Państwo winno dbać, poprzez system kontroli o możliwość korzystania przez pracowników z dotychczasowych uprawnień w zakresie kształcenia dorosłych (odpowiednia zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).
- Wprowadzić system ewidencji i akredytacji instytucji szkoleniowych.
- Wprowadzić na wzór większości krajów UE obowiązek odpisu na fundusz szkoleniowy.
- Wprowadzić obowiązek przygotowywania przez firmy planu szkoleń pracowników (odpowiedni zapis w ustawie o systemie oświaty).
- Wprowadzić system sprawozdawczości realizowanych szkoleń i środków na nie przeznaczonych.
- Radykalnie podnieść minimalne wynagrodzenie co pozwoli na ratyfikację art. 4 Europejskiej Karty Społecznej.
- Zmienić system podatków osobistych na bardziej przyjazny dla osób osiągających niskie dochody.

Maciej Prószyński
Związek Rzemiosła Polskiego

Egzaminy kwalifikacyjne w rzemiośle drogą do samodzielności zawodowej

W ostatnim okresie można zaobserwować wzrost zainteresowania egzaminami kwalifikacyjnymi, zwłaszcza na poziomie mistrzowskim. Nie obrazują tego problemu liczby wielotysięczne, ale proces jest już widoczny i odczuwalny. Niewątpliwie jednym z powodów jest przygotowywanie się do procesu integracji europejskiej i próba wyrobienia sobie lepszej pozycji w staraniach o pracę czy też w grze o miejsce na rynku gospodarczym. Uzasadnione jest wymienienie tych dwóch kategorii osób czyli pracowników i pracodawców, bowiem właśnie w tych grupach obserwuje się wzrost zainteresowania tytułami kwalifikacyjnymi.

Odpowiedź na pytanie dlaczego mamy do czynienia z takim procesem wydaje się być oczywista, chociażby na przykładzie naszego najbliższego sąsiada, czyli Republiki Federalnej Niemiec. Powiązanie taryfikatorów płacowych z poziomem wykształcenia i posiadanymi kwalifikacjami preferuje w procesie zatrudnienia osoby legitymujące się określonymi dokumentami potwierdzającymi stan posiadania. W działalności gospodarczej, niemiecki system prawny w sposób jednoznaczny określał wymogi kwalifikacyjne stawiane przed kandydatem na rzemieślnika. Generalnie można stwierdzić – chociaż brzmi to dla nas boleśnie że przeciętny niemiecki rzemieślnik – przed-

siębiorca jest lepiej wykształcony formalnie, aniżeli jego polski kolega. Pamiętajmy, że od 1988 roku, w wyniku ówczesnej zmiany prawa gospodarczego, w Polsce odstąpiono od warunkowania możliwości uruchomienia działalności gospodarczej posiadaniem dokumentów kwalifikacyjnych. Okres 16 lat, jaki upłynął od tamtego wydarzenia zmienił znakomicie sytuację wśród właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw. Odeszło bądź odchodzi pokolenie dawnych rzemieślników – praktyków z izbowymi dokumentami kwalifikacyjnymi, przyszło nowe – częściej menadżerów, niż wykonawców – ludzi legitymujących się świadectwami szkolnymi – szkół zawodowych czy uczelni, ale z reguły bez odpowiedniego doświadczenia w samodzielnym wykonawstwie. Działalność gospodarczą samodzielnie podjęła też liczna grupa osób bez przygotowania zawodowego, poszukująca tą drogą sposobu na życie. Niestety nie zawsze skutecznie, do czego przyczynia się niewątpliwie i obecna sytuacja gospodarcza w naszym kraju.

A wracając do Niemiec, to należy dodać, że dopiero w tym roku zniesiono dla części rzemiosł wymóg posiadania dowodów kwalifikacji, ale efekty tego będą odczuwalne zapewne za kilka lat. Obecnie w tym kraju dyplom mistrza jest niejako znakiem marketingowym małej firmy usługowej i produkcyjnej, znakiem mającym już znaczenie na rynku gospodarczym także i w naszym kraju.

Organizacja rzemiosła w Polsce od przysłowiowego „zawsze” zajmowała się sprawdzaniem kwalifikacji zawodowych osób wykonujących działalność usługową czy wytwórczą. Dawne statuty miejskie i cechowe zawierają rozliczne zapisy na ten temat. Czyniono to zapewne z dwóch przyczyn – aby wywołać i utrzymać społeczne przekonanie o wysokiej jakości produktu i usługi wykonanej przez członka cechu ale także niestety i z brzydkiej i prozaicznej chęci utracenia potencjalnego konkurenta. Z biegiem lat życie wymusiło zmianę takiego podejścia do egzaminów, prowadząc do stworzenia otwartego systemu sprawdzania i potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Systemu, który w Polsce od wielu lat jest doskonalony, rozwijany i przynosi oczekiwane efekty. Bez obawy popełnienia błędu można stwierdzić, że na rynku pracy i w działalności gospodarczej funkcjonuje obecnie kilka milionów (!) osób posługujących się rzemieślniczymi dokumentami kwalifikacyjnymi tzn. świadectwami czeladniczymi i dyplomami mistrza.

Na uwagę zasługuje także i to, że w wielu zawodach egzamin przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej jest jedyną szansą potwierdzenia wiedzy i umiejętności i uzyskania tytułu oraz dokumentu kwalifikacyjnego. To jest bardzo ważne, gdyż przy istniejących – prawem dopuszczonych – możliwościach kształcenia w rzemiośle w zawodach pozaszkolnych (ale występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności rynku pracy) powstaje szansa znalezienia miejsca nauki a później pracy w działalności potrzebnej na lokalnym rynku pracy (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania – Dz.U. Nr 60, poz. 278 z późn. zmianami, w tym w dniu 12 listopada 2002 r. – Dz.U. Nr 197, poz. 1663). Dzięki takiemu systemowi jest szansa kształcenia w wielu zawodach potrzebnych na rynku, chociaż nie występujących masowo, co rzutuje w sposób oczywisty na możliwość organizowania dla nich nauki w systemie powszechnym. I żeby to jednoznacznie sprecyzować – nie jest rolą organizacji gospodarczej, jaką jest samorząd rzemiosła, tworzenie skansenu zawodowego dla zawodów zanikających. O tym decyduje zapotrzebowanie rynkowe i oczekiwania klienta, natomiast rzemiosło funkcjonując w skali mikro reaguje na widoczne potrzeby lokalnych społeczności. Jednym z licznych przykładów ilustrujących taką tezę może być zawód – rzemiosło „rymarz”, który już dawno został wyeliminowany z rynku przez licznych teoretyków i z pewnością nie jest i nie może być traktowany ani jako zawód masowy, ani jako zawód przyszłości, ale na jego wyroby rośnie zapotrzebowanie. Rośnie, o dziwo w społeczeństwach zaможnych tworzących nowy model życia wynikający ze statusu majątkowego. Na marginesie nasuwa się uwaga o skrępowaniu naszego sposobu myślenia magią wielkich liczb, a tymczasem warto zająć się i tymi małymi, może nie tak efektywnymi, ale obrazującymi problemy w otaczającej nas rzeczywistości. A z punktu widzenia gospodarowania kadrami na lokalnych rynkach pracy jest to z pewnością niedoceniona i niewykorzystana szansa.

Rzemieślnicze, a ściślej izbowe komisje egzaminacyjne działają w ogólnopolskim systemie potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Podstawą ich funkcjonowania jest ustawa o rzemiośle (ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle – tekst jednolity wprowadzony obwieszczeniem Marszałka Sej-

mu RP z dnia 25 czerwca 2002 r. Dz.U. Nr 112, poz. 979), zmieniona w ubiegłym 2003 roku przez ustawę o zmianie systemu oświaty (ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw – Dz.U. Nr 137, poz. 1304). Ustawa nadała (a w zasadzie utrzymała) kompetencje izbom rzemieślniczym do powoływania komisji egzaminacyjnych potwierdzających kwalifikacje zawodowe kandydatów na poziomie czeladnika i mistrza. System egzaminów w rzemiośle jest otwarty dla wszystkich kandydatów, niezależnie od ich środowiska zawodowego. Izby rzemieślnicze – na mocy ustawowej – upoważnione są do wydawania dokumentów kwalifikacyjnych w postaci **świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich**, opatrzonych pieczęcią z godłem Państwa. Dokumenty te są cenione na rynku pracy i to zarówno krajowym, jak i w innych państwach o czym m.in. świadczy znaczna liczba osób uwierzytelniających je z okazji wyjazdu za granicę, czy już podczas wykonywania tam pracy zawodowej. Podstawową przyczyną takiego stanu rzeczy – w przypadku zagranicy – jest możliwość przyrównania polskich dokumentów izbowych z takimiż wydawanymi w analogicznym – egzaminów izbowych – systemie w innych krajach. W przeszłości różnie bywało z tym procesem przyrównywania – czego przykładem znowu może być RFN, kraj chroniący konsekwentnie swój rynek pracy – ale obecnie, po 1 maja – dacie polskiej akcesji, sytuacja wydaje się być znacznie lepsza.

Polski system egzaminów w izbach rzemieślniczych przechodzi w ostatnich dwóch latach istotne zmiany wywołane powierzeniem w 2001 roku ministrowi właściwemu do spraw edukacji prawa regulowania sposobu powoływania i trybu działania komisji. Obowiązujące od połowy 2002 roku zasady organizacji izbowych komisji egzaminacyjnych i sposobu ich pracy przyczyniły się zarówno do zmian kadrowych w komisjach, jak metod ich pracy, przynosząc w konsekwencji podniesienie poziomu merytorycznego egzaminów.

Przyjęto jako zasadę, iż przewodniczący komisji i ich zastępcy powinni legitymować się wyższym wykształceniem i odpowiednią (sześćioletnią) praktyką w zawodzie. Takie uwarunkowanie formalne musiało wywołać bardzo istotne zmiany personalne w komisjach. Naturalnie nie zawsze takie rozwią-

zanie jest możliwe do wprowadzenia ze względu np. na unikatowość zawodu czy też nieliczną grupę fachowców deklarującą chęć pracy w komisjach. Wprowadzenie tej reguły jako jedynej do stosowania, doprowadziłoby w konsekwencji do paraliżu systemu i zamknęło drogę do zdobywania kwalifikacji w wielu zawodach. Minister Edukacji Narodowej i Sportu uwzględniając argumenty samorządu rzemiosła, reprezentującego pracodawców, dopuścił w szczególnie uzasadnionych przypadkach możliwość powoływania na funkcję przewodniczących komisji osób mających wykształcenie średnie, tytuł mistrza w zawodzie i przynajmniej sześcioletni staż pracy. Pomimo odstępstwa od reguły trzeba uznać to rozwiązanie za bardzo pragmatyczne i wychodzące naprzeciwko oczekiwaniom społecznym.

Cechą egzaminów izbowych jest sprawdzanie umiejętności i wiedzy kandydata przez zespół egzaminatorów składający się w zasadzie z pracodawców. Te egzaminy zawsze nacechowane były pragmatyzmem, nawet z pewnym przesunięciem punktu ciężkości w stronę upracticznienia. Z pewną dozą przesady można stwierdzić, że dla pracodawcy ważne jest oczywiście co kandydat **wie**, ale z pewnością ważniejsze jest to, co **umie**! Stąd w systemie egzaminów izbowych zaobserwować można tak dużą wagę przywiązywaną do części praktycznej egzaminu. Ma to swoje uzasadnienie w celu egzaminu, który ma stwierdzić przygotowanie kandydata do samodzielnego wykonywania pracy. Interesujące będzie w tym miejscu sięgnięcie do historii np. Uchwały Namiestnika Królewskiego w Radzie Stanu Królestwa Polskiego z dnia 31 grudnia 1816 r. w przedmiocie urzędzenia rzemiosł kunsztów i profesji (pisownia obecna). W części poświęconej nauce zawodu mówi się o egzaminie czeladniczym, polegającym na wykonaniu zadania w postaci „*wyrobienia sztuki czeladniczej*” oraz zadaniu kandydatowi „*zapytania z nauki religijnej i czyli umie czytać i pisać. Gdy z takowego popisu okaże się zdatnym, czeladnikiem mianowany zostanie*”. W programie egzaminu mistrzowskiego jest „*zrobienie sztuki mistrzowskiej, która pod dozorem urzędu, bez czyjej bądź pomocy, ma być wykonaną. Sztuka mistrzowska zadawana jest z kilku szczegółów, najwięcej w rzemiośle wyrabiających się*”. Na uwagę zasługuje, iż w programie egzaminu mistrzowskiego, a przynajmniej w treści uchwały, nie było mowy o części teoretycznej.

Od tamtego czasu zmieniło się wiele podczas egzaminów rzemieślniczych, których program wzbogacił się m.in. o treści teorii zawodowej, ale nadal podstawą egzaminu jest sprawdzenie umiejętności praktycznych kandydata i to zarówno na poziomie czeladnika, jak i mistrza. Obecnie o kolejności, w jakiej są odbywane części praktyczna i teoretyczna egzaminu decyduje przewodniczący komisji, ale mimo to z reguły egzamin rozpoczyna się od wykonania określonego przez komisję zadania praktycznego.

Utrzymano zasadę zewnętrżności egzaminu i to rzeczywistej zewnętrżności, stosowaną konsekwentnie od lat w rzemieślniczym systemie egzaminowania. Wśród trzech (egz. czeladniczy) lub czterech (egz. mistrzowski) egzaminatorów nie może zasiadać ani nauczyciel kandydata, ani jego pracodawca z okresu ostatnich trzech lat, ani inna osoba, której udział w egzaminie budziłby uzasadnione wątpliwości co do jej bezstronności. Ujawnienie zaistnienia takiej sytuacji może skutkować unieważnieniem egzaminu.

Egzaminatorzy, oprócz dowodu potwierdzającego ich kwalifikacje zawodowe muszą legitymować się przygotowaniem pedagogicznym wymaganym od nauczycieli lub ukończyć stosowny 80 godzinny kurs, przewidziany dla instruktorów praktycznej nauki zawodu (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 października 2003 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu – Dz.U. Nr 192, poz. 1875).

Dodatkowym przygotowaniem egzaminatorów do pełnienia tej funkcji jest kurs (udział w nim jest obowiązkowy) obejmujący zagadnienia organizacji pracy komisji, zasady przeprowadzania egzaminów, metodykę przygotowywania pytań i zadań oraz reguły oceniania. Program takiego kursu przygotował Związek Rzemiosła Polskiego – na podstawie ustawowego zobowiązania - i wprowadził jako dokument formalny. Tak więc należy przyjąć, że w skład izbowych komisji egzaminacyjnych wchodzi osoby przygotowane do pełnienia funkcji egzaminatora, zarówno z punktu widzenia znajomości zawodu, jak i metodyki egzaminowania i neutralne wobec kandydata.

Izby rzemieślnicze, tworząc komisje poszukują kandydatów także poza środowiskiem pracodawców, a więc wśród nauczycieli szkół zawodowych oraz kadry inżynieryjno-technicznej w innych niż rzemieślnicze zakładach pracy.

Nowe zasady egzaminowania przyniosły także inne, nowe rozwiązania i odejście od dotychczasowych utartych kanonów. Sam egzamin (czeladniczy i mistrzowski) składa się z dwóch etapów – praktycznego i teoretycznego. „Etap praktyczny polega na samodzielnym wykonaniu przez kandydata zadań egzaminacyjnych sprawdzających umiejętności praktyczne.” Warto porównać ten dzisiejszy zapis prawny z przywołanym wyżej, sprzed prawie dwustu lat. Może słowa są nieco inne, ale treść merytoryczna ta sama.

Zadania egzaminu praktycznego przygotowuje komisja, uwzględniając standardy wymagań egzaminacyjnych przygotowane dla tzw. zawodów szkolnych przez ministra właściwego ds. edukacji, a dla zawodów pozaszkolnych przez Związek Rzemiosła Polskiego. W tej właśnie instytucji opracowano, wspólnie z izbami rzemieślniczymi, standardy egzaminacyjne dla stu pięciu zawodów na poziomie mistrzowskim i pięćdziesięciu na poziomie czeladniczym dla zawodów z klasyfikacji rynku pracy, w których odbywa się nauka zawodu. Standardy, przyjęte formalnie uchwałą Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego w marcu br. (Uchwałą Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego Nr 5 z dnia 8 marca 2004 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminów czeladniczych i mistrzowskich w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła) wejdą oficjalnie w życie w dniu 1 września, a wcześniej są rozpowszechniane przez izby rzemieślnicze. Do września br. komisje stosują dotychczasowe wymagania. W tym miejscu na uwagę zasługuje pionierska praca, wykonana w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych minionego stulecia przez ówczesną organizację rzemiosła, polegająca na przygotowaniu poradników egzaminacyjnych dla kilkudziesięciu najpopularniejszych zawodów. Te opracowania, z oczywistymi modyfikacjami i uzupełnieniami, stosowane są przez komisje do chwili obecnej i to one będą od września zastąpione nowymi standardami.

Egzamin praktyczny odbywa się najczęściej u pracodawcy, w warunkach rzeczywistej pracy lub warsztatach szkoleniowych, a jego organizatorzy muszą zapewnić warunki niezbędne do samodzielnego wykonania zadania oraz sprawowania nadzoru nad pracą kandydata. Nadzór sprawuje dwóch członków komisji, ma on na celu zapewnienie samodzielności pracy kandydata, a także ocenę stosowanych metod pracy, umiejętności doboru narzędzi

i posługiwania się nimi. Maksymalny okres pracy kandydata nie może przekroczyć 24 godzin w okresie trzech dni, co jest stosunkowo – dla komisji oczywiście – łatwe do wyliczenia przy ustalaniu zadania. Kandydat na mistrza bądź czeladnika otrzymuje skierowanie na egzamin praktyczny, w którym jest opis zadania lub zadań i dodatkowe informacje od przewodniczącego komisji. Istotnym novum w zasadach egzaminu praktycznego jest dyspozycja dla przewodniczącego komisji, aby brał pod uwagę – przy określeniu zadania - niepełnosprawność kandydata. Oczywiście nie chodzi o stosowanie taryfy ulgowej, a o dostosowanie zadań do wymaganych możliwości ruchowych kandydata, bo przecież w istocie w przyszłym życiu zawodowym w takim właśnie zakresie wykonywać on będzie pracę.

Ocena wykonanej pracy dokonywana jest przez komisję na podstawie kryteriów zatwierdzonych przez izbę rzemieślniczą. Stosuje się skalę ocen sześciostopniową – „szkolną” – oceniając każde zadanie egzaminacyjne, przy zachowaniu reguły, zgodnie z którą, ocena niedostateczna z jednego zadania powoduje, iż cały etap praktyczny egzaminu oceniony musi zostać negatywnie. Ale w takim przypadku kandydat może kontynuować egzamin, przystępując do etapu teoretycznego. To jest również nowe rozwiązanie, z którym polscy przewodniczący komisji spotkali się podczas seminariów w Niemczech 1996–2001, i które wówczas zyskało ich uznanie. Do 2002 roku ocena negatywna z części praktycznej egzaminu, która zawsze występowała jako pierwsza, powodowała przerwanie dalszego egzaminu. Obecnie można egzamin kontynuować, a do poprawki z etapu praktycznego przystąpić w okresie najbliższych sześciu miesięcy. Oczywiście w przypadku negatywnej oceny uzyskanej z obydwu etapów – egzamin należy powtórzyć w całości.

Etap teoretyczny składa się z części pisemnej i ustnej i polega na udzieleniu odpowiedzi na pytania i rozwiązaniu wyznaczonych zadań. Część pisemna ma najczęściej formę testów obejmujących problematykę rachunkowości zawodowej, dokumentacji działalności gospodarczej, zasad bhp i ochrony przeciwpożarowej, podstawowe zasady ochrony środowiska, podstawowe przepisy prawa pracy oraz podstawową problematykę prawa gospodarczego i zarządzania przedsiębiorstwem. Program egzaminu pisemnego dla mistrzów wzbogacony jest o kalkulację zawodową oraz podstawy psychologii

i pedagogiki i metodykę nauczania. Te ostatnie kwestie wymagają dodatkowego wyjaśnienia, gdyż do szkolenia uczniów (określenie potoczne) upoważnia pracodawcę nie tylko dyplom mistrza, ale jeszcze dodatkowo świadectwo odbycia kursu pedagogicznego zakończonego egzaminem przed państwową komisją, powołaną przez kuratora. Wydaje się, że przyszłość powinna przynieść rozwiązanie w postaci jednego egzaminu mistrzowskiego z wydzielonym blokiem zagadnień pedagogiczno-metodycznych. Sposób składania tej części egzaminu powinien być problemem natury organizacyjnej do rozwiązania przez izby rzemieślnicze i kuratorów, ale rozstrzygnięcie tego pomogłoby także zdającym (jeden egzamin zamiast dwóch) i przyczyniłoby się do podniesienia rangi egzaminu mistrzowskiego. Zarówno kandydaci na czeladników, jak i na mistrzów w części pisemnej egzaminu wykonują rysunek zawodowy wg wymagań określonych przez komisje.

Podczas części ustnej komisja oczekuje odpowiedzi na pytania z zakresu technologii, maszynoznawstwa i materiałoznawstwa zawarte w zestawach losowanych przez kandydatów. Na uwagę zasługuje, iż tematy części pisemnej nie są tożsame z tematyką części ustnej, co uniemożliwia poprawienie negatywnej oceny uzyskanej podczas sprawdzianu pisemnego. Ta część egzaminu musi odbywać się w warunkach gwarantujących samodzielność wykonania i nie może trwać dłużej niż 210 minut, natomiast część ustna egzaminu nie może trwać dłużej niż 30 minut, naturalnie w odniesieniu do jednego kandydata.

Oceny wiedzy prezentowanej przez kandydatów podczas części pisemnej i ustnej dokonuje zespół egzaminacyjny na podstawie not wystawionych z każdego przedmiotu, a ocena końcowa jest efektem osiągnięć uzyskanych w obydwu etapach. Ocena pozytywna egzaminu w części teoretycznej musi być poprzedzona notami co najmniej dopuszczającymi uzyskanymi w poszczególnych etapach egzaminu. Także w przypadku części teoretycznej egzaminu ocena negatywna uzyskana w jednym etapie (pisemnym bądź ustnym) nie przekreśla możliwości przystąpienia do kolejnego etapu.

Ewentualny egzamin poprawkowy odbywa się w założeniu z tematu, w którym odpowiedź oceniono negatywnie bądź na życzenie zainteresowanego kandydata z całości etapu pisemnego lub ustnego. To jest istotna kwe-

stia, gdyż zarówno na świadectwie czeladniczym, jak i na dyplomie mistrzowskim wpisuje się końcową ocenę egzaminu. A więc kandydat w zasadzie powinien być zainteresowany, aby ten dokument kwalifikacyjny, otwierający drogę do zawodu zawierał ocenę wyższą, aniżeli „dopuszczający” czy „dostateczny”.

W obecnym systemie istnieje możliwość prawna zgłoszenia przez kandydata zastrzeżeń do przebiegu egzaminu, o ile uzna, że naruszono przepisy dot. przeprowadzania egzaminu. Kandydat ma na to trzy dni, liczone od zakończenia egzaminu, a zastrzeżenie powinien skierować do izby rzemieślniczej. Na uwagę zasługuje, iż zastrzeżenie może dotyczyć procedury egzaminu i jej zgodności z prawem, a nie oceny poziomu wiedzy i umiejętności dokonanej przez komisję.

Do egzaminu czeladniczego i mistrzowskiego – jak to wskazano wyżej – mogą przystąpić wszystkie osoby zainteresowane uzyskaniem tytułu kwalifikacyjnego, jeżeli spełniają określone warunki formalne i posiadają niezbędne dokumenty szkolne i potwierdzające odbycie praktyki zawodowej. Spełnienie warunku ukończenia nauki w gimnazjum, a wcześniej w ośmioklasowej szkole podstawowej jest konieczne. System egzaminów rzemieślniczych przewiduje dwuetapowość tzn. egzamin czeladniczy i po trzech latach praktyki w zawodzie egzamin mistrzowski, ale istnieją różnorodne uwarunkowania odbiegające od tego schematu. Przykładem jest warunek samodzielnego wykonywania - w ramach prowadzonej działalności gospodarczej – w okresie co najmniej sześciu lat zawodu, w którym kandydat zamierza składać egzamin. To jest istotny zapis, bowiem w świetle polskiego systemu prawnego dopuszczającego samodzielną działalność bez potrzeby wykazywania kwalifikacji daje przedsiębiorcom szansę bezpośredniego przystąpienia do egzaminu mistrzowskiego, a w konsekwencji otwiera możliwości powiększenia bazy szkoleniowej.

Decyzję o dopuszczeniu do egzaminu podejmują izby rzemieślnicze, a jedynym ograniczeniem formalnym dotyczy młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, którzy po zakończeniu nauki zawodu przystępują do egzaminu czeladniczego w tej izbie, na terenie której odbywali edukację. W systemie dopuszczania do egzaminów uwzględniono

także poziom dotychczasowych kwalifikacji kandydata zwalniając np. absolwentów szkół średnich i wyższych o kierunkach odpowiadających określonemu rodzajowi rzemiosła od zdawania odpowiednich tematów podczas egzaminu teoretycznego. Instruktorzy nauki zawodu nie muszą składać egzaminu w części dot. podstaw psychologii i pedagogiki oraz metodyki nauczania. Podobny zapis dotyczy laureatów trzech pierwszych miejsc olimpiad, turniejów i konkursów zawodowych, którzy są zwolnieni od części praktycznej lub – w odpowiednim – zakresie teoretycznej egzaminu.

Przedstawione różnorodne rozwiązania świadczą o elastyczności systemu egzaminów izbowych bowiem celem jego jest egzekwowanie wiedzy i umiejętności kandydata, a nie piętrzenie przeszkód natury formalnej.

Kandydaci, zamierzający przystąpić do egzaminu, wnoszą stosowną opłatę przeznaczoną na pokrycie kosztów, której wysokość ustalają poszczególne izby rzemieślnicze, w ramach określonych w przepisach ministra właściwego ds. edukacji (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 4 grudnia 2002 r. w sprawie egzaminów kwalifikacyjnych na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych – Dz.U. Nr 20, poz. 171, z 2003 r.). Stosowane są dość powszechnie zwolnienia częściowe lub całkowite od opłaty, udzielane na uzasadniony wniosek kandydata. Opłaty za egzamin czeladniczy składany przez absolwentów nauki rzemiosła ponoszą mistrzowie szkolący. Uściślając, ponoszą za pierwszy egzamin, a w przypadku konieczności powtórzenia egzaminu, koszty ponosi już sam zainteresowany.

Efektom pozytywnie złożonego egzaminu jest wydane przez izbę rzemieślniczą świadectwo czeladnika lub dyplom mistrza. Obydwa te dokumenty wystawiane są wg wzorów określonych przez Ministra Edukacji Narodowej i Sportu i zawierają – obok oceny, o czym była mowa wcześniej – dane personalne kandydata łącznie z jego fotografią i oczywiście nazwę zawodu i datę egzaminu.

Egzaminy w rzemiośle są też szansą dla osób bezrobotnych i zamierzających przekwalifikować się, a na uwagę zasługuje możliwość uzyskania refundacji kosztów takiego egzaminu, kończącego się uzyskaniem tytułu zawodowego (ustawa z dnia 20 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o zatrudnie-

Polityka rynku pracy

niu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o systemie oświaty – Dz.U. Nr 6, poz. 65 z 2003 r.).

Egzaminy izbowe mają opinię trudnych, ale też ich konsekwencją jest opinia pozytywna o umiejętnościach i wiedzy posiadacza dokumentu uzyskanego tą drogą, dlatego z przekonaniem można stwierdzić, że wysiłek włożony w przygotowanie do egzaminu zwróci się w przyszłej pracy zawodowej.

Informacje o adresach izb rzemieślniczych i powołanych przez nie komisjach egzaminacyjnych znajdują się na stronie: www.zrp.pl.

Dobre przykłady

Dżenia Sarpalius-Małuszkiewicz
Akademia Rzemiosła Pomorskiej Izby Rzemieślniczej
Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku

Nowatorskie formy kształcenia w Pomorskiej Izbie Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku

Małe i średnie przedsiębiorstwa odgrywają znaczącą rolę w polskiej gospodarce. Świadczy o tym skala udziału małych i średnich firm w strukturze zatrudnienia, produkcji narodowej, strukturze podmiotowej gospodarki oraz strukturze kształcenia zawodowego. Przedsiębiorstwa te są motorem rozwoju rynku lokalnego i regionalnego, jednocześnie wykazując największą elastyczność w dostosowywaniu się do szybko postępujących zmian w gospodarce.

W Polsce działa ponad 1300 organizacji zrzeszających przedsiębiorców, w tym 842 to organizacje rzemiosła (cechy, spółdzielnie, izby rzemieślnicze oraz Związek Rzemiosła Polskiego).

Organizacje samorządu rzemiosła w sposób szczególny rozumieją swą rolę na rzecz kształtowania wizerunku nowoczesnego rzemiosła, rzemieślnika i zakładu rzemieślniczego oraz kształcenia zawodowego nowych kadr rzemieślniczych.

Istotnym elementem działalności środowiska rzemieślniczego jest prowadzenie przygotowania wykwalifikowanych kadr dla gospodarki i ogranicze-

Dobre przykłady

nia bezrobocia. Wyraża się to kształceniem praktycznym w rzemieślniczych zakładach pracy ponad 90 tysięcy młodocianych, przy czynnym udziale 34 tysięcy rzemieślników. Wiele zawodów istnieje obecnie tylko dzięki temu, że prowadzona jest nauka zawodu poprzez pracę w rzemieślniczym zakładzie. Na efekty nauczania zawodu w rzemiośle wpływają różne czynniki, z których najważniejszymi są: indywidualny tok nauczania, szybkie wprowadzanie nowych technologii i prawie natychmiastowe reagowanie na potrzeby rynku, nauka dla pracy poprzez pracę.

Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku w oparciu o własną bazę, środki finansowe oraz kadre dydaktyczną prowadzi kursy przygotowujące do egzaminu kwalifikacyjnego dla pracowników młodocianych nie uczęszczających do zasadniczych szkół zawodowych. Jesteśmy jedynym w województwie pomorskim organizatorem tego typu szkolenia dla młodzieży, która nie kwalifikuje się do dalszej nauki w szkołach ponadgimnazjalnych. Jest to grupa około 800 osób. Ośrodki szkoleniowe mieszczą się w siedzibach cechów rzemiosł oraz w Izbie. Są to placówki oświatowe wpisane do ewidencji niepublicznych placówek oświatowych.

Bazując na doświadczeniu własnym oraz cechowych ośrodków szkoleniowych stwierdziliśmy, że uczącą się młodzież należy przygotować do maksymalnego wykorzystania swoich potencjalnych możliwości i umiejętności. Koniecznością staje się wykształcenie takiego kursanta, który na bazie swoich możliwości intelektualnych, umiejętności zawodowych oraz cech osobowych będzie mógł zaistnieć na rynku pracy, zgodnie z wymogami gospodarki rynkowej.

Nieustanne zmiany zachodzące w organizacji przedsiębiorstwa i jego wyposażeniu technicznym zmieniają wymagania stawiane pracownikowi, wpływając na konieczność jego przekwalifikowania. Pracownik musi czuć potrzebę doksztalcania się, zdobywania nowych umiejętności potrzebnych do wykonywania powierzonych mu zadań.

Mobilność pracownika staje się celem nadrzędnym w kształceniu zawodowym, bowiem jest ona równoznaczna z przygotowaniem pracownika do życia w zmieniających się warunkach oraz do twórczej pracy.

Dobre przykłady

Pomorska Izba w swojej strategii na najbliższe cztery lata założyła rozwój rzemieślniczego systemu edukacji, jak również kształcenie młodych rzemieślników zgodnie z potrzebami małych i średnich wynikającymi z potrzebami rynku pracy. Prowadząc rozeznanie wśród zakładów rzemieślniczych (konkursy, szkolenia, seminaria, spotkania starszyzny cechowej) stwierdziła, że istnieje zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę w branży budowlanej w zawodach: instalatorstwo sanitarne i c.o., posadzkarz, murarz-betoniarz, malarz-tapeciarz, która byłaby przygotowana do stosowania nowych technologii, efektywnych metod roboczych oraz dobrej organizacji pracy. Pracodawcy szczególnie podkreślali braki w naszym szkolnictwie zawodowym w zakresie robót instalacyjnych. Chodziło tu o umiejętności w zakresie montażu instalacji wodno-kanalizacyjnych rur polietylenowych, polibutylenowych, nowoczesnych systemów uszczelnień, itd.

Znając te oczekiwania Izba przygotowała w ramach programu Leonardo da Vinci projekt stażu w Niemczech uczniów z pomorskich zakładów rzemieślniczych.

Projekt „Kształcenie w rzemiośle – przygotowaniem do rozwiązań europejskich” uzupełniał program kształcenia młodych rzemieślników o poznanie nowych technologii. Uczestniczący w stażach uczniowie zapoznali się z nimi, w rezultacie uzyskali przewagę nad swoimi kolegami. Równocześnie staż był kształcący, bo dał tym młodym ludziom zastrzyk wiedzy i umiejętności, których nie zdobyliby w kraju. Pozwolił także wytyczyć stażystom cele, do których będą dążyć, np. nauka języka niemieckiego, założenie własnej działalności, praca w Unii Europejskiej itd.

Sam wyjazd do Niemiec i możliwość pracy w tamtejszych zakładach rzemieślniczych poszerzał uczestnikom stażu możliwości ćwiczeń warsztatowych, ponieważ wyposażenie polskich szkół zawodowych, jak i wielu zakładów odbiega znacząco od europejskich.

Praktyka odbywała się w partnerskich niemieckich zakładach rzemieślniczych i zakończyła się uzyskaniem przez beneficjentów certyfikatów wystawionych przez Izbę Rzemieślniczą we Frankfurcie nad Odrą oraz Pomorską Izbę Rzemieślniczą MSP w Gdańsku.

Dobre przykłady

Izba prowadzi ożywioną współpracę z izbami rzemieślniczymi w Cean we Francji oraz Würzburgu i Frankfurcie nad Menem w Niemczech. Partnerzy z izb są bardzo zainteresowani współpracą w zakresie wymiany młodzieży uczącej się w zakładach rzemieślniczych. Uważają, że zarówno młodzież polska, jak i młodzież z krajów unijnych może bardzo dużo wynieść ze staży w zakładach rzemieślniczych. Francuzi są bardzo zainteresowani przyjęciem na staż naszych uczniów w zawodzie rzeźnik-wędliniarz. Miałby to być staż dwuletni, który umożliwiłby młodzieży zdobycie kwalifikacji zawodowych. We Francji przebywała już na stażu polska młodzież w zawodach fryzjer, drukarz, kucharz oraz złotnik. Natomiast w bieżącym roku polscy uczniowie wyjeżdżają na staż do Würzburga w zawodach: fryzjer, mechanik samochodowy, blacharz samochodowy, instalator c.o., piekarz.

Wyniki stażu są szczegółowo analizowane przez pracowników Izby w celu wykorzystania istotnych spostrzeżeń do doskonalenia szkoleń zawodowych prowadzonych w Akademii Rzemiosła.

Stwierdzono, że głównym wyzwaniem dla uczestników stażu jest przekroczenie bariery językowej i nawiązanie efektywnych kontaktów w trakcie stażu. Młodzież ucząca się w szkołach zawodowych ma znacznie ograniczoną możliwość nauki języka obcego. Innym istotnym wyzwaniem dla tej młodzieży jest konieczność przekroczenia barier mentalnościowych. I tak, jak w przypadku pierwszego wyzwania trudno zmienić istniejącą sytuację ze względu na ograniczenia szkół w zakresie posiadania dostatecznych środków finansowych, jak i wykwalifikowanej kadry, tak w drugim przypadku należy podczas prowadzonych szkoleń budować u młodzieży postawę otwartości na inną rzeczywistość społeczno-kulturową. Młodzi ludzie muszą być przekonani, że warto inwestować w siebie, warto się uczyć, aby dorównać rówieśnikom z Unii Europejskiej.

Równoległe z kształceniem młodocianych Izba prowadzi szkolenia dorosłych: przekwalifikowujące oraz doksztalcające.

Pomysł prowadzenia szkoleń dla osób dorosłych zrodził się z obserwacji potrzeb rynku pracy. Wiele osób trafiało do Izby z zapytaniem o możliwość zdobycia zawodu lub przekwalifikowania w połączeniu z uzyskaniem tytułu

Dobre przykłady

zawodowego. Pytający oczekiwali takich szkoleń, które dałyby im możliwość faktycznego zapoznania z zawodem w miejscu pracy. Dużą słabością polskiego systemu kształcenia zawodowego jest brak związków z pracodawcą. Zgodnie z założeniami reformy większość uczniów kończy licea. Czy to wystarczy, żeby znaleźć pracę, jeśli absolwenci nie zechcą kontynuować nauki? Gdzie taki młody człowiek może zdobyć zawód? Reforma zakładała, że takie szanse stworzy kształcenie ustawiczne, które pomoże wyrównać szanse edukacyjne młodzieży.

Pozaszkolny system ustawicznego kształcenia zawodowego tworzą kursy, seminaria, warsztaty, staże, praktyki zawodowe, samokształcenie kierowane. Najbardziej rozpowszechnioną formą są kursy.

Bazując na doświadczeniach w kształceniu młodocianych Izba zwróciła się do mistrzów szkolących z prośbą o wyrażenie opinii na temat możliwości prowadzenia kursów dla osób dorosłych w miejscu pracy.

Początkowo środowisko odnosiło się sceptycznie do tego pomysłu, postrzegając kursantów jako potencjalną konkurencję. Jednakże prowadzone przez Izbę dyskusje ze środowiskiem na temat niezaprzeczalnej potrzeby wypracowania systemowego modelu kształcenia zawodowego w powiązaniu z rynkiem pracy spowodowały, że przedsiębiorcy zdecydowali się na udział w tym przedsięwzięciu.

Oczekiwania pracodawców wobec modelu kształcenia zawodowego skupiły się na wykształceniu kursanta o przydatnych w firmie umiejętnościach zawodowych oraz interpersonalnych.

Przedsiębiorcy chcieli mieć wpływ na przebieg szkolenia zawodowego w zakresie:

1. Udziału w przygotowaniu programów kształcenia zawodowego dla osób dorosłych,
2. Udziału w współorganizowaniu szkolenia – prowadzenie części praktycznej szkolenia na terenie zakładu,
3. Pomiaru efektu szkolenia – poprzez organizowanie egzaminów wewnętrznych przed egzaminem końcowym,
4. Analizowania wyników egzaminów i wnioskowania o wprowadzenie zmian w kształceniu.

Dobre przykłady

Sprowadzenie pracodawcy do roli współorganizatora procesu kształcenia zawodowego przyniosło niespodziewanie dobre rezultaty. Izba zyskała dobrze wyposażone technicznie warsztaty szkoleniowe, gdzie kursanci mają dostęp do nowych technologii. Kursy mogą być organizowane w formie dostosowanej do potrzeb uczestników.

Kursanci zdobywają wiedzę na rzeczywistym stanowisku pracy. Poznają nie tylko zawodowe wymagania pracodawcy, ale również język danej branży, etykę zawodową, umiejętności pracy w zespole, kontaktują się z klientem. Mają perspektywę zatrudnienia zgodnie z uzyskanymi kwalifikacjami. Stykają się z rzeczywistym rynkiem pracy. Natomiast po zakończeniu szkolenia mogą przystąpić do egzaminu zawodowego i uzyskać tytuł czeladnika.

Pracodawcy mają możliwość przygotowania przyszłych pracowników pod swoje potrzeby i wymagania. Przygotowują pracownika pod konkretne stanowisko pracy. Mają wpływ na zawartość merytoryczną szkolenia. Promują swój zakład wśród potencjalnych klientów.

Z kształcenia i szkolenia ustawicznego w Pomorskiej Izbie korzystają:

- osoby bezrobotne,
- osoby indywidualne,
- właściciele oraz pracownicy MSP.

Jeśli chodzi o udział osób bezrobotnych w szkoleniach, to jest on uwarunkowany zgodą uprawnionego urzędu pracy. Środki przeznaczone na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w dużej części przeznaczone są na szkolenie i przekwalifikowanie bezrobotnych. Urzędy pracy samodzielnie decydują, na jakie szkolenia przeznaczą więcej środków finansowych. Jest to kwestia realizowanej przez nie polityki na lokalnym rynku pracy. Bezrobotny może być skierowany na szkolenie w sytuacji braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia, utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie. Szkolenia osób bezrobotnych nie mogą trwać dłużej niż 6 miesięcy. W wyjątkowych przypadkach mogą być one przedłużone do 12 miesięcy. Urzędy pracy preferują szkolenia krótkie i tanie, a takie szkolenia nie mogą zapewnić uzyskania przez bezrobotnego tytułu zawodowego.

Dobre przykłady

Najchętniej wybieranymi przez urzędy pracy długimi szkoleniami są kursy fryzjerskie i kosmetyczne. Z krótkich szkoleń największą popularnością cieszą się: minimum sanitarne, przedłużanie paznokci, manicure, pedicure.

Jedną z głównych barier w wyborze kierunków szkolenia i przekwalifikowania jest brak prognoz rozwoju sytuacji ekonomicznej i rozwoju aktywności gospodarczej w odniesieniu do lokalnych i regionalnych rynków pracy oraz brak badań na temat potrzeb rynku pracy. Ponadto urzędy pracy w przypadku szkoleń indywidualnych warunkują sfinansowanie szkolenia, od przedstawienia przez uczestnika szkolenia zaświadczenia od pracodawcy, że zatrudni on wymienioną osobę po zakończeniu szkolenia. Taka sytuacja znacznie ogranicza możliwości kształcenia indywidualnego osób dorosłych.

Ze szkoleń dla osób dorosłych korzystają przede wszystkim osoby indywidualne, które nie tylko chcą zdobyć nowy zawód, ale także zrealizować swoje marzenia. Dostępność szkoleń jest uwarunkowana możliwościami finansowymi osoby uczącej się oraz miejscem zamieszkania. Co ciekawe można stwierdzić, że 80% uczestniczących w szkoleniach osób opłaca szkolenia we własnym zakresie. Na podkreślenie zasługuje fakt, że większość kształcących się ma relatywnie wysoki poziom wykształcenia. Są to osoby z wykształceniem średnim i wyższym nie posiadające w swoim zawodzie pracy i pragnące podjąć dokończycie w związku ze zmianą zawodu.

Z danych Pomorskiej Izby wynika, że zainteresowaniem cieszyły się zawody, w których można świadczyć usługi dla ludności: szewc, kominiarz, krawcowa, lakiernik, blacharz samochodowy, instalator sanitarny i c.o., złotnik-jubiler, mechanik pojazdów samochodowych, kucharz.

Z opinii uczestników szkoleń wynika, że świadczone przez Izbę usługi szkoleniowe są prowadzone na wysokim poziomie i gwarantują zdobycie kwalifikacji zawodowych. Potwierdza to fakt, iż często do Izby trafiają osoby, które wcześniej kończyły kursy zawodowe w innych ośrodkach szkoleniowych. Kursy te nie spełniały oczekiwanych rezultatów osób szkolonych. Chodziło tu przede wszystkim o dobre opanowanie zawodu, które umożliwiłoby potwierdzenie kwalifikacji przed komisją egzaminacyjną.

Od roku 1991 Izba realizuje szkolenia dla pracodawców oraz pracowników MSP. Należy podkreślić, że w środowisku rzemieślniczym występuje potrzeba szkolenia zarówno właścicieli firm, jak i pracowników.

Dobre przykłady

Szkolenia, dla MSP obejmują między innymi tematy: marketing, sprzedaż, organizacja i zarządzanie firmą, rozwój osobisty, negocjacje, controlling, przedsiębiorczość, rachunkowość, prawo podatkowe, kursy pedagogiczne dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, rozwiązywanie problemów, pomoc w budowaniu strategii firmy.

Od 1996 roku Pomorska Izba na wyraźną potrzebę środowiska rzemieślniczego zainteresowała się tematyką jakości. Na początku oferowała przedsiębiorcom warsztaty o tej tematyce, które miały za zadanie poprawę jakości zarządzania oraz produkcji i usług w firmach. Był to początek drogi, która zaprowadziła firmy w późniejszym okresie do certyfikacji.

Ponieważ oferowane na rynku edukacyjnym szkolenia i doradztwo dotyczące wdrażania systemów jakości są dla małych firm zbyt drogie powstał pomysł napisania takiego programu szkoleniowego dla małych firm, który pozwoliłby obniżyć koszt szkolenia, skrócić czas wdrażania oraz skorzystać z doświadczeń europejskich. Aby zrealizować ten pomysł Pomorska Izba złożyła w ramach programu Leonardo da Vinci projekt pilotażowy „Modułowe programy grupowego wdrażania systemów jakości norm ISO oraz przygotowania trenerów ds. jakości MSP – ISO’team”.

W wyniku realizacji projektu powstał nowy, eksperymentalny program grupowego wdrażania systemów jakości w przedsiębiorstwach sektora MSP oraz program szkoleniowy dla trenerów. Programy te pozwoliły upowszechnić ideę jakości także wśród firm spoza województwa pomorskiego. Dzięki wyszkoleniu przez Pomorską Izbę trenerów z izb rzemieślniczych w Łodzi, Katowicach, Słupsku, Olsztynie projekt mógł się upowszechnić w tych środowiskach rzemieślniczych.

Izba Pomorska do chwili obecnej w ramach grupowego wdrażania przeszkoliła i doprowadziła do certyfikacji zgodnie z normą ISO 9001 ponad 100 firm.

Firmy cały czas chętnie korzystają z oferowanych przez nas szkoleń, ponieważ dzięki nim znacznie został obniżony koszt wdrażania systemu jakości, skrócił się także czas wdrażania do około pół roku. Program pozwala aktywnie zaangażować pracowników we wdrażanie i doskonalenie jakości w firmach. Ponadto, dzięki prowadzonym w ramach szkolenia audytom wewnątrz-

Dobre przykłady

nym jest doskonały transfer wiedzy i dobrych praktyk w ramach przedsiębiorstw uczestniczących w szkoleniu. Fakt, iż zarówno materiały jak i program szkoleniowy powstały na bazie doświadczeń rynku polskiego, niemieckiego i holenderskiego daje gwarancję firmom, że skorzystanie z proponowanego systemu szkoleń nie tylko podniesie jakość w ich przedsiębiorstwach, ale także zbliży je do realiów działania na rynku Unii Europejskiej.

Za duży sukces projektu należy uznać fakt, że jeszcze w trakcie jego trwania Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku oraz izby rzemieślnicze w Słupsku, Olsztynie i Łodzi oraz Wojewódzkie Zrzeszenie Handlu i Usług w Gdańsku przystąpiły do grupowego wdrażania systemu jakości zgodnie z normą ISO 9001, wdrożyły system oraz uzyskały certyfikaty jakości.

Sukces projektu „ISO’team” oraz wyniesione z niego doświadczenia spowodowały, iż Pomorska Izba kolejny raz jako promotor podjęła trud aplikowania do Unii Europejskiej o środki finansowe na realizację projektu pilotażowego mającego na celu wypracowanie metody szkolenia i wdrażania systemu HACCP w małych i średnich przedsiębiorstwach. Pomimo, że małe i średnie przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem żywności często działają na rynkach lokalnych, gospodarka globalna wywiera na nie coraz większy wpływ. Przyszłość naszych zakładów i droga, którą będą zmierzały ku tej przyszłości, przybierają coraz bardziej realne kształty. Integracja z Unią Europejską z pewnością przyspieszy tempo zmian w naszej gospodarce. Wiele firm może tego tempa nie wytrzymać. Chcąc pomóc naszym zakładom w dostosowaniu do norm europejskich, wspólnie z partnerami z Niemiec i Francji przygotowaliśmy „Modułowy program szkoleniowy grupowego wdrażania systemu HACCP dla branży spożywczej sektora MSP”. Projekt skierowany jest do tych firm, które świadomie budują swoją przyszłość, śledząc zagrożenia i szanse wynikające z integracji.

Działania realizowane w czasie grupowego szkolenia firm pozwalają na gruntowne przeszkolenie zakładowego zespołu HACCP w zakresie zasad systemu HACCP, a co najważniejsze dostarczają wszechstronnej wiedzy praktycznej i przygotowują pracowników do samodzielnego wdrażania i re-alizowania systemu w swoich zakładach. Szkolenie służy nie tylko podnosze-

Dobre przykłady

niu kwalifikacji personelu, ale przede wszystkim skupia się na praktycznych aspektach firm, czego efektem są opracowywane w ramach szkoleń dokumentacje zakładowych systemów HACCP. Należy również podkreślić, że metoda grupowego wdrażania systemu HACCP stanowi kompleksowe podejście obejmujące wszystkie obszary działania, począwszy od zasad Dobrej Praktyki Produkcyjnej (GMP) i Dobrej Praktyki Higienicznej (GHP) oraz oczywiście samego systemu HACCP z dokumentacją dla wszystkich wymienionych obszarów oraz wytycznymi do wdrażania i realizowania systemu w praktyce. Tajemnica sukcesu naszych szkoleń polega na tym, że głównymi realizatorami zadań w grupowym wdrażaniu systemu HACCP są sami uczestnicy, którzy cały czas są prowadzeni i wspierani przez ekspertów Izby.

Realizowane przez Izbę szkolenia udowodniły, że opracowanie i wdrożenie HACCP jest możliwe w firmach rzemieślniczych, ponadto nie wymaga dużych nakładów finansowych i czasowych.

Dzięki udziałowi w szkoleniach grupowych, pracownicy firm mogą pozwolić sobie na szybsze i oszczędniejsze zdobywanie kwalifikacji a firmy na podnoszenie swojej konkurencyjności na rynku krajowym oraz europejskim.

Wymagania stawiane małym firmom w zakresie HACCP narzuciły nam potrzebę przygotowania modułów z poszczególnych zakresów tematycznych HACCP tak, aby można je było zastosować w zależności od etapu, na jakim firma znajduje się przy wdrażaniu systemu. Firmy zwróciły nam także uwagę na konieczność udostępnienia partii materiału szkoleniowego przez Internet, aby mogły łatwiej przygotować się do zajęć, jak również samodzielnie przerabiać część zagadnień w domu, czy też w miejscu pracy.

Wszystkie te spostrzeżenia i uwagi zarówno Izby jak i firm przyczyniły się do pomysłu przygotowania nowego projektu „Nowoczesny model kształcenia interaktywnego dla pracowników branży spożywczej sektora MSP-Nauczanie on-line”. Jeżeli projekt zostanie zatwierdzony przez Komisję Europejską powstaną nowe materiały szkoleniowe, które wzbogacą ofertę kształcenia ustawicznego Izby. Będą to:

- Multimedialny pakiet szkoleniowy dla MSP,
- Multimedialny pakiet szkoleniowy dla uczniów,
- Pakiet metodyczny dla trenerów,
- Pakiet metodyczny dla nauczycieli.

Dobre przykłady

Wprowadzenie nowoczesnych technik informatycznych w proces szkolenia HACCP pozwoli firmom szybko i skutecznie wdrożyć system. Z kolei wprowadzenie oferty nauki z zakresu HACCP w ramach szkolenia zawodowego pomoże systematycznie zmieniać mentalność młodego pokolenia, uświadamiając mu jak ważnym elementem w działalności firmy jest jakość. Natomiast dla grupy docelowej nauczycieli moduły multimedialne będą dobrym instrumentem do szkolenia uczniów. Włączenie Internetu do narzędzi nauczania pozwoli nauczycielom na kontakt z uczniem, także poza szkołą.

Reasumując powyższe rozważania na temat kształcenia ustawicznego prowadzonego w Pomorskiej Izbie należy podkreślić, że tematyka szkoleń oraz tworzone, nowe programy nauczania wynikają z głęboko przemyślanej strategii działania naszej organizacji. Priorytetem tej strategii jest wspieranie działań dostosowawczych naszych firm do norm, standardów i warunków konkurencyjności w Unii Europejskiej. Ponieważ jest to proces, który nigdy się nie kończy, wymaga on stałej aktywności zarówno Pomorskiej Izby Rzemieślniczej, jak i małych i średnich firm naszego regionu. Wychodzimy bowiem z założenia, że tylko szkolenia zgodne z potrzebami rynku oraz realizowane przy współpracy z pracodawcami są gwarancją dobrej jakości, obniżenia bezrobocia oraz poprawy koniunktury sprzyjającej rozwojowi firm.

Danuta Cichowicz
Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie

Inicjatywy lokalne dotyczące regionalnego rynku pracy i współpracy transgranicznej

Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie jest jednostką organizacyjną powiatu chełmskiego. Swoim zasięgiem działania obejmuje obszar powiatu chełmskiego oraz Miasta Chełma na prawach powiatu.

Od kilku lat sytuacja na chełmskim rynku pracy jest bardzo trudna.

Według danych statystycznych liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie w dniu 31.01.2004 roku wynosiła 15 134 i wzrosła w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego o 9,6%. Stopa bezrobocia w mieście Chełm wynosi 25%, a w powiecie ziemskim 18,8%.

Mimo tak wysokiego bezrobocia obserwuje się również pozytywne zmiany zachodzące na rynku pracy. Tempo przyrostu liczby osób bezrobotnych stopniowo maleje, zwiększyła się o ok. 2% liczba nie subsydiowanych miejsc pracy, wzrosła o ok. 30% liczba osób rozpoczynających działalność gospodarczą, więcej osób bezrobotnych doksztalca się lub zmienia swoje kwalifikacje.

Bardzo trudna sytuacja na lokalnym rynku pracy uświadomiła miejscowej społeczności, że należy poszukiwać nowych sposobów ograniczania bez-

Dobre przykłady

robocia. Uznano, że szansą rozwiązania problemu mogą być działania podejmowane w ramach partnerstw lokalnych.

Tworzenie partnerstw lokalnych jest obecnie najbardziej popularną na świecie metodą ożywienia gospodarczego i walki z bezrobociem. Metoda ta polega na rozwiązywaniu problemu bezrobocia poprzez aktywne zaangażowanie się różnych partnerów rynku pracy oraz wzajemne wykorzystanie swoich doświadczeń, możliwości technicznych, finansowych i organizacyjnych. Partnerzy muszą być przekonani, że połączenie środków finansowych i działań przyniesie korzyści dla całej społeczności.

Głównymi partnerami Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie przy realizacji projektów rynku pracy są najczęściej: samorządy terytorialne, pracodawcy, organizacje pozarządowe, kościelne, jednostki szkolące oraz prasa i telewizja.

Ponieważ obecnie na ziemi chełmskiej trudno jest tworzyć miejsca pracy w produkcji, budownictwie i transporcie, partnerzy lokalni postanowili inicjować miejsca pracy w dziedzinach dotąd słabo rozwijanych, np.: przy odnowie i pielęgnacji starych parków, zabytków oraz w sferze łagodzenia problemów społecznych np.: przy organizowaniu opieki nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, profilaktyce przeciwalkoholowej i pomocy psychologicznej dla osób które z powodu bezrobocia tracą poczucie bezpieczeństwa i sens życia.

Niniejsze opracowanie prezentuje kilka inicjatyw, które realizowane były przy udziale różnych partnerów lokalnych.

I. Program „Wsparcie organizacji pozarządowych”

Na obszarze chełmszczyzny liczba organizacji pozarządowych jest mała. Rzadko zatrudniają one pracowników etatowych, opierając swoją działalność głównie na wolontariuszach. Lokalne organizacje pozarządowe dysponują bardzo małymi środkami finansowymi. Najczęściej są to niewielkie dotacje przekazywane przez samorządy lokalne lub skromne darowizny firm prywatnych.

Ponieważ w krajach wysoko rozwiniętych organizacje pozarządowe generują około 13% ogółu miejsc pracy, partnerzy uznali, że warto wdrożyć

Dobre przykłady

program, którego celem jest rozwój organizacji pozarządowych i tworzenie miejsc pracy w tym sektorze.

Program polega na organizowaniu subsydiowanych miejsc pracy w tych organizacjach pozarządowych, które podjęły się inicjatyw na rzecz ograniczenia bezrobocia lub pomocy społecznej.

Organizacjom tym powiatowy urząd pracy refunduje z Funduszu Pracy przez okres 6 miesięcy 95% kosztów wynagrodzenia zatrudnianej osoby bezrobotnej oraz składkę ubezpieczenia społecznego, a samorządy lokalne używają nieodpłatnie lokale oraz przyznają dotacje na działalność.

Dotychczas w programie udział wzięło 9 organizacji pozarządowych, w których zatrudnienie znalazło 90 osób bezrobotnych (w tym znaczna grupa absolwentów wyższych uczelni).

Efektem środowiskowym programu jest:

- utworzenie przy organizacjach pozarządowych 2 nowych klubów pracy,
- adaptacja pomieszczeń na jadalnię i zimową noclegownię dla ludzi bezdomnych,
- zorganizowanie usług zespołu interwencji kryzysowej dla rodzin,
- zorganizowanie sieci świetlic środowiskowych dla dzieci z rodzin najuboższych.

W 2004 roku program ten będzie kontynuowany i uzupełniony o nowy komponent zatytułowany „Kluby wsparcia”. Kluby wsparcia powstaną w dzielnicach miasta o największym stopniu zagrożenia patologią społeczną i przestępczością. Lokale na ten cel przeznaczą spółdzielnie mieszkaniowe lub szkoły. Stroną organizacyjną i merytoryczną tego przedsięwzięcia zajmą się organizacje pozarządowe. W klubach wsparcia zatrudnienie otrzymają bezrobotni absolwenci uczelni o profilu pedagogicznym i medycznym. Część kosztów zatrudnienia sfinansuje Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie.

W celu zachęcenia organizacji pozarządowych do podejmowania inicjatyw związanych z rynkiem pracy Starosta Chełmski i Prezydent Miasta Chełm ogłosili konkurs na najciekawszą inicjatywę rynku pracy. Wyniki konkursu zostaną przedstawione podczas spotkania powiatowej rady zatrudnienia.

II. Program specjalny „Dziedzictwo”

W powiecie chełmskim są piękne obiekty zabytkowe i ciekawe tradycje ludowe. Niestety, ze względu na brak środków finansowych, wiele zabytków historycznych jest w złym stanie technicznym, często „ukryte” są w gęstwinie krzewów i chwastów, brak do nich dróg dojazdowych.

Taka sytuacja nie sprzyja rozwojowi turystyki, która jest jednym z priorytetów rozwoju gospodarczego regionu.

Dlatego samorządy lokalne, wojewódzki konserwator zabytków oraz Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie postanowili wdrożyć program, który angażując osoby bezrobotne do prac remontowo-porządkowych przy obiektach dziedzictwa kulturowego, jednocześnie zwiększy atrakcyjność turystyczną regionu.

W ramach programu grupę osób bezrobotnych przeszkolono w zakresie podstaw sztukatorstwa i konserwacji zabytków, a drugą grupę w zakresie promocji dziedzictwa kulturowego i reklamy turystycznej.

Tak przeszkolone i przygotowane osoby zatrudniono przy odnowie lokalnych zabytków i ochronie dziedzictwa kulturowego. Programem objęto 75 osób.

Efekty tego programu są bardzo duże, gdyż odnowiono i wyremontowano kapliczki, przeprowadzono remonty elewacji zabytków, zorganizowano izby tradycji ludowych, opracowano katalogi i biuletyny informacyjne o ciekawych miejscach i wydarzeniach historycznych, wykonano prace archeologiczne i wykopaliskowe.

W 2004 roku projekt będzie kontynuowany i poszerzony o nowy moduł pod tytułem „Parki” realizowany wspólnie z samorządami lokalnymi i Europejskim Centrum Integracji i Współpracy Samorządowej „Dom Europy” w Lublinie.

Będzie to program staży absolwenckich, których pracę koordynować i nadzorować będą opiekunowie grup zatrudnieni w urzędach gmin w ramach prac interwencyjnych. Przygotowania do wdrożenia programu już trwają, m.in.:

- dokonano uzgodnień z samorządami lokalnymi w zakresie wyboru parków i zakresu prac do wykonywania,
- przy udziale specjalistów opracowano projekt programu szkolenia osób bezrobotnych, uwzględniający między innymi:

Dobre przykłady

- a) historię zabytków przyrody oraz terenów parkowych,
 - b) przegląd stylów i kompozycji ogrodowych,
 - c) prawodawstwo w zakresie ochrony parków zabytkowych i wiejskich,
 - d) zasady porządkowania i rekultywacji terenów parkowych,
 - e) zasady pielęgnacji, leczenia i konserwacji drzewostanu,
- samorządy lokalne złożyły wnioski o dofinansowanie działań z Funduszu Ochrony Środowiska.

Uzgodniono również, że:

- Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie sfinansuje koszty szkolenia osób bezrobotnych oraz część kosztów zatrudnienia subsydiowanego i staży,
- Stowarzyszenie „Dom Europy” przyzna samorządom lokalnym dotacje w kwocie 3 tys. zł na dofinansowanie części wydatków związanych z realizacją programu.

Planując ten program partnerzy mieli świadomość, że to dopiero początek szerszych działań, które będą kontynuowane w ramach funduszy strukturalnych.

Program ten zwrócił uwagę społeczności lokalnej na konieczność sporządzania planów odnowy parków, opracowania wielu imprez „plenerowych” dla mieszkańców i turystów oraz przygotowania przyrodniczej lub sportowej oferty turystycznej, np. szlaki ornitologiczne lub biegi na orientację.

III. Program „Lider Unijny”

Środowisko chełmskie było słabo przygotowane do sięgnięcia po środki pomocowe. Choć obecnie jest możliwość korzystania z tych środków, to liczba wniosków z naszego terenu była bardzo mała. Wynikało to między innymi z braku umiejętności przygotowania odpowiednich projektów i wniosków.

Aby ten problem rozwiązać wdrożono program, który przygotował bezrobotnych absolwentów szkół wyższych do pracy na stanowiskach liderów unijnych.

Dobre przykłady

Program ten składał się z 3 etapów:

- Etap 1. Rekrutacja uczestników programu uwzględniająca predyspozycje psychologiczne do wykonywania tego rodzaju pracy.
- Etap 2. Przeszkolenie zakwalifikowanych osób w zakresie umiejętności sporządzania projektów wniosków o środki pomocowe.
- Etap 3. Zatrudnienie subsydiowane lub staże absolwenckie zorganizowane w samorządach lokalnych i organizacjach pozarządowych.

Na przestrzeni 2002–2003 roku programem objęto 60 osób, które opracowały kilkanaście różnych projektów.

Efektywność programu jest wysoka, gdyż około 50% uczestników – po zakończeniu programu otrzymało dalsze zatrudnienie.

W 2004 roku program będzie uzupełniony o nowy moduł pod tytułem „Specjalista EFS i partnerstwa lokalnego”. Uczestnicy tego programu będą mieli obowiązek nawiązania współpracy z partnerami lokalnymi na terenie gmin, zachęcania ich do wspólnych działań oraz opracowania konkretnych projektów partnerskich finansowanych ze środków funduszy strukturalnych.

Ponadto w ramach tego modułu założono w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie „Bazę partnerów EFS”, w której gromadzone są informacje o lokalnych partnerach rynku pracy zainteresowanych udziałem w projektach.

Aktualnie w bazie tej są oferty współpracy ze strony 50 sygnatariuszy partnerstwa lokalnego.

IV. Program „Internetowy Klub Pracy” (IKP)

Celem projektu jest ułatwienie osobom bezrobotnym dostępu do szybkiej, elektronicznej informacji o rynku pracy.

W początkowym okresie dla realizacji celów projektu w klubie pracy udostępniono osobom bezrobotnym 1 komputer z dostępem do internetu. Następnie Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie uzyskał z MGPIPS środki na zakup kolejnych 9 komputerów.

Dobre przykłady

Pozwoliło to na zorganizowanie 9 stanowisk pracowni internetowej współpracującej z gminnymi centrami informacji.

Pracownię wyposażono w kamerę internetową umożliwiającą wizualny kontakt z pracodawcą. W klubie osoby bezrobotne mogą nieodpłatnie korzystać z internetowych informacji o rynku pracy oraz założyć sobie skrzynki e-meilowe.

W zajęciach klubu biorą udział osoby bezrobotne, które potrafią korzystać z internetu (osoby te przychodzą do klubu z własnej inicjatywy), oraz nie posiadające umiejętności obsługi komputera. Z tymi osobami „pracują” wolontariusze ucząc obsługi komputera i wyszukiwania informacji w internecie.

Dotychczas z usług klubu skorzystało około 1000 osób bezrobotnych, 300 osób założyło swoje skrzynki e-meilowe.

W 2004 roku projekt został uzupełniony o nowy moduł pt. „Transgraniczny, Internetowy Klub Pracy” realizowany przy współpracy z Miejsko-Rejonowym Urzędem Pracy w Kowlu.

Transgraniczny Internetowy Klub Pracy tworzy płaszczyznę międzynarodowej wymiany informacji o sytuacji na przygranicznym rynku pracy, przepisach, doświadczeniach i metodach przeciwdziałania bezrobociu. Ułatwia nawiązanie kontaktów partnerskich pomiędzy instytucjami pozarządowymi obu krajów, oraz zapoczątkuje opracowanie wspólnych projektów, które mogą uzyskać dofinansowanie ze środków pomocowych.

Internetowy Klub Pracy to również centrum przekazywania informacji do pracodawców na temat różnych programów ułatwiających tworzenie miejsc pracy np. finansowanych z FP, PFRON, PAOW, EFS.

V. Transgraniczne inicjatywy Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie

1. „Ekspert – program doskonalenia metod walki z bezrobociem” – taki tytuł nosi projekt, na realizację którego Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie otrzymał dofinansowanie ze środków Departamentu do spraw Rozwoju Międzynarodowego Rządu Wielkiej Brytanii (DFID). W ramach tego pro-

jektu w dniach 11–12.06.2003 roku zorganizowano w Żółtańcach koło Chełma międzynarodowe warsztaty rynku pracy. Uczestnikami warsztatów byli przedstawiciele chełmskich i kowelskich służb zatrudnienia, administracji rządowej z Łucka i Lublina oraz reprezentanci samorządów lokalnych z powiatu chełmskiego.

Podczas warsztatów:

- analizowano strategię rozwoju województwa lubelskiego w aspekcie współpracy transgranicznej,
- dyskutowano nad problemami chełmskiego i kowelskiego rynku pracy,
- zapoznano się z zasadami i warunkami ubiegania się o środki pomocowe UE,
- przygotowano szkice nowych projektów na rzecz rynku pracy.

Wypracowane w trakcie warsztatów projekty zaprezentowano w październiku 2003 roku podczas międzynarodowej konferencji zorganizowanej przy współdziałaniu Wydziału Zamiejscowego Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego.

2. Spotkania Transgranicznej Rady Zatrudnienia – to wspólna inicjatywa podjęta przez chełmskie i kowelskie służby zatrudnienia. Raz na kwartał partnerzy z obu krajów uczestniczą w spotkaniach którym przewodniczy Starosta Chełmski.

Uczestnikami spotkań są między innymi przedstawiciele służb zatrudnienia, pracodawców, organizacji rolniczych. Podczas pierwszego spotkania Transgranicznej Rady Zatrudnienia, która odbyła się w grudniu 2003 roku rozważano możliwość wymiany szkoleniowej osób bezrobotnych. Proponowano aby osoby bezrobotne z Ukrainy odbywały szkolenie w chełmskich małych zakładach np.: piekarniczych, cukierniczych, produkcji wędlin, a osoby bezrobotne z Polski uczyły się na Ukrainie zasad i przepisów dotyczących funkcjonowania firm polskich na Ukrainie.

Projekt transgranicznych posiedzeń rady zatrudnienia finansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach programu współpracy przygranicznej PHARE, pozyskanych za pośrednictwem Stowarzyszenia Samorządów Euroregionu Bug.

3. Współpraca Powiatowego Urzędu Pracy w Chelmie z Wydziałem Zamiejscowym Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego w Chelmie.

Z badań przeprowadzonych przez tę Szkołę wynika, że jedną z głównych przyczyn bierności osób bezrobotnych jest bardzo mały zasób wiedzy na temat instytucji rynku pracy oraz oferowanych form pomocy.

Wyniki badań zainspirowały chełmskie i kowelskie służby zatrudnienia do opracowania odpowiednich broszur informacyjno-edukacyjnych.

Broszury w nakładzie 5000 egzemplarzy kolportowane są wśród osób bezrobotnych po obu stronach granicy. Broszury zawierają nie tylko informacje o usługach i programach urzędu pracy, ale również o formach pomocy udzielanych przez innych partnerów rynku pracy, np.: pomoc psychologiczna, prawna, logopedyczna, mieszkaniowa, finansowa, rzeczowa itp.

Aby przyciągnąć uwagę osób bezrobotnych, do broszur dodawane są wkładki informacyjne na temat aktualnej wysokości: zasiłków dla bezrobotnych, świadczeń przedemerytalnych, stypendiów stażowych, dodatków szkoleniowych, wysokości pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej i kwot refundacji dla pracodawców organizujących subsydiowane miejsca pracy.

Broszury zawierają również informacje o deficytowych i nadwyżkowych zawodach występujących na obszarze przygranicznym oraz przepisach regulujących legalne zatrudnienie cudzoziemców w Polsce i na Ukrainie.

Koszty wydania broszur sfinansowano ze środków Unii Europejskiej.

4. Powiatowy Urząd Pracy w Chelmie we współpracy z Telewizją Polską S.A. Oddział w Lublinie nagrał film edukacyjny na temat usług udzielanych przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy. Kopie filmu (na płytach CD i kasetach wideo) przekazano do gminnych centrów informacji, klubów pracy, szkół oraz do partnera ukraińskiego.

Film wyświetlany jest również w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chelmie podczas grupowych spotkań z osobami bezrobotnymi.

Okazało się, że ta forma upowszechniania informacji o rynku pracy jest bardzo atrakcyjna dla odbiorcy i skuteczniej oddziałuje na emocje człowieka.

Dobre przykłady

Film ten wyprodukowano przy udziale środków Unii Europejskiej w ramach programu współpracy przygranicznej PHARE pozyskanych za pośrednictwem Stowarzyszenia Samorządów Euroregionu Bug.

Bezrobocie jest problemem którego rozwiązywanie wymaga zarówno konsekwentnych działań strukturalnych w makroskali, jak również działań lokalnych. Do niedawna na pytanie dotyczące perspektyw tworzenia większej liczby miejsc pracy na rynku lokalnym, padały odpowiedzi wskazujące na niewielkie szanse na tym szczeblu, na brak pieniędzy lub odpowiednich uregulowań prawnych.

Obecnie widzimy, że właśnie na poziomie lokalnym można poszukiwać nowych możliwości zatrudnienia, które tkwią w pomysłach oraz mobilizacji i współpracy lokalnych partnerów.

Fundusze strukturalne Unii Europejskiej mogą pomóc zrealizować te pomysły jeśli partnerzy będą mieć wizję pomysłu, jasno określone cele i ustalony wspólny plan działania.

Rozważając różne możliwe pomysły partnerzy lokalni powinni odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

- jaki mamy problem?
- co chcemy zrobić?
- dlaczego?
- jak?
- kto to zrobi?
- kiedy?
- za ile i skąd wziąć na to środki finansowe?
- jaki będzie efekt wykonywanych działań?
- jak będziemy monitorować realizowane zadania?

Każdy projekt partnerski może stworzyć miejsca pracy stałej lub okresowej. Im więcej realizowanych projektów, tym więcej osób zatrudnionych. Niekoniecznie muszą to być wielkie przedsięwzięcia inwestycyjne. Miejsca pracy mogą powstać przy projektach małych związanych np. z zachowaniem tradycji, szkoleniem osób bezrobotnych.

Dobre przykłady

Moje obserwacje i doświadczenia wskazują, że społeczeństwo lokalne jeszcze nie posiada praktycznej umiejętności identyfikowania problemów lokalnych, które można rozwiązywać przy udziale funduszy strukturalnych Unii Europejskiej.

Dlatego Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie przy współpracy z samorządami lokalnymi zorganizował we wrześniu 2003 roku warsztaty z wykorzystaniem metody „burzy mózgów”. Prowadzili je trenerzy Europejskiego Centrum Integracji i Współpracy Samorządowej „Dom Europy” w Lublinie.

W warsztatach udział wzięli: radni, sołtysi oraz pracownicy urzędów gmin.

Efektom warsztatów jest opracowanie 113 pomysłów. Pomysły na inicjatywy lokalne, stanowiąc będą punkt wyjścia do prac nad konkretnymi już projektami finansowanymi z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej.

Katalog inicjatyw lokalnych jest bardzo bogaty. Reprezentuje właściwie wszystkie sfery życia społeczno-gospodarczego ważne, zarówno z punktu widzenia indywidualnego rozwoju poszczególnych mieszkańców, jak i całego regionu. Wymieniamy w tym miejscu tylko przykłady inicjatyw aby zobrazować skalę i charakter podejmowanych przedsięwzięć. I tak np. w dziedzinie:

- gospodarczej i infrastrukturalnej: zorganizowanie zakładu przetwórstwa owocowo-warzywnego, remonty i budowa dróg oraz poboczy, budowa wodociągów i kanalizacji;
- ochrony środowiska: budowa oczyszczalni, wysypiska śmieci, przetwórstwo biomasy i in.;
- zdrowia i kultury fizycznej: budowa sali gimnastycznej, stadionu gminnego, ścieżek zdrowia i rowerowych, siłowni, terenów rekreacji wodnej i parkowej, modernizacja placów zabaw dla dzieci;
- kultury: utworzenie galerii sztuki i skansenu, muzeum wsi warsztatów miejscowego rzemiosła, ośrodka dziedzictwa kulturowego, odrestaurowanie parków dworskich,
- społecznej: zorganizowanie warsztatów integracyjnych, budowa domu pomocy społecznej, świetlic środowiskowych, realizacja programu na rzecz osób niepełnosprawnych, itp.

Dobre przykłady

- edukacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego: utworzenie centrum kształcenia komputerowego, warsztatów internetowych, centrum aktywizacji zawodowej, ośrodka talentów młodzieży.

Ilość i różnorodność zgłoszonych przez mieszkańców pomysłów świadczy z jednej strony o wielu nie zaspokojonych potrzebach a z drugiej o olbrzymim zaangażowaniu i potencjale inicjatywnym tkwiącym w społeczności lokalnej. Przedstawione propozycje projektów będzie można zrealizować korzystając z różnych źródeł finansowania przy częściowym udziale funduszy strukturalnych, budżetu gmin, budżetu państwa, funduszy celowych (np. Fundusz Pracy) oraz środków prywatnych.

Anna Mazurczyk, Andrzej Trzeciński
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Krótką informacją o przebiegu II edycji projektu „Zielone Miejsca Pracy”

Promotorzy Porozumienia z 28 marca 2002 roku w sprawie współpracy w celu realizacji zadań służących ograniczeniu bezrobocia oraz poprawie stanu środowiska zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju, które było podstawą dla realizacji I edycji projektu, uwzględniając:

- a) wypracowane w poprzedniej edycji projektu „ścieżki” współpracy pomiędzy urzędami pracy a nadleśnictwami i zarządami gmin w zakresie możliwości uzyskania przez absolwentów umiejętności ułatwiających znalezienie przyszłego stałego zatrudnienia;
- b) odzew społeczny w środowisku bezrobotnych absolwentów dotyczący zasad uczestnictwa w programach rynku pracy, inicjowanych w ramach projektu na istniejące trudności w samodzielnym poszukiwaniu pierwszej pracy,

uznali, za zasadne kontynuowanie przez służby zatrudnienia działań inicjujących w okresie 2003/2004. Doświadczenia I edycji wskazywały na potrzebę podmiotowego rozszerzenia kategorii uczestników projektu a także zmodyfikowania niektórych procedur organizacyjnych.

Dobre przykłady

Rozszerzenie podmiotowe dla organizatorów programów rynku pracy w ramach II edycji projektu miało oznaczać możliwość objęcia instrumentami aktywizującymi ludzi młodych w wieku 18–24 lata, którzy dotychczas nie byli zatrudniani w pełnym wymiarze czasu pracy i pozostawali w rejestrach urzędów pracy jako kategoria długotrwale bezrobotna, z małym prawdopodobieństwem otrzymania oferty pracy.

We wrześniu 2003 roku przystąpiono do realizacji II edycji projektu. Poprzedzono to etapem konsultacji z wojewódzkimi urzędami pracy o przejęciu koordynacji nad przebiegiem programów rynku pracy, inicjowanych na obszarze powiatów należących do danego województwa. Zakres zaproponowanej przez Zespół Koordynacyjny problematyki do nadzorowania przez wojewódzkie urzędy pracy obejmował, między innymi, takie zagadnienia, jak:

- a) uzgodnienie z przedstawicielami Dyrekcji Regionalnych Lasów Państwowych liczby możliwych do uruchomienia programów staży absolwentskich oraz terytorialny zasięg programów robót publicznych z zaplanowaniem zakresu rzeczowego pracy do wykonania,
- b) przeprowadzenie podobnych konsultacji z Dyrekcjami Oddziałów Agencji Nieruchomości Rolnych (dawna Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa),
- c) uzgodnienie terminów rozpoczęcia programów rynku pracy – staży i robót publicznych, oraz
- d) przygotowanie zbiorczych wniosków o ewentualne dofinansowanie powiatowych programów rynku pracy z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku, przy zachowaniu zasady pierwszeństwa wykorzystania własnych środków algorytmicznych Funduszu Pracy posiadanych przez starostów a dopiero w drugiej kolejności zwrócenia się o wsparcie z rezerwy Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Dwa, dotychczasowe podstawowe kryteria naboru, obowiązujące w I edycji projektu, a mianowicie: konieczność posiadania dyplomu absolwenta szkoły wyższej lub średniej o specjalności związanej z gospodarką leśną oraz ochroną środowiska, karty rejestracyjnej w powiatowym urzędzie pracy a także potwierdzenie zakwalifikowania do grupy absolwentów "Agencji"

Dobre przykłady

(dotyczy absolwentów wywodzących się z rodzin byłych pracowników gospodarstw PGR-owskich), zostały rozszerzone o nowe kryteria dające możliwość:

- zorganizowania robót publicznych dla absolwentów „Agencji”, uprzednio będących uczestnikami programów staży absolwenckich – możliwość przedłużenia subsydiowanego zatrudnienia o kolejne 6 miesięcy;
- kierowania do II edycji projektu pozostałych absolwentów według zasad programu „Pierwsza Praca” oraz osób długotrwale bezrobotnych w wieku 18–24 lata, szczególnie z terenów wiejskich,
- włączenia pozostałych długotrwale bezrobotnych osób według kryteriów uzgodnionych pomiędzy partnerami rynku pracy, organizującymi program.

Na etapie przygotowawczym II edycji projektu „Zielone Miejsca Pracy” okazało się, że liczba potencjalnych uczestników programów staży absolwenckich jest nieco niższa od tej jaka brała udział w I edycji. Dane w tym zakresie przedstawiały się następująco: I edycja – liczba uczestników staży absolwenckich – 841 osób, II edycja – liczba kandydatów, którzy potwierdzili chęć odbycia staży – 653 osoby.

W ramach planowanych programów robót publicznych sytuacja na etapie przygotowawczym przedstawiała się z kolei odmiennie. I tak: I edycja – liczba uczestników 968 osób, II edycja – zgłoszenie chęci uczestnictwa wyraziło 1 804 osoby.

1. Programy staży absolwenckich

Według informacji uzyskanych od wojewódzkich koordynatorów II edycji (stan z d. 31.12.2003 r.) w programach staży absolwenckich brało udział ogółem tylko 482 osoby, tj. 57% ogółu absolwentów, którzy we wrześniu 2003 roku wyrażali chęć uczestnictwa w II edycji projektu. Struktura uczestników według poziomu ukończonej szkoły, odbywających staże przedstawiała się następująco:

Dobre przykłady

Wyszczególnienie	Liczba uczestników staży	w tym:	Struktura udziału w programach staży
		o kierunku „leśnym”	
Ogółem absolwenci	482	305	100,0%
z tego:			
absolwenci szkół wyższych	139	85	28,8%
absolwenci szkół średnich	343	220	71,2 %

Podstawową przyczyną rezygnacji absolwentów na początku rozpoczętych programów staży w nadleśnictwach był argument niskiego wynagrodzenia w postaci stypendium stażowego, które równe jest wysokości podstawowego zasiłku dla osób bezrobotnych.

Największa liczba uczestników staży absolwenckich w II edycji wystąpiła w takich województwach jak: dolnośląskie – 64 absolwentów, wielkopolskie – 63 osoby, oraz lubuskie – 60 osób.

Programy staży absolwenckich w II edycji projektu zostały zorganizowane na obszarze całego kraju przy współpracy 130 powiatowych urzędów pracy i 193 nadleśnictw.

2. Programy robót publicznych

Przy zmienionym, w stosunku do I edycji projektu, pakiecie kryteriów naboru uczestników do programów robót publicznych ostateczna liczba uczestników (stan z dn. 31.12.2003 r.) była o 16% wyższa od liczby, tych którzy wyrazili chęć uczestniczenia na etapie organizacyjnym II edycji projektu (zgłoszenie – 1 804 osoby, uczestnictwo – 2 093 osoby).

Struktura uczestników według kryteriów naboru, uzgodnionych przez organizatorów tych programów przedstawiała się następująco:

Dobre przykłady

Wyszczególnienie	Liczba uczestników	Udział procentowy
Ogółem	2 093	100,0
z tego:		
absolwenci „Agencji”	145	6,93
absolwenci I edycji, po stażach	15	0,72
pozostali absolwenci	156	7,45
osoby długotrwale bezrobotne w wieku 18–24 lat	449	21,45
pozostałe osoby długotrwale bezrobotne	639	30,53
osoby w trudnej sytuacji ekonomicznej (kryterium pomocy społecznej)	689	32,92

Programy robót publicznych w ramach II edycji projektu „Zielone Miejsca Pracy” pozwoliły zaktywizować grupy osób bezrobotnych, zaliczanych do „trudnych” kategorii pod względem kwalifikacji zawodowych oraz braku dla tych grup ofert pracy na lokalnych rynkach pracy.

Liczba współorganizatorów programów robót publicznych w II edycji wyniosła łącznie w skali kraju 313 podmiotów, z tego: urzędy pracy – 77 jednostek, nadleśnictwa – 95 oraz zarządy gmin – 141 jednostek.

3. Kwota rezerwy Funduszu Pracy zaangażowanej w 2003 roku na organizację programów rynku pracy w ramach II edycji projektu

Przyjęta formuła angażowania środków finansowych Funduszu Pracy w 2003 roku przewidywała konieczność wykorzystania przez organizatorów (starostów) programów staży absolwenckich oraz robót publicznych w pierwszej kolejności kwot środków uzyskanych w wyniku decyzji algorytmicznych Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej a dopiero w drugiej kolejności kwot wsparcia z rezerwy tego funduszu.

Wsparcie głównego dysponenta Funduszu Pracy środkami rezerwy w 2003 roku wyniosło ogółem 4 377 tys. złotych, z tego: staże absolwenckie – 889 tys. złotych oraz roboty publiczne – 3 498 tys. złotych.

Dobre przykłady

Liczba uczestników programów rynku pracy w ramach II edycji projektu „Zielone Miejsca Pracy” (Stan z dn. 31.12.2004 r.)



Oznaczenia:

S – staże absolwenckie

RP – roboty publiczne

* – na terenie województwa nie realizowano projektu ZMP

Źródło: Sprawozdanie z realizacji II projektu ZMP wg stanu z dnia 31.12.2004. Departament Rynku Pracy, MGPIPS.

Rynek pracy za granicą

Beata Chorągwicka
Instytut Socjologii UMK w Toruniu

Fenomen Hiszpanii – jak przez 20 lat zgubiły się 3 miliony miejsc pracy i jak próbuje się je odzyskać

Wykaz stosowanych skrótów:

- Eurostat** – European Statistics (oficjalne statystyki Unii Europejskiej)
EWG – Europejska Wspólnota Gospodarcza
INE – Instituto Nacional de Estadística (Narodowy Instytut Statystyczny Hiszpanii)
INEM – Instituto Nacional de Empleo (Krajowy Urząd Pracy Hiszpanii)
MTAS – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej Hiszpanii)
PKB – Produkt Krajowy Brutto
OECD – Organization for European Cooperation and Development (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju)
SS – Sistema de Seguridad Social (ubezpieczenia społeczne = Zakład Ubezpieczeń Społecznych + Narodowy Fundusz Zdrowia)
UE – Unia Europejska

Wprowadzenie

Przemiany ekonomiczne jakim w ostatnim trzydziestoleciu poddana była gospodarka Hiszpanii doprowadziły do wielu pozytywnych i odczuwalnych przez obywateli zmian. Oficjalne statystyki (Eurostat, INE) wskazują jednakże na wciąż wysoki poziom bezrobocia sytuujący ten kraj w czołówce wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej. Sytuacja ta ma jednak zupełnie inne źródła niż w pozostałych krajach Wspólnoty, gdzie wzrost liczby stanowisk pracy był nieproporcjonalnie niski w stosunku do wzrostu populacji gotowej do podjęcia czynności zarobkowych. W Hiszpanii głównym powodem okazał się być radykalny spadek liczby miejsc pracy, 3 miliony utraconych etatów w latach 1975–1997. (Por. Fina, Toharia: 1987, ss.17,74; Pulido: 1997, ss. 17–26; Comisión de Expertos: 1991, s. 41)

W 1975 roku bezrobocie w Hiszpanii wynosiło 3% i dotyczyło około pół miliona obywateli. Rok ten był w pewnym sensie przełomowy, inflacja osiągnęła wówczas 15,5% i ogólny zastój gospodarczy dał początek stopniowemu wzrostowi liczby osób pozostających bez pracy. 22 lata później liczba bezrobotnych wynosiła już 3,5 miliona. W tym okresie liczebność czynnej zawodowo populacji Hiszpanii nie wzrosła znacząco, stąd wniosek, że całość zlikwidowanych w tym okresie stanowisk pracy wyniosła około 3 milionów. Drastyczny wzrost stopy bezrobocia bynajmniej nie oznacza, że nie powstawały wówczas miejsca pracy. Cały czas tworzono nowe stanowiska, jednak nie zdołały one nawet zrekompensować strat zatrudnienia powodowanych przez: starania przedsiębiorstw o podniesienie konkurencyjności produkcji, udoskonalenia technologiczne czy zmiany profilu działania dostosowujące firmy do zmieniających się potrzeb rynku. Hiszpania nigdy nie utraciła potencjału do tworzenia miejsc pracy, tyle że nie była w stanie wygenerować ich na tyle, na ile tego wymagały dokonujące się przemiany społeczno-ekonomiczne. (Por. Pulido: 1997, ss. 17–26)

Obecnie, wg szacunków INEM, bezrobocie w Hiszpanii dotyczy 1 miliona 800 tys. obywateli (nieco ponad 2 miliony wg INE) i jego procent obniżony został z krytycznych 24,2% w roku 1994 do 8,46% wg danych INEM na wrzesień 2003 roku (11,12% wg danych INE na październik 2003 roku), co

Rynek pracy za granicą

należy uznać za ogromny sukces. Jakie są przyczyny tego, że stopa bezrobocia wzrosła tak drastycznie w kraju, którego wzrost PKB nie odbiegał od tempa wzrostu PKB krajów EWG (por. tabela 1)? Przede wszystkim fenomen ten nie posiada jednego uniwersalnego wytłumaczenia; bezrobocie w Hiszpanii ma wieloczynnikowe podłoże i jego analiza wymaga wzięcia pod uwagę tak ekonomii jak i historii kraju, cech demograficznych, kulturowych i innych.

Tabela 1. PKB i stopa bezrobocia w Hiszpanii i UE w latach 1975–1995.

	Hiszpania				Unia Europejska			
	1975– –1982	1983– –1988	1989– –1992	1993– –1995	1975– –1982	1983– –1988	1989– –1992	1993– –1995
Wzrost PKB w % (średnia roczna)	1,4	3,4	2,8	1,4	2,0	2,8	2,3	1,6
Stopa bezrobocia średnia: Wahania:	9,0 (4,1– –16,4)	20,1 (18,2– –21,5)	17,1 (16,3– 18,4)	23,2 (22,7– –24,2)	5,9 (4,2– –8,8)	10,1 (9,6– –10,4)	8,9 (8,2– –9,8)	11,2 (11,1– –11,5)

Źródło: Pulido: 1997

Artykuł ten ma na celu przybliżenie czytelnikowi wybranych przyczyn wysokiego bezrobocia w Królestwie Hiszpanii, skupiam się głównie na czynnikach politycznych, historycznych, gospodarczych i demograficznych. Dokonuję podziału historii współczesnej Hiszpanii na swoistego rodzaju cykle wyznaczone naprzemiennie przez hossę i bessę na rynku pracy i próbuję zsyntezować potencjalne czynniki leżące u ich źródła. Punkt wyjścia poniższej analizy, zakończonej danymi z roku 2003, stanowić będzie Hiszpania czasu reżimu generała Francisco Franco Bahamonde. W tej części artykułu zawieram także ocenę reform wprowadzanych przez elity rządzące na wszystkich etapach walki z kryzysem ekonomicznym. Zakończenie artykułu jest swoistego rodzaju refleksją nad 30 letnią historią przełamywania zatrudnieniowej recesji w Królestwie.

Wahania zatrudnienia na hiszpańskim rynku pracy

Hiszpania jest krajem, w którym występowały znaczne wahania zatrudnienia. Jego stopa bezrobocia właściwie od momentu akcesji jest najwyższa wśród wszystkich krajów członkowskich, a przez długi okres przewyższała średnią Wspólnoty dwukrotnie (por. tabela 1 i 2). Obecnie kraj ten odnosi spore sukcesy na polu walki z bezrobociem, ale trwa ona już w Hiszpanii z różnym powodzeniem ponad 30 lat. Zarówno sukcesy, jak i porażki w tej kwestii uzależnione były od splotu czynników polityczno-ekonomiczno-społecznych. W poszukiwaniu źródeł wysokiej stopy bezrobocia obserwowanej dziś, należy się cofnąć do lat '50 a nawet '40 XX wieku.

Tabela 2. Bezrobocie w Hiszpanii i UE w latach 1993–2003

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hiszpania	18,6	19,8	18,8	18,1	17	15,2	12,8	11,3	10,6	11,3	9,44 ¹
UE (15)	10,1	10,5	10,1	10,2	10	9,4	8,7	7,8	7,4	7,7	11,12 ²
											8,1 ³

1 – dane na styczeń 2003 wg INEM

2 – dane na lipiec 2003 wg INE

3 – dane na kwiecień 2003

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, INE, INEM

➤ Wczesny i późny frankizm

Hiszpania reżimu generała Francisco Franco Bahamonde uznawała zasadę samowystarczalności. Typowe dla frankizmu i innych dyktatur z tego okresu interwencjonizm państwowy i etatyzm były wynikiem przekonania, że to właśnie państwo jest głównym regulatorem mechanizmów ekonomicznych i do jego zadań należy tak określanie najważniejszych pól rozwoju gospodarczego, jak i wspieranie kapitału prywatnego. Ten autarkiczny system doprowadził do kryzysu. Izolacjonizm i protekcjonizm celny uniemożliwiały konkurencję zewnętrzną, chroniły niski poziom efektywności produkcji i brak innowacyjności. Polityka ekonomiczna wczesnego frankizmu przyniosła biurokrację gospodarki i towarzyszącą jej korupcję, deficyt budżetowy

i wysoką inflację, drastyczne obniżenie poziomu życia. Ta tragiczna sytuacja gospodarcza kraju zmusiła rząd Hiszpanii do otwarcia się na międzynarodową pomoc. Wsparcia finansowego w postaci kredytów i pożyczek udzieliły Hiszpanii Stany Zjednoczone; jej wysokości co prawda nie można było porównać do kwoty przeznaczonej w ramach planu Marshalla dla Europy Zachodniej, jednak dla zamkniętej i statycznej gospodarki Hiszpanii stanowiła znaczący impuls. Hiszpania zgodziła się w zamian na wybudowanie na jej terenie amerykańskich baz wojskowych (1953). (Por. Bernatowicz-Bierut: 1975, ss. 77-80 Comisión de Expertos: 1991, ss. 52–54; Fina, Toharia: 1987, ss. 22–30; Machcewicz, Miłkowski: 2002, ss. 408–414).

Pod koniec lat '50, seria kryzysów dewizowych zmusiła ówczesny rząd do zmiany kierunku polityki Hiszpanii. Obawiano się, że pozostanie poza silnymi procesami integracyjnymi ogarniającymi państwa Europy Zachodniej przyniesie znaczące szkody gospodarce. Do krajów tych Hiszpania kierowała bowiem 66% swojego eksportu, stamtąd pochodziło też 50% jej importu. Zaakceptowany w 1959 roku Plan Stabilizacji zakładał rozwój stosunków gospodarczych z Europą. Jednak główną siłą napędową dla gospodarki Hiszpanii okazał się w piętnastoleciu 1960–1975 jej rynek wewnętrzny, czyli popyt konsumpcyjny będący rezultatem wzrostu zarobków możliwemu dzięki nowemu ustawodawstwu pracy. Istotnym impulsem rozwoju była także turystyka (po otwarciu granic dla turystów w 1959 roku, lata '60 przyniosły dziesięciokrotne zwiększenie się ruchu turystycznego) i zagraniczne inwestycje (Plan Stabilizacji zakładał liczne ułatwienia dla inwestorów). Wszystko to przyniosło efekt w postaci rocznego przyrostu PKB sięgającego 7 pkt. procentowych. W okresie 1960–1975 kraj ten rozwijał się najdynamiczniej w Europie, a na rynku światowym tempem wzrostu ustępował jedynie Japonii. (Por. Bernatowicz-Bierut: 1975, 143–168, Comisión de Expertos: 1991, ss. 52–54; Fina, Toharia: 1987, ss. 22–30).

Mimo intensywnego wzrostu PKB, stopa bezrobocia zmniejszała się ledwie o 0,6 pkt. procentowego rocznie przy przyroście naturalnym 1,2%. Było to konsekwencją przemian jakie następowały wówczas w wielkich sektorach ekonomicznych. Procent zatrudnionych w rolnictwie malał w bardzo szybkim tempie, obniżył się z 43% w roku 1960 do 23,4% w roku 1975.

Jednak likwidacja miejsc pracy w tym sektorze rekompensowana była wzrostem zatrudnienia w pozostałych, głównie w branży usług profesjonalnych (bankowość, ubezpieczenia, usługi dla przedsiębiorstw), ale także usług tradycyjnych jak transport i handel. Istotną rolę w przyroście zatrudnienia odegrało też budownictwo, którego rozkwit spowodowany był silnym popytem na mieszkania. Owo zapotrzebowanie to rezultat intensywnej migracji wewnętrznych i zwiększającego się ruchu turystycznego. (Por. Fina, Toharia: 1987, ss. 22–30).

Druga połowa lat '60 to okres znacznego osłabienia przyrostu miejsc pracy. W pięcioleciu 1970–1975 stopa bezrobocia wzrosła z 1,1% do 3,4%. Zjawisko to było spowodowane wyczerpywaniem się zapotrzebowania na rynku wewnętrznym i wprowadzonymi do firm unowocześnieniami technologicznymi, które owocowały w pierwszym rzędzie redukcją rezerw pracowniczych. Nadmierna ochrona przed zagraniczną konkurencją, będąca cechą charakterystyczną frankizmu, sprawiła że ówczesne „nowoczesne” przedsiębiorstwa funkcjonowały po relatywnie wysokich kosztach. Nie pozwalało im to zaistnieć poza krajowym rynkiem. Innym czynnikiem hamującym rozwój na rynku pracy był brak wykwalifikowanej kadry pracowniczej. W 1975 roku, według szacunków OECD, Hiszpania wydawała na edukację zaledwie 1,8% PKB, podczas gdy w pozostałych głównych państwach europejskich wartość ta wynosiła pomiędzy 4,5 i 8% PKB. Jako ostatnią charakterystykę frankistowskiego przedsiębiorstwa należy wymienić oscylujący między autorytaryzmem i paternalizmem system stosunków pracy. W wielu zakładach praktykowany był czysty autorytaryzm, z politycznymi siłami kontroli i współpracą represyjnych organów państwa. Taka sytuacja trwała aż do połowy lat '70. Powodowało to liczne konflikty pracownicze i silną polaryzację pracownicy-pracodawcy. (Por. Bentolila, Blanchard: 1991, ss. 961–963; Fina, Toharia: 1987, ss. 22–30).

➤ **Lata 1976–1985**

Wysoki poziom bezrobocia w Hiszpanii w drugiej połowie lat '70 i na początku lat '80 (nawet do 16,4%) miał swoje główne źródło w intensywnej likwidacji miejsc pracy, a nie jak w innych państwach Europy we wroście

liczebności populacji czynnej zawodowo przy jednoczesnej stagnacji podaży na rynku pracy. Do strat miejsc pracy w rolnictwie ponoszonych już w okresie poprzedzającym, dołączył przemysł i budownictwo. Między rokiem 1977 a 1985 bezrobocie wzrosło o ponad 2 miliony osób i ostatecznie osiągnęło 21,5 pkt. procentowego. Utrata dotychczasowego zatrudnienia dotknęła 1 mln 800 tys. obywateli. Wzrost bezrobocia w tym okresie aż w 84,5% jest wytłumaczalny likwidacją miejsc pracy. Populacja czynna zawodowo w tym samym okresie wzrosła nieznacznie, mimo wzrostu demograficznego jednego z najintensywniejszych w Europie. Populacja w wieku produkcyjnym (powyżej 16 roku życia) zwiększyła się wówczas o ponad 2 mln 200 tys. osób, jednak zaledwie 350 tysięcy osób inkorporowało się na rynku pracy (15,4%). Również wskaźnik aktywności zawodowej uległ drastycznemu obniżeniu z 50,3% w 1977 roku do 47,4% w roku 1985. (Por. Fina, Toharia: 1987).

Kryzys ekonomiczny, w jakim w omawianym dziesięcioleciu znalazła się Hiszpania, spowodowany był zaistnieniem kilku czynników, których procentowego udziału w spadku zatrudnienia nie da się oszacować, ze względu na ich silne zespolenie. Były to: wzrost ceny ropy naftowej, zwolnienie tempa wzrostu produktywności, podwyższenie płacy realnej i składek na ubezpieczenia społeczne (Sistema de Seguridad Social – SS). (Por. García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 313–316; Toharia: 1998, ss. 260–263).

Struktura ekonomiczna czasów Franco, stworzona na bazie strategii „rozwojowej” w latach ’60 i na początku lat ’70, nie stworzyła wystarczających warunków dla współzawodnictwa przedsiębiorstw na otwartym i mniej chronionym rynku. Kiedy po śmierci dyktatora gospodarka Hiszpanii zaczęła zmieniać się zgodnie z myślą o potencjalnej integracji z EWG, wiele przedsiębiorstw znalazło się w kryzysie z tego względu, że zależały od taniej siły roboczej i braku konkurencji na rynku. W momencie wejścia przez Hiszpanię w okres transformacji politycznej, która prowadziła do zastąpienia starego, autorytarnego systemu – frankizmu poprzez ustrój demokratyczny, wzrosły koszty ponoszone przez przedsiębiorstwa, które musiały teraz stawiać czoła wojowniczym związkom zawodowym i zarządzać stosunkami pracy. Niepewność, jaką stworzyła nowa sytuacja polityczna trwała aż do 1980

roku, kiedy powstały ramy nowych stosunków pracy. (Por. Toharia: 1998, ss. 260–263).

Gospodarka europejska przeszła trzy szoki na rynku ropy naftowej, dwa negatywne – lata 1973 i 1979, i jeden pozytywny – w 1985 roku. Wahania te w sposób zauważalny dotknęły gospodarkę Hiszpanii, dla której ropa była podstawowym surowcem energetycznym (70% w stosunku do średniej 55% dla członków OECD) i niemal w całości pochodzącym z importu. Dwa pierwsze kryzysy spowodowały wzrost cen za importowaną energię, co z kolei pociągnęło za sobą ogólne zmniejszenie popytu, które silnie oddziaływało na hiszpański rynek pracy. Zaradzić temu mogłaby obniżka płac realnych. Pracownicy nie zaakceptowali jednak takiego rozwiązania (nie tylko w Hiszpanii, ale także w większości krajów europejskich), czego oczekiwanym skutkiem była spirala inflacji, której towarzyszył wzrost bezrobocia. Istotną rolę we wzroście zasięgu tych zjawisk odegrał brak odpowiedniej polityki makroekonomicznej. Pod koniec okresu frankizmu i na początku postfrankizmu, polityka ta była pasywna i tolerowała wzrost płac i zakłócenia w podaży spowodowane przez pierwszy kryzys naftowy. Taka sytuacja utrzymała się aż do Paktu z Moncloa z 1977 roku, kiedy to partnerzy społeczni zgodzili się na zastosowanie bardziej otwartej polityki antyinflacyjnej (patrz dalej). (Por. García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 313–316; Machcewicz, Miłkowski: 2002, s. 414).

Produktywność kapitału i pracy, która w późnym okresie frankizmu wzrosła dzięki rozpowszechnianiu się nowych technologii, niestety nie utrzymała się w fazie kryzysu (por. tabela 3). Stało się tak zarówno w Hiszpanii, jak i w innych krajach Europy. Wolniejszy wzrost produktywności wymagałby logicznie wolniejszego wzrostu płac realnych, co nastąpiło w innych krajach europejskich, jednakże nie w Hiszpanii. Rezultatem była przepaść między płacą realną i wskaźnikiem produktywności, która potęgowała negatywne oddziaływanie kryzysu na rynku ropy naftowej: zmniejszenie się podaży na rynku pracy, obniżenie rentowności przedsiębiorstw, a także spadek inwestycji. (Por. Bentolila, Blanchard: 1991, ss. 974–975; Fina, Toharia: 1987, ss. 33; García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 313–314).

Zmniejszenie się popytu na rynku konsumenckim w tym okresie, wraz ze zjawiskiem wzrostu konkurencji międzynarodowej sprawiło, że przedsiębiorstwa zmuszone były do wprowadzenia znaczących zmian w swoich proce-

Rynek pracy za granicą

sach produkcyjnych dostosowując je do standardów europejskich. Zmiany te polegały na oszczędności drogiej energii i redukcji siły roboczej, co zaowocowało kolejnymi zwolnieniami. Zjawisko to szło w parze z ciągle intensywnym spadkiem zatrudnienia w rolnictwie, które weszło wówczas w okres transformacji przygotowującej Hiszpanię do mającej nastąpić już wkrótce akcesji do struktur EWG. W tym okresie rozpoczął się też masowy powrót na ojczyste ziemie emigrantów z poprzedniej epoki. Wszystko to potęgowało wzrost bezrobocia. (Por. Fina, Toharia: 1987, ss. 34, 75–78).

Tabela 3. PKB i przyrost produktywności w Hiszpanii i UE w latach 1960–1992.

Okres	PKB per capita	Produktywność
Hiszpania 1960–1973	6,2	6,4
1973–1982	0,8	3,2
1983–1988	3,3	2,6
1989–1992	2,7	1,8
EWG(UE) 1960–1973	4,0	4,4
1973–1982	1,6	1,9
1983–1988	2,5	2,0
1989–1992	1,8	1,5

Źródło: Pulido: 1997, ss. 68

Kolejnym czynnikiem, który silnie oddziaływał na ówczesny rynek pracy, była podwyżka płac odnotowana w latach '70 – skutek działalności związków zawodowych. Zmiana systemu politycznego wpłynęła korzystnie na siłę negocjacyjną pracowników. Żądaniem wzrostu płac wyrażali oni dominującą w nastrojach społecznych niepewność. Dodatkowo w okresie tym nastąpiło podniesienie kwoty składek na SS, co wraz z podwyżką płac spowodowało ogólny wzrost kosztów pracowniczych w Hiszpanii utrzymujący się do roku 1977. W tym roku, zgodnie z Paktem z Moncloa, związki zawodowe zaakceptowały korzystną dla gospodarki kraju strategię zależności pensji od przewidywanej, a nie od przeszłej inflacji. Pozwoliło to rozpocząć okres obniżania zarówno inflacji, jak i pensji, początkowo nominalnych, a później także realnych (choć tych ostatnich w niewielkim stopniu). (Por. Comisión de Expertos: 1991, s. 55; García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 314–315; González de Lena Alvarez: 2001).

Rynek pracy za granicą

Tabela 4. Niektóre charakterystyki rynku pracy w różnych krajach OECD w dziesięcioleciach 1980 i 1990.

Kraj	Koszty zwolnienia pracownika ^a		Wydatki na politykę aktywującą ^b		Negocjacje zbiorowe				Zasilenie dla bezrobotnych. Wskaźnik zastępowalności ^d			
	Lata '80	Lata '90	Lata '80	Lata '90	Wskaźnik przynależności do związków zawodowych(%)	Zasięg układów zbiorowych (%)		Centralizacja ^c		Lata '80	Lata '90	
						Lata '80	Lata '90	Lata '80	Lata '90			
Niemcy	2,7	2,8	0,22	0,15	36	29	91	92	2	2	63	63
Austria	2,6	2,6	0,10	0,14	56	42	98	98	2+	2+	40	50
Belgia	1,5	1,5	0,17	0,14	56	54	90	90	2+	2+	60	60
Dania	1,6	1,6	0,15	0,34	76	76	69	69	2	2	90	90
Hiszpania	3,9	2,6	0,05	0,05	9	19	76	78	2+	2+	80	70
Finlandia	2,7	2,1	0,30	0,12	70	81	95	95	2++	2+	60	63
Francja	2,3	2,3	0,09	0,11	18	9	85	95	2	2	57	57
Grecja	2,5	2,4	0,07	0,04							50	50
Irlandia	1,6	1,6	0,11	0,14							15	20
Włochy	2,8	2,8	0,07	0,10	49	39	85	82	2-	2	70	70
Kraje Beneluksu	3,1	3,1	0,14	0,55	35	26	76	81	2	2	60	65
Portugalia	4,8	4,3	0,16	0,16	61	32	70	71	2-	2		
Wielka Brytania	0,8	0,8	0,09	0,06	50	34	70	47	2	1++		38
Szwecja	2,8	2,8	1,13	0,26	80	91	86	89	3	2	90	80
Stany Zjednoczone	0,2	0,2	0,04	0,04	16	16	18	18	1	1	50	50

Uwagi: (a) Sztuczny wskaźnik stworzony przez OECD dotyczący zwolnień pracowników zatrudnionych na podstawie stałej umowy o pracę. Jego zakres obejmuje cyfry od 0 do 6 wg stopnia trudności dokonania zwolnienia. (b) Wydatki na politykę aktywną (procent PKB na każdy punkt procentowy stopy bezrobocia). (c) Wskaźnik scentralizowania procesu negocjacji, gdzie 1 = zdecentralizowany, 2 = po środku, 3 = scentralizowany. (d) Procent, który odnosi się do wysokości zasiłku dla bezrobotnych w stosunku do ostatniej otrzymywanej przez pracownika pensji.

Źródło: Garcia Brosa, Sanromá: 2000, ss. 319

Wzrost siły negocjacyjnej pracowników umocniony został przez legalizację związków zawodowych (Podstawowe Prawo Zatrudnienia z 1979 roku i Statut Pracowników z 1980 roku), oraz regulacje dotyczące sektorowych negocjacji zbiorowych, których konsekwencją były znaczne koszty zwolnienia pracownika i relatywnie wysokie zasiłki dla bezrobotnych (patrz: tabela 4). To jednak, co stanowiło zjawiska jak najbardziej pozytywne dla pracowników (z socjologicznego punktu widzenia), z punktu widzenia ekonomistów było oznaką sztywności rynku pracy i braku elastyczności płacowej oraz elastyczności zatrudnienia. (Por. Toharia: 1998, ss. 260–263)

➤ **Lata 1986–1991**

W roku 1986 rozpoczął się intensywny okres rekuperacji miejsc pracy i wzrostu PKB w Hiszpanii. Bezrobocie wciąż jednak utrzymywało się na wysokim poziomie (nie spadło poniżej 16 pkt. procentowych). Fenomen ten ma jednak swoje wytłumaczenie. Przede wszystkim zdecydowanie zwiększyła się liczebność populacji w wieku produkcyjnym (patrz: tabela 5). Stało się tak z dwóch powodów: po pierwsze w wiek ten wkroczył wyż demograficzny; po drugie – wzrósł wskaźnik aktywności zawodowej kobiet, który do tej pory był na poziomie dużo poniżej średniej krajów EWG. Inną przyczyną utrzymywania się bezrobocia było niedopasowanie siły roboczej do oferowanych stanowisk. Jasnym tego przykładem było budownictwo – mimo wysokiego bezrobocia, w 1988 roku w tej gałęzi gospodarki brakowało wykwalifikowanych pracowników. (Por. Bentolila, Blanchard: 1991, ss. 983–984, Comisión de Expertos: 1991, s. 61; Toharia: 1998, ss. 263–265)

Reformy wprowadzone przez rząd w roku 1984 zaczęły odnosić pozytywny skutek już rok później. Zainicjowały one zmiany w hiszpańskim prawie pracy ułatwiające zawieranie umowy o pracę na czas określony i jej rozwiązanie. Posunięcia te spowodowały wzrost zatrudnienia, nie był on jednak znaczący (por. Fina, Toharia: 1987, ss. 8–13; Fina, Toharia [red.]: 2001, s. 66). Wzrost liczby oferowanych miejsc pracy w drugiej połowie lat '80 był skutkiem zjawisk natury tak egzogennej, jak i endogennej. Do pierwszych można zaliczyć ogólną rekuperację na rynku europejskim, która rozpoczęła się w roku 1983 i odnotowana została we wszystkich krajach EWG. Do drugiego typu zjawisk należały dwa „wstrząsy” gospodarcze jakich doświad-

Rynek pracy za granicą

czyła w owym okresie gospodarka Hiszpanii. Pierwszy z nich to wspomniane już zachwianie na rynku ropy naftowej, tym razem pozytywne (1985). Ponowna obniżka cen ropy naftowej spowodowała hossę ekonomiczną i wzrost zatrudnienia. Co prawda zjawisko to wpłynęło w znaczący sposób także na inne kraje Europy, nigdzie jednak w takim stopniu jak w Hiszpanii, dla której, jak już wspomniałam, ropa naftowa była głównym surowcem energetycznym, na którym opierała się cała jej gospodarka. Drugim „wstrząsem” było przystąpienie Hiszpanii do EWG w roku 1986. Oznaczało to otwarcie się na rynki zewnętrzne, udział w międzynarodowej konkurencji, szczególnie w zakresie wyrobów manufakturowych. Pozytywne efekty zatrudnieniowe obu *shocks* utrzymywały się do roku 1991, kiedy to zatrudnienie osiągnęło poziom jaki miał miejsce w roku 1977, czyli przed pierwszym kryzysem i znaczącą likwidacją miejsc pracy (populacja czynna zawodowo stanowiła około 12 milionów). Po okresie owej prosperity liczba oferowanych miejsc pracy ponownie zaczęła maleć. (Por. Fina, Toharia: 1987, ss. 64–66; García Brosa, Sanromá: 2000, s. 317; Toharia: 2001, ss. 7–8)

Tabela 5. Populacja Hiszpanii w wieku produkcyjnym, aktywna zawodowo, czynna zawodowo (pracująca) i bezrobotna. Lata 1975–2000.

Lata	Populacja w wieku produkcyjnym ¹			Populacja aktywna zawodowo			Populacja czynna zawodowo (pracujący)			Populacja bezrobotna		
	Razem (M+K)	M	K	Razem (M+K)	M	K	Razem (M+K)	M	K	Razem (M+K)	M	K
Roczne wahania w tysiącach osób												
1975–1985	2858	1473	1385	265	-20	285	-2217	-1615	-602	2482	1590	882
1986–1990	1847	838	1008	1440	282	1159	1938	1023	915	-498	-741	244
1991–1994	1139	643	497	448	-90	538	-849	-836	-13	1297	746	-551
1995–2000	1262	536	726	1376	415	961	2774	1347	1397	-1368	-931	-436
1975–2000	7106	3490	3616	3529	587	2942	1616	-81	1697	1913	663	1250

¹ – dane dotyczące populacji w wieku produkcyjnym z okresu 1975–85 odnoszą się do lat 1977–85

Źródło: INE, za: García Brosa, Sanromá: 2000, s. 300

Fakt, iż mimo intensywnego rozwoju ekonomicznego kraju i wzrostu zatrudnienia poziom bezrobocia nie obniżał się znacząco, dowodzi że rynek pracy w tym czasie nie był wydajny. Proces negocjacji zbiorowych nie dał się scharakteryzować ani jako scentralizowany, ani jako zdecentralizowany i zdawał się skupiać wyłącznie negatywne cechy obu tych typów, nie posiadając ich zalet. Po drugie, zasiłki dla bezrobotnych były jednymi z najwyższych w Europie, co z kolei pociągało za sobą mechanizm zniechęcenia w poszukiwaniu stanowisk pracy. Jednocześnie, koszty zwolnienia pracowników zatrudnionych na stałe wciąż pozostawały wysokie w porównaniu z niskimi czy prawie żadnymi kosztami zwolnienia pracowników zatrudnionych na czas określony. Wszystkie te zjawiska niwelowały pozytywne efekty okresu rekuperacji ekonomii Hiszpanii. W 1992 roku rząd wprowadził reformę mającą na celu obniżenie zasiłków dla bezrobotnych i zmianę systemu ich przyznawania. Niestety, nie przyniosła ona oczekiwanych efektów. (Por. Comisión de Expertos: 1991, ss. 62–65; García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 316–323; Toharia: 1998, ss. 263–265)

➤ **Lata 1992–1994**

Lata 1992–1994 przyniosły kolejny ogromny kryzys. Co prawda trwał on znacznie krócej niż poprzedni (1976–1986), w swoich skutkach był jednak znacznie poważniejszy. Do przyczyn zaistniałej sytuacji należy wstąpienie Hiszpanii do Europejskiego Systemu Monetarnego i wzrost pensji realnych z końca lat '80, które nałożyły się na schyłkową fazę cyklu koniunkturalnego. (Por. Toharia: 1998, ss. 265–268)

Z ekonomicznego punktu widzenia, wysoki poziom płacy realnej utrzymujący się mimo wzrastającego wskaźnika bezrobocia świadczy o sztywności rynku pracy Hiszpanii. Relacje między płacą realną i poziomem bezrobocia zależą od dwóch czynników, które wg ekonomistów zawiodły w owym czasie: po pierwsze – modelu negocjacji zbiorowych i zachowania się związków zawodowych, oraz po drugie – od charakterystyk bezrobotnych. (Por. García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 317–324)

Związki zawodowe w tym okresie blokowały zmiany w poziomie pensji realnej. Mimo niskiego stopnia przynależności do syndykatów (w końcu lat

'80 należało do nich 9% zatrudnionych, w końcu lat '90 – 19%), pakty zbiorowe obejmowały znaczący odsetek wszystkich pracujących (76% w końcu lat '80 i 78% na koniec lat '90). Dodać także należy, że w okresie 1985–1994 na hiszpańskim rynku pracy dominował sektorowy system negocjacji zbiorowych, który nie pozwalał na obniżkę pensji pracowników na poziomie poszczególnych zakładów pracy i blokował tym samym możliwe pakty społeczne (por. García Brosa, Sanromá: 2000, s. 318). Trzeba jednak pamiętać, że społeczna rzeczywistość niekoniecznie poddaje się oczekiwaniom ekonomistów. Związki zawodowe zostały obdarzone zaufaniem pracujących i ich reakcja była logiczną konsekwencją pokładanych w nich nadziei. Utrzymanie wysokiego poziomu pensji realnych bezsprzecznie leżało w interesie zatrudnionych. Jedynym zarzutem jaki można więc wysunąć związkom zawodowym w owym czasie jest to, że biorąc pod uwagę trudną sytuację zatrudnieniową w kraju być może powinny działać nie tylko w interesie zatrudnionych, ale też w interesie pracowników w ogóle, w tym również potencjalnych.

W odniesieniu do charakterystyk bezrobotnych na rynku pracy istotne są dwa fakty: intensywność poszukiwania zatrudnienia i stopień dopasowania ich kwalifikacji do wymogów pracodawców. Aż 60% bezrobocia w tym okresie należało do kategorii „długoterminowe”, co zaowocowało zmniejszaniem się intensywności poszukiwań pracy wraz z upływem czasu (tzw. efekt zniechęcenia). Prócz bezrobocia długoterminowego, innym czynnikiem demobilizującym w poszukiwaniach zatrudnienia był łatwy dostęp do pracy w tzw. „szarej strefie”, który zezwalał na zysk bez konieczności jego opodatkowania. Jako ostatni należy wymienić poruszony już temat zasiłków socjalnych. Ze względu na swoją atrakcyjność, odwoziły one od poszukiwania pracy wiele osób pozostających bez zatrudnienia, a będących w tzw. „wieku krytycznym” lub posiadających niskie kwalifikacje zawodowe. W tym okresie miało też dodatkowo miejsce zjawisko podwójnego niedopasowania (*mis-match*) poszukujących pracy – geograficznego i kwalifikacyjnego. Mimo stopy bezrobocia sięgającej 20 punktów procentowych, znalazło ono swoje odzwierciedlenie w znaczącej liczbie wakatów. Prowincje znacznie różniły się w poziomie bezrobocia i nie zaobserwowano praktycznie żadnej znaczą-

cej mobilności siły roboczej. Około 40% wszystkich bezrobotnych nie posiadało żadnego wykształcenia, bądź posiadało wykształcenie zaledwie podstawowe. Nie odpowiadało to zapotrzebowaniu przedsiębiorstw, które wprowadzając nowe technologie poszukiwały wykwalifikowanego personelu, otwartego na dokonujące się zmiany. Niedopasowanie kwalifikacyjne pracowników względem oczekiwań pracodawców było rezultatem tego, że w końcu lat '80 Hiszpania wydawała na aktywne metody przeciwdziałania bezrobociu zaledwie tercję średniej krajów EWG. (Por. García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 318–321).

Kolejną przyczyną niewydajności hiszpańskiego rynku pracy w owym okresie były utrzymujące się wciąż na tej samej wysokości koszty zwolnień pracowników. W latach 1980–1994 Hiszpania dysponowała niezwykle sztywnym prawodawstwem w kwestii zwolnień pracowniczych, a koszt rozwiązania umowy o pracę utrzymywał się na poziomie wyższym niż w większości krajów Europy (por. tabela 10). Nie powinien być więc zaskakujący fakt, że przedsiębiorstwa wybierały jako formę zatrudnienia raczej tymczasowe umowy o pracę, które od reformy Statutu Pracowników z 1984 stały się powszechne i niosły za sobą dużo niższe koszty. W ten sposób zatrudnienie tymczasowe w Hiszpanii osiągnęło 35 punktów procentowych w stosunku do wszystkich umów o pracę, przekraczając tym samym trzykrotnie średnią europejską. (Por. García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 320–323).

➤ **Lata 1995–2003**

W drugiej połowie lat '90 na hiszpańskim rynku pracy zaczęły następować pozytywne zmiany. Znaczącą poprawę sytuacji odnotowano dzięki intensywnemu powstawaniu nowych miejsc pracy i redukcji bezrobocia o ponad 10 punktów procentowych (z 22,9% w 1995 do 11,12% w 2003 wg danych INE). Nastąpił ogólny wzrost popytu na krajowym rynku, zmniejszyła się realna stopa procentowa (uwzględniająca poziom inflacji) i nastąpiły instytucjonalne reformy rynku pracy i liberalizacja trzeciego sektora. (Por. García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 325–326, Toharia: 1998, ss. 365–368).

Ostatnie pięćdziesiąt lat XX wieku to dla Hiszpanii okres stabilności makroekonomicznej oparty na obniżeniu inflacji i redukcji deficytu publicznego. Zdecydowano się także wprowadzić instytucjonalne zmiany na rynku pracy. Dotyczyły one dwóch kwestii: umów o pracę i procesu zwolnień pracowników. Pierwszym istotnym krokiem było zlikwidowanie powszechności tymczasowych umów o pracę, które zostały ograniczone do specyficznich określonych grup pracowniczych. Uważano, że posunięcie to zwiększy procentowy udział zatrudnienia na okres stały w całości zatrudnienia. Jeśli chodzi o koszty zwolnienia, dokonano zmian w niektórych elementach dotychczasowych zapisów legislacyjnych, jak na przykład uznano prawo przedsiębiorców do zwolnień pracowniczych z powodów ekonomicznych. Niestety, reformy te nie przyniosły znaczących zmian w procentowym udziale zatrudnienia tymczasowego w całości zatrudnienia (przedsiębiorstwa zaczęły uciekać się do innych form pozyskiwania pracowników tymczasowych niż umowa o pracę na czas określony, częstokroć pociągających za sobą jeszcze niższe wydatki), ani nie zredukowały (jak oczekiwali tego pracodawcy) kosztów zwolnienia. (Por. García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 325–326, Toharia: 1998, ss. 365–368)

W 1996 roku nowy centroprawicowy rząd (Partia Ludowa) podjął rozmowy z partnerami społecznymi aby uzgodnić kolejną reformę. Rezultatem tych porozumień były układy podpisane wiosną 1997 roku i towarzyszące im odpowiednie zapisy prawne. Mimo kilku nowości wprowadzonych przez owe ustawodawstwo, podobnie jak poprzednia reforma, nie dokonało ono radykalnych zmian. Najbardziej znaczącą modyfikacją jaką wprowadzono na rynku pracy, był nowy typ umowy o pracę na czas nieokreślony, której rozwiązanie pociągało za sobą dużo niższe koszty. Bardziej pozytywne skutki przyniosły zmiany mające na celu stymulację konkurencji w różnych gałęziach gospodarki, a w szczególności w sektorze usług. Skutkami wprowadzonych reform było zwiększenie efektywności i wzrost innowacji, które wpłynęły w korzystny sposób na popyt na pracę i zmniejszenie się stopy bezrobocia strukturalnego. (Por. García Brosa, Sanromá: 2000, ss. 325–326, Toharia: 1998, ss. 365–368)

Rynek pracy za granicą

Wiarygodna polityka antyinflacyjna, seria reform strukturalnych (wciąż niestety dość ograniczonych) na rynku pracy i w sektorze usług, przyniosły w rezultacie pod koniec lat '90 2,4 miliona nowych miejsc pracy i zredukowanie liczby bezrobotnych o 1,2 miliona (por. García Brosa, Sanromá: 2000, s. 325). Ta pozytywna tendencja utrzymuje się do dziś. Od 1999 roku deficyt publiczny Hiszpanii zmalał z 75,58% PKB do 64,44% w roku 2002. Swoim tempem rozwoju gospodarczego kraj ten obecnie znacznie wyprzedza takie znaczące państwa członkowskie Unii jak np. Niemcy, Francja, Wielka Brytania czy Włochy (por. tabela 6). W końcu XX i na początku XXI w. Królestwo Hiszpanii dokonało znaczącego postępu w generowaniu nowych miejsc pracy i walce z bezrobociem, co na tle innych krajów UE obrazuje tabela 7.

Tabela 6. PKB poszczególnych krajów UE, stan czerwiec 2003 roku.

Kraj	PKB	Kraj	PKB	Kraj	PKB
Austria	+1,0	Niemcy	-0,2	Finlandia ¹	+1,61
Belgia	+0,8	Włochy	+0,3	Luksemburg	brak danych
Wlk. Brytania	+1,8	Holandia	-0,9	Portugalia ¹	+0,47
Dania	+1,2	Hiszpania	+2,1	Grecja ¹	+3,98
Francja	0	Szwecja	+1,3	Irlandia ¹	+6,26

¹ – dane na koniec roku 2002

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *The Economist* numer 8339, 30.08–05.09.2003; www.economist.com

Rynek pracy za granicą

Tabela 7. Bezrobocie w UE w latach 1990–2003 (stan na czwartek).

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2003
UE-15	-	-	-	10,7	11,1	10,7	10,8	10,6	9,9	9,1	8,2	8,1 ¹
Belgia	6,7	6,6	7,2	8,8	10,0	9,9	9,7	9,4	9,5	8,8	7,0	13,0
Dania	7,7	8,4	9,2	10,2	8,2	7,2	6,8	5,6	5,2	5,2	4,7	6,0
Niemcy	-	-	-	7,9	8,4	8,2	8,9	9,9	9,3	8,6	7,9	10,6
Grecja	6,4	7,0	7,9	8,6	8,9	9,2	9,6	9,8	10,9	11,6	11,1	9,8 ²
<i>Hiszpania</i>	16,2	16,4	18,4	22,7	24,1	22,9	22,2	20,8	18,8	15,9	14,1	11,3
Francja	9,0	9,5	10,4	11,7	12,3	11,7	12,4	12,3	11,8	11,2	9,5	9,5
Irlandia	13,4	14,7	15,4	15,6	14,3	12,3	11,7	9,9	7,5	5,6	4,2	4,35 ²
Włochy	9,0	8,6	8,8	10,2	11,1	11,6	11,7	11,7	11,8	11,3	10,5	8,7
Luksemburg	1,7	1,7	2,1	2,6	3,2	2,9	3,0	2,7	2,7	2,4	2,4	-
Holandia	6,2	5,8	5,6	6,6	7,1	6,9	6,3	5,2	4,0	3,4	3,0	5,4
Austria	-	-	-	3,9	3,8	3,9	4,4	4,4	4,5	3,9	3,7	6,2
Portugalia	4,8	4,2	4,3	5,7	6,9	7,3	7,3	6,8	5,2	4,5	4,1	5,05 ²
Finlandia	3,2	6,6	11,7	16,4	16,6	15,4	14,6	12,7	11,4	10,2	9,8	9,14 ²
Szwecja	1,7	3,1	5,6	9,1	9,4	8,8	9,6	9,9	8,3	7,2	5,9	5,0
Wlk. Bryt.	7,0	8,8	10,1	10,5	9,6	8,7	8,2	7,0	6,3	6,1	5,5	7,8

¹ – stan na kwiecień 2003

² – stan na zakończenie roku 2002

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *The Economist* numer 8339, 30.08–05.09.2003, www.economist.com

Zakończenie

Bezrobocie od zawsze było w Hiszpanii priorytetem rządowej polityki oraz główną przyczyną niepokoju jej mieszkańców, wyprzedzając w sondażach między innymi terroryzm, strajki, korupcję czy zagrożenie wolności obywatelskich (por. Pulido: 1997, ss. 88–89). Jednak te same obawy podzielają mieszkańcy wszystkich krajów UE, którzy według Eurobarometru z 1999 roku na pierwszym miejscu w hierarchii ważności unijnych polityk postawili walkę z bezrobociem – aż 90% opowiedziało się za (por. Comsi6n Europea: 2001a, s.33). Jednak to właśnie w Hiszpanii problem ten zdaje się być dominujący. Mimo wielu społecznych i ekonomicznych przemian jakie nastąpiły od okresu transformacji, Hiszpania znajduje się wciąż poniżej średniej UE w wielu dziedzinach: w zakresie stopnia produktywności, rozwoju komunikacji i telekomunikacji, innowacyjności i poziomu wykształcenia ludności, udziale bezrobocia długoterminowego w całości bezrobocia czy we wskaźniku aktywności zawodowej kobiet. Należy zauważyć, że dysproporcje we wskaźniku produktywności między Hiszpanią i pozostałymi krajami Unii Europejskiej mogą stać się przyczyną likwidacji kolejnych miejsc pracy. Wyrównywanie wskaźnika aktywności zawodowej populacji w wieku produkcyjnym przyniesie potrzebę utworzenia kolejnych 2 milionów miejsc pracy w przyszłości. Także proces wzrostu udziału kobiet na rynku pracy w Hiszpanii, który w latach 1975–1997 ni6sł ze sobą potrzebę stworzenia dodatkowego 1 miliona 700 tys. stanowisk (por. tabela 5), nie został jeszcze zakończony. (Por. Pulido: 1997, ss. 23–26)

W dalszym ciągu Kr6lestwu jest niezbędna pomoc Funduszy Strukturalnych Unii, a znakomita większość jego terytorium pozostaje w zakresie Celu 1, czyli zaliczana jest do obszar6w o niskim stopniu gospodarczego rozwoju. Problem bezrobocia, mimo obecnych sukces6w odnoszonych na polu walki z tym zjawiskiem, charakteryzował się w ostatnim trzydziestoleciu dużymi wahaniami i wciąż nie można z całą pewnością przewidzieć czy tendencja zniżkowa zostanie w przyszłości utrzymana. Jakkolwiek zaistniało wiele prób reform prawodawstwa pracy, nie udało się jeszcze osiągnąć konsensusu satysfakcjonującego tak pracowników, jak i pracodawc6w. Dotychczasowo-

we zmiany legislacyjne należy uznać raczej za kosmetyczne, co oznacza, że Hiszpanię czeka jeszcze daleka droga do osiągnięcia w pełni satysfakcjonującej sytuacji na rynku pracy. Wśród propozycji reform jakie winny niezwłocznie zostać przeprowadzone znajdują się między innymi: obniżenie okresu otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych (a nie jego wysokości), obniżka pensji minimalnej młodzieży, redukcja kosztów zwolnień pracowników, zintensyfikowanie programów przekwalifikujących dla młodzieży i bezrobotnych długoterminowych, uelastycznienie stosunków pracy, promocja mobilności, obniżka składek na SS wpłacanych przez pracodawcę, korzystniejsze warunki podatkowe dla nowo powstałych przedsiębiorstw, etc. (por. Pulido: 1997, ss.87–95). Porozumienie między partnerami społecznymi w niektórych z tych kwestii może się okazać trudne i czasochłonne, jest jednak konieczne.

Bibliografia:

Monografie i opracowania:

- Bentolila, Samuel i Oliver Jean Blanchard**, 1991, *El paro en España*, w: Bentolila, Samuel i Luis Toharia (red.), *Estudios de economía del trabajo en España. III: El problema de paro. Colección ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. Núm. 45*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ss. 953–995.
- Bernatowicz-Bierut**, Grażyna, 1978, *Hiszpania we współczesnym świecie*, Warszawa: PWN.
- Bernatowicz, Grażyna**, 1992, *Droga Grecji, Hiszpanii i Portugalii do wspólnej Europy*, Warszawa: Państwowy Instytut Spraw Międzynarodowych.
- Boldrin, Michele, Sergi Jiménez-Martín i Franco Peracchi**, 2001, *Sistema de las pensiones y mercado de trabajo en España*, Madrid: Fundación BBVA, ss. 81–113, 127–163.
- Cano Soler, Diego, José Luis Cendejas Bueno i Paco Avendaño Martínez**, 2000, *El mercado de trabajo en España. Análisis y propuestas*. Madrid: Ediciones Encuentro, ss. 23–27, 43–49, 54–68, 94–101.
- 2002, **Comisión de Expertos para el Estudio del Desempleo en España**, 1991, *El paro: magnitud, causas, remedios*, w: Bentolila, Samuel i Luis Toharia (red.), *Estudios de economía del trabajo en España. III: El problema de paro. Colección ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. Núm. 45*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ss. 29–71.
- Fina, Lluís i Luis Toharia**, 1987, *Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural*, Madrid: Fundación IESA.
- García Brosa, Gemma i Esteve Sanromá**, 2001, *Mercado de trabajo*, w: García Delgado, José Luis, Rafael Myro i J.A. Martínez Serrano (red.), *Lecciones de economía española*, Madrid: Civitas, ss. 291–336.
- García Roldán, Juan Carlos**, 2000, *España y los Fondos Estructurales. Serie España en la Unión Europea*. Madrid: Comisión Europea, Universidad Politécnica de Madrid.

Rynek pracy za granicą

- García Serrano, Carlos**, 2001, *Cambio sectorial y cambio ocupacional en España y en Europa*, w: Fina, Lluís i Luis Toharia (red.), *El empleo en España: Situación y perspectivas. COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS. Serie Empleo. Núm.14*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ss. 161–186.
- González de Lena Alvarez, Francisco**, 2001, *Negociación colectiva y determinación de los salarios*, w: Fina, Lluís i Luis Toharia (red.), *El empleo en España: Situación y perspectivas. COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS. Serie Empleo. Núm.14*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ss. 221–268.
- Lorca, Alejandro**, 1998, *Wpływ przystąpienia do Wspólnoty Europejskiej na gospodarkę hiszpańską*, w: Zakrzewska, Agnieszka (red.), *Hiszpańska droga do Unii Europejskiej*, Łódź: Instytut Europejski, ss. 23–37.
- Machciewicz, Paweł i Tadeusz Milkowski**, 2002, *Historia Hiszpanii*. Wrocław: Ossolineum.
- Pulido San Román, Antonio**, 1997, *El Big Bang económico. El futuro del empleo y las pensiones. COLECCIÓN „ECONOMÍA XXI”*, Madrid: EDICIONES PIRRMIDE.
- Toharia, Luis**, 1998, *El mercado de trabajo en España*, Madrid: Mc Graw-Hill.
- Toharia, Luis**, 2001, *La evolución del empleo y el paro en España: Un intento de construir una serie homogénea*, w: Fina, Lluís i Luis Toharia (red.), *El empleo en España: Situación y perspectivas. COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS. Serie Empleo. Núm.14*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ss. 63–92.
- Dokumenty i statystyki:**
2002, *Assesment of the European Employment Strategy. Spain. Final report (summary)*, w: www.europa.eu.int
- Comisión Europea**, 1997a, *El impacto de los Fondos estructurales en España*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de Las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea**, 1997b, *Primer Informe sobre la Cohesión económica y social 1996*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de Las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea**, 2001a, *La imagen que los europeos tienen de sí mismos. Los sondeos de opinión como reflejo de la realidad*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de Las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea**, 2001b, *Rumbo hacia la cohesión. Desarrollo regional en España*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de Las Comunidades Europeas.
- Commission Staff Working Paper: Assesment of the implementation of the 2002 employment guidelines. Supporting document to the Joint Employment Report 2002*, ss.180–186, w: www.europa.eu.int
- Instituto Nacional de Estadística**, 2003a, *Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo trimestre de 2003*, w: www.ine.es
- Instituto Nacional de Estadística**, 2003b, *Movimiento Natural de la Población. Datos avance 2002*, w: www.ine.es
- 2002, *Plan de acción para el empleo del Reino de España – 2002*, ss. 2–10, w: www.mtas.es
- 2003, **The Economist**, Number 8339, August 30th –September 5th, London.
- Strony internetowe:**
www.europa.eu.int – oficjalna strona Unii Europejskiej
www.europa.eu.int/comm/eurostat/ – EUROSTAT

Rynek pracy za granicą

www.ine.es – Instituto Nacional de Estadística
www.inem.es – Instituto Nacional de Empleo
www.mtas.s – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
www.oecd.org – Organization for European Cooperation and Development
www.economist.com – czasopismo *The Economist on line*

Nowe formy pracy

Zdzisław Sadowski
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Telepraca – stan obecny i warunki dalszego rozwoju

1. Definicja telepracy

Przez telepracę należy rozumieć formę zatrudnienia wykorzystującą technologie telekomunikacyjne i informatyczne, umożliwiającą wykonywanie zadań przez pracownika całkowicie lub częściowo poza siedzibą firmy. Synonimami pojęcia telepraca są: praca na odległość, praca zdalna.

Wyróżnia się następujące rodzaje telepracy:

- telepraca domowa – pracownik lub zleceniobiorca pracuje w miejscu zamieszkania zamiast dojeżdżać do siedziby firmy,
- telepraca wahadłowa – pracownik lub zleceniobiorca w ustalonych dniach tygodnia wykonuje pracę w domu lub u klienta, w pozostałych dniach – w siedzibie pracodawcy.
- telepraca nomadyczna (mobilna) – wykonywana w różnych miejscach np. u klienta, podczas podróży (w samolocie, pociągu, hotelu) itp.
- telecentra – zapewniają dostęp do wirtualnego biura osobom, które nie chcą pracować w domu, ale nie mogą tracić czasu na dojazdy do siedziby firmy i pragną unikać związanych z tym wydatków. Zespołowość pracy uzyskuje się za pomocą sieci elektronicznych. Przykładami tego rodzaju

telepracy są: tzw. biura satelitarne, centra lokalne oraz centra telefonicznej obsługi klienta.

- telechatki – to specjalny rodzaj telecentrów zlokalizowanych na terenach wiejskich. Celem organizacji telechatek jest zapewnienie dostępu do najnowszej techniki i sprzętu na terenach położonych z dala od centrów urbanistycznych.

2. Historia telepracy

Rozwój zjawiska telepracy datuje się od lat 70-tych ubiegłego stulecia. Telepracę – jako nową formę organizacji procesu pracy – dostrzeżono w czasie kryzysu paliwowego w USA i embarga nałożonego na kraje arabskie, eksportujące ropę naftową. Za ojca telepracy uważa się Jacka M. Nillesa, amerykańskiego fizyka, który kierował pracami projektowymi pierwszych rakiet i pojazdów kosmicznych dla NASA. Jack Nilles uważał, że aby zredukować zapotrzebowanie na paliwo, ludzie nie powinni dojeżdżać do pracy, ale praca powinna docierać do ludzi przez telefon i internet. Początek nie był łatwy, ponieważ przyjęcie idei telepracy wymagało zmiany istniejącego paradygmatu pracy, który zakładał, że to człowiek dociera do miejsca pracy i wykonuje swoje zadania w tradycyjnym miejscu pracy (biurze, fabryce, itp.). Tymczasem telepraca odwraca tę relację: dzięki technologiom informacyjnym i telekomunikacyjnym, to przedmiot pracy dociera do człowieka.

Rozwój zjawiska telepracy jest jednym z przejawów transformacji w światowej ekonomii i ma tendencję stale rosnącą. Według badań przeprowadzonych przez Międzynarodowe Stowarzyszenie i Radę Telepracy, w Stanach Zjednoczonych jest około 16,5 mln telepracowników (raport z 2000 roku). Telepraca staje się także coraz bardziej powszechna w wielu krajach Europy, krajach Wschodniej Azji i Australii. Szacuje się, że w Europie Zachodniej pracuje w formie telepracy ponad 6% ogółu zatrudnionych (najwięcej w Skandynawii i Beneluksie – 10–18%). Zainteresowanie telepracą wystąpiło również w polityce Unii Europejskiej. W dokumencie Komisji Europejskiej pn. “White Paper on Growth, Competitiveness and Employment” z 1993 r. wskazuje się na telepracę jako narzędzie wzrostu konkurencyjności na globalnych rynkach.

Przewiduje się, że dalszy rozwój zjawiska telepracy zależeć będzie od wielu czynników natury społecznej, ekonomicznej, prawnej i technologicznej.

3. Zalety i wady telepracy

Do głównych zalet telepracy można zaliczyć: tworzenie miejsc pracy w regionach słabszych ekonomicznie, zmniejszenie absencji, niższe koszty dojazdów, zwiększenie satysfakcji z pracy, zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych, zwiększenie wydajności pracy, zmniejszenie liczby zwolnień chorobowych, mniejsze zapotrzebowanie na kosztowne powierzchnie biurowe, kontrolę nad warunkami pracy sprawowaną przez pracownika, możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych i na urlopie wychowawczym, umożliwienie pracownikom sprawowania lepszej opieki nad dziećmi, poprawę środowiska naturalnego (mniejsze ilości spalin wydalanych przez samochody, zmniejszenie natężenia ruchu ulicznego), poprawę bezpieczeństwa (wskutek zmniejszenia liczby dojazdów do pracy zmniejsza się ilość wypadków), poprawę jakości życia poprzez wprowadzenie nowych usług, w tym: bankowych, handlowych i medycznych.

Do niekorzystnych zjawisk, które mogą towarzyszyć tej formie zatrudnienia należą: zagrożenie pracoholizmem, izolacja społeczna, wzrost zależności od sprzętu technicznego, zaburzenie życia rodzinnego, zanik udziału pracownika w kulturze biurowej, mniejsza ochrona ze strony związków zawodowych, stosunkowo duże koszty początkowe, trudności w zarządzaniu, wyrażany przez pracodawców brak zaufania w stosunku do telepracowników, utrata tożsamości firmy, trudność w utrzymaniu tajemnicy firmy.

4. Podstawowe rodzaje prac wykonywanych w formie telepracy

Do przykładowych, najczęściej wykonywanych, prac w ramach telepracy należą czynności dotyczące: prac koncepcyjno-projektowych, prac analityczno-badawczych, działalności edytorsko-redakcyjnej, prowadzenia badań ankietowych, pisania programów komputerowych, tworzenia baz danych, tłumacze-

nia tekstów, przygotowywania raportów i sprawozdań, prowadzenia księgowości, działalności marketingowej, sprzedaży przez internet, doradztwa i szkoleń.

5. Unormowania prawne dotyczące zastosowań telepracy

W Europie, w większości krajów, brak jest odrębnych przepisów regulujących pracę w formie telepracy. Jedynym wyjątkiem są Włochy z tzw. Prawem Bassaniniego z 1998 r., które odnosi się jedynie do telepracy wykorzystywanej w służbie cywilnej. Warto również wspomnieć o Irlandii, gdzie zostały wydane specjalne zalecenia, opracowane przez Krajowy Komitet Telepracy. Ponadto zagadnienia związane z telepracą znalazły swój wyraz w szeregu zbiorowych umowach pracowniczych, uzgadnianych ze związkami zawodowymi, a także w uchwałach samorządów lokalnych.

W związku z brakiem jednolitych przepisów odnośnie telepracy zwykle stosuje się regulacje dotyczące tzw. pracy domowej (homeworking). Tak jest np. w Belgii, gdzie parlament wydał stosowną ustawę w 1996 r. Mówi ona o pracownikach „pracujących w domu lub innym wybranym przez nich miejscu”. W przypadku, gdy praca domowa wykonywana jest jedynie kilka dni w tygodniu, czas pracy wykonywanej w innym miejscu – wyznaczonym przez pracodawcę, np. w siedzibie firmy, u klienta, w hotelu, itd. – znajduje się pod ochroną ogólnych przepisów prawa pracy. Co się zaś tyczy kosztów związanych z pracą w domu, ustawa mówi, że:

- Pracodawca zobowiązany jest dostarczyć pracownikowi narzędzi, materiałów oraz pomocy technicznej, niezbędnych do wykonywania pracy;
- Pracodawca zobowiązany jest do zwrotu pracownikowi kosztów poniesionych na elektryczność, ogrzewanie oraz inne, związane z wykonywaną pracą (np. część czynszu); wysokość tego zwrotu uzgadniana jest między stronami lub domyślnie stanowi 10% całości wynagrodzenia, chyba że pracownik stwierdzi, iż ponoszone koszty są wyższe.

Pracodawca księguje wydatki po stronie kosztów prowadzonej przez siebie działalności (tak, jakby ponoszone były w siedzibie firmy) – nie mają one zatem wpływu na wysokość podatku płaconego przez pracownika.

Nowe formy pracy

W Holandii od stycznia 1998 r. obowiązuje przepis odnoszący się bezpośrednio do pracy na odległość. W myśl tego przepisu firmy mogą odpisać od podatku wydatki na zakup meblowania biurowego dla tych zatrudnionych, którzy pracują w formie telepracy co najmniej jeden dzień roboczy w tygodniu. Wysokość tej kwoty wynosi 360 EURO rocznie lub 1800 EURO raz na pięć lat. Holenderski telepracownik może ponadto otrzymać w użytkowanie komputer osobisty o wartości do 2240 EURO. Podobny przepis obowiązuje w Danii.

Dla usprawnienia realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia w dniu 16 lipca 2002 r. w Brukseli Komisja Europejska podpisała z partnerami społecznymi „RAMOWE POROZUMIENIE W SPRAWIE TELEPRACY”. Partnerzy społeczni (organizacje reprezentujące przedsiębiorców i związki zawodowe na szczeblu unijnym) postrzegają telepracę zarówno jako sposób modernizacji form organizacji pracy w zakładach i usługach publicznych, jak i szansę dla pracowników łączenia pracy z życiem społecznym oraz nadanie im większej autonomii w wykonywaniu ich obowiązków. Dokument ten odnosi się w szczególności do takich kwestii jak: definicja telepracy, zasada dobrowolności jej stosowania, warunki zatrudnienia, ochrona informacji, zapewnienie prywatności, wyposażenie telepracownika, szkolenia, bezpieczeństwo i higiena pracy telepracownika. Porozumienie dąży do ustanowienia generalnych ram na poziomie europejskim, aby było wprowadzone przez członków sygnatariuszy porozumienia zgodnie z krajowymi procedurami oraz praktykami specyficznymi dla zarządzania i pracy. Przewidziany okres wdrożenia ww. porozumienia wynosi 3 lata. Porozumienie to nie narusza praw partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim poziomie, także europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających to porozumienie w sposób uwzględniający specyficzne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych. Jednocześnie zakłada się, że Komisja Europejska przygotuje wspólny raport na temat postępów wprowadzania porozumienia w życie. Raport ma powstać w ciągu czterech lat od daty podpisania porozumienia.

W Polsce zatrudnienie w formie telepracy nie jest określone w szczególny sposób przez przepisy prawa. W związku z powyższym telepraca może być realizowana na podstawie dowolnie wybranego przez strony stosunku prawnego.

Telepraca może być w szczególności świadczona w ramach umowy o pracę. Obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie stanowią przeszkody w jej stosowaniu. Możliwe są tutaj dwa rozwiązania, w zależności od okoliczności faktycznych. Wskazując jako miejsce pracy np. mieszkanie pracownika, który posiada odpowiednie „oprzyrządowanie” czyli komputer z niezbędnym „otoczeniem” można polecić mu świadczenie pracy w określonych godzinach; przy czym możliwa jest w pewnym sensie kontrola, czy we wskazanych godzinach pracownik pracuje. Podstawę prawną możliwości świadczenia pracy w tej formie stanowi art. 128 § 1 Kodeksu pracy.

Innym sposobem jest stosowanie zadaniowego czasu pracy, w którym pracownik sam decyduje, przynajmniej w pewnych granicach, o swoim rozkładzie czasu pracy. W tym ostatnim przypadku istotne jest wykonanie zleconego zadania w czasie określonym przez pracodawcę. Głównym problemem przy tym systemie czasu pracy są trudności w prawidłowym ustaleniu wymiaru zadań – dotyczy to jednak nie tylko telepracy, ale prawie każdego przypadku stosowania zadaniowego czasu pracy. Mimo jednak tych trudności, zgodnie z art. 140 Kodeksu pracy, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. System zadaniowego czasu pracy jest coraz powszechniej stosowany w praktyce; stanowi bowiem uelastyczenie czasu pracy i pozwala na bardziej efektywne wykorzystanie czasu pracy pracownika, „przy okazji” zwalniając go z obowiązku przebywania na terenie zakładu pracy przez czas wskazany w regulaminie lub harmonogramie pracy.

Przy wykonywaniu telepracy w ramach stosunku pracy podnoszone są jednak pewne wątpliwości dotyczące obowiązków pracodawcy, takich jak np.:

- konieczność zapewnienia pracownikowi miejsca pracy w domu o takim samym standardzie jak w zakładzie pracy (w tym odpowiedniej powierzchni do pracy, zabezpieczenie odpowiednich warunków higieniczno-sanitarnych),
- uregulowanie kwestii wynajmu części lokalu mieszkalnego przez pracodawcę,

- w przypadku korzystania przez pracownika z własnego sprzętu komputerowego występuje konieczność uregulowania zasad odpłatności za „korzystanie” z tego sprzętu w ramach pracy na rzecz pracodawcy.

Jak wyżej wskazano, telepraca nie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy. Możliwe jest bowiem również prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek przez osobę świadczącą telepracę. W takim przypadku praca ta pozostaje poza obszarem zainteresowania prawa pracy.

6. Charakterystyka zastosowań telepracy w Polsce

Trudna sytuacja na rynku pracy w Polsce oraz pozytywne doświadczenia zagraniczne z zastosowaniem telepracy stały się impulsem do wprowadzenia tej formy zatrudnienia również w naszym kraju.

Do instytucji mających największe doświadczenie w zakresie wdrażania telepracy w Polsce należy zaliczyć:

- Fundację Centrum Promocji Kobiet oraz
- Fundację Fuga Mundi.

Fundacja Centrum Promocji Kobiet od 1999 r. realizuje projekty mające na celu promowanie i podnoszenie wiedzy na temat telepracy. Obecnie Fundacja stara się nie tylko monitorować bieżącą sytuację w tym zakresie, ale również wpływać na transfer metodologii i wiedzy krajów Europy Zachodniej w ramach realizowanych projektów. Fundacja prowadzi również dla wszystkich zainteresowanych doradztwo z zakresu: „Przygotowania do wdrażania telepracy w firmie”. Do najważniejszych zrealizowanych dotychczas projektów należy zaliczyć:

- ***Telepraca szansą dla kobiet 1999–2001***

Rezultaty ww. projektu obejmują: 1) przygotowanie materiałów nt. telepracy, 2) przeprowadzenie badań wśród firm, 3) przygotowanie podręcznika dla trenerów. Z przeprowadzonych w ramach projektu badań wynikają w szczególności następujące wnioski:

Nowe formy pracy

- a) telepraca w Polsce rozumiana jest przede wszystkim jako praca w domu,
- b) polskie call center najczęściej znajdują się w siedzibie firmy, rzadko poza dużymi ośrodkami, co związane jest ze stanem, cenami i dostępem do sieci telekomunikacyjnych,
- c) telepracownikami w Polsce są przede wszystkim specjaliści wysokiej klasy, wolne zawody (w tym tłumacze, dziennikarze, informatycy, księgowi), ale też przedstawiciele handlowi pozostający wyłącznie w kontakcie telefonicznym z firmą,
- d) dominujące formy zatrudnienia telepracowników to prowadzenie własnej działalności gospodarczej, bądź umowy o dzieło,
- e) telepraca nie rozwiąże w Polsce problemu bezrobocia.

- ***Eastern Europe E-work 2001–2003***

Celem projektu było promowanie telepracy w krajach kandydujących do przystąpienia do Unii Europejskiej oraz przekazanie im doświadczeń i umiejętności społeczeństwa informacyjnego krajów członkowskich. Projekt realizowany był w ramach współpracy pięciu krajów Europy Wschodniej: Polski, Litwy, Łotwy, Węgier i Rumunii. Całość projektu nadzorowana była przez francuskich specjalistów z grupy doradczej Distance Expert. Rezultaty projektu:

- a) przeprowadzenie analizy wdrożenia telepracy w firmie,
- b) zapoznanie się i dostosowanie do polskich warunków metodologii wdrażania telepracy w firmie D2Method,
- c) przeprowadzenie badań wśród firm – latem 2003 r.,
- d) opracowanie szkolenia e-learning: „Wprowadzenie do telepracy”,
- e) przygotowanie materiałów nt. telepracy – w tym przegląd sytuacji IT w Polsce,
- f) uruchomienie punktu doradczego z zakresu telepracy dla małych i średnich firm w Fundacji Centrum Promocji Kobiet – grudzień 2003 r.,
- g) opracowanie wraz z partnerami internetowej strony informacyjnej www.e3work.com.

Fundacja Fuga Mundi realizowała w latach 2001–2003 program o nazwie: „TELEPRACA – pilotażowy program wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszukiwanych, innowacyjnych zawodach, wykorzystujących techniki informatyczne”.

Adresatami programu były: osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy oraz pracodawcy zgłaszający gotowość zatrudnienia osób niepełnosprawnych w formie telepracy.

Program realizowany był w formie dofinansowania z PFRON kosztów szkoleń oraz kosztów tworzenia stanowisk pracy na terenie czterech województw: pomorskim, wielkopolskim, dolnośląskim i lubelskim. Organizowane w ramach programu szkolenia dotyczyły następujących obszarów tematycznych:

- operator komputera – kompleksowa obsługa komputera i programów użytkowych,
- zaawansowane graficzne techniki komputerowe wykorzystywane w webmasteringu i prezentacjach multimedialnych,
- administracja sieciami komputerowymi,
- obsługa księgową i kadrową firm i organizacji pozarządowych.

Wstępne wyniki programu wskazują, że wzięło w nim udział ok. 400 osób, zaś sam program charakteryzuje się wysoką efektywnością zatrudnieniową. Jednocześnie uwzględniając warunki organizacyjne realizacji programu podjęto decyzję o przedłużeniu terminu jego zakończenia do końca I – półrocza 2004 r. Szczegółowy raport z realizacji programu ma być opracowany w czerwcu 2004 r.

7. Warunki upowszechnienia i dalszego rozwoju telepracy w Polsce

Uwzględniając dotychczasowe pozytywne oceny i doświadczenia w zakresie zastosowań telepracy, zarówno w kraju, jak i za granicą, a także akcesję Polski do Unii Europejskiej wydaje się niezbędne upowszechnienie tej formy zatrudnienia w naszym kraju w najbliższych latach.

Nowe formy pracy

W związku z powyższym proponuje się podjęcie następujących działań:

- 1) Promocję tej formy zatrudnienia poprzez rozszerzenie strony internetowej MGPIPS o problematykę telepracy, wraz z podaniem zestawu „linków” do stron internetowych instytucji mających największe doświadczenie w jej stosowaniu (np. www.promocjakobiet.pl, www.telepracapolska.pl, www.ffmpeg.lublin.pl). Promocja telepracy ma na celu przede wszystkim pokazanie jej zalet i ograniczeń, zarówno dla pracodawców, jak również dla pracowników. Działanie to jest niezbędne dla zmiany świadomości pracodawców i pracowników w tym zakresie.
- 2) Opublikowanie w „Służbie Pracowniczej” i na stronie internetowej MGPIPS „Ramowego porozumienia w sprawie telepracy”, zawartego przez Komisję Europejską z partnerami społecznymi wraz z komentarzem uwzględniającym polską specyfikę.
- 3) Realizacja cyklu 2-dniowych szkoleń dla pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie organizacji, funkcjonowania i rozwoju telepracy w Polsce. Przeprowadzenie szkoleń należałoby powierzyć zespołowi ekspertów w tej dziedzinie (np. zespołowi ekspertów działających przy Fundacji Centrum Promocji Kobiet lub Fundacji Fuga Mundi).
- 4) Dokonanie nowelizacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe pod kątem uwzględnienia specyfiki telepracy.
- 5) Opracowanie i realizacja projektów dotyczących telepracy w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich”. Proponuje się, aby projekty dotyczyły dofinansowania kosztów szkoleń w zakresie telepracy oraz nowoczesnych zawodów, które będą wykonywane w tej formie zatrudnienia, jak również dofinansowania kosztów tworzenia stanowisk dla telepracowników.
- 6) Powierzenie przez MGPIPS wybranej jednostce organizacyjnej (np. Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości) funkcji głównego koordynatora w zakresie upowszechniania i rozwoju telepracy w Polsce. Rozwiązanie to powinno sprzyjać opracowywaniu i wdrażaniu odpowiednich unormowań prawnych w tym obszarze.

Bibliografia:

1. Każdy może telepracować. Poradnik pod red. Bogny Stawickiej, opracowany w ramach projektu TELEPRACA, sponsorowanego przez Ambasadę Amerykańską w Polsce (dostępny w internecie pod adresem: www.e3work.com).
2. Kucharski D.: Perspektywy telepracy w Polsce. Wyniki badań pracodawców. Wyd. FCPK, Warszawa 2000.
3. Materiały prezentowane w serwisie internetowym pod adresem: www.telepraca-polska.pl.
4. Materiały z konferencji nt. telepracy, zorganizowanej w dniach 16–17 maja 2002 r. w Poznaniu, wyd. przez World Trade Center Poznań.
5. Sadowski Z., Wach T.: Leksykon pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego. Wyd. Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2003.
6. Serwis internetowy Fundacji Centrum Promocji Kobiet: www.promocjakobiet.pl.
7. Serwis internetowy Fundacji Fuga Mundi: www ffm.lublin.pl.
8. Serwis internetowy Gil Gordon's Associates: www.odpowiedzialnybiznes.pl.
9. Telepraca korzystna dla firm. Poradnik pod red. Bogny Stawickiej, opracowany w ramach projektu TELEPRACA, sponsorowanego przez Ambasadę Amerykańską w Polsce (dostępny w internecie pod adresem: www.e3work.com).

Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz

Departament Zarządzania EFS
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Gender Mainstreaming – realizacja polityki równości płci w projektach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej wiąże się z koniecznością przyjęcia całego „acquis communautaire” – dorobku wspólnotowego państw członkowskich. Jednym z ważniejszych jego elementów jest *gender mainstreaming* czyli polityka równości płci.

Sukces wdrożenia tej polityki nie tylko do prawa polskiego, ale również świadomości społecznej zależy, w dużej mierze, od właściwego zrozumienia tego terminu.

Zgodnie z Komunikatem Komisji z 21 lutego 1996 roku (COM (96)67) polityka równości płci to stałe włączanie warunków, priorytetów i potrzeb właściwych kobietom i mężczyznom do wszystkich polityk i promowanie działań opartych na równości kobiet i mężczyzn oraz mobilizowanie wszystkich polityk i działań w celu osiągnięcia równości na poziomie planowania, wdrażania i monitoringu.

W unijnym Traktacie aż 5 artykułów bezpośrednio odnosi się do równości płci:

- 1) **Artykuł 2** stwierdza, że równość kobiet i mężczyzn jest jednym z celów Unii mających się przyczynić do harmonijnego i trwałego rozwoju gospodarczego, podnoszenia standardu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej. Dla osiągnięcia tego celu państwa członkowskie zobowiązane są do zbliżania swojego ustawodawstwa w stopniu koniecznym dla funkcjonowania wspólnego rynku. Ponadto muszą popierać koordynację polityki zatrudnienia, prowadzić politykę społeczną, wzmacniać spójność społeczną i gospodarczą.
- 2) **Artykuł 3** stwierdza, że we wszystkich działaniach Wspólnota ma na celu eliminowanie nierówności i wspieranie równości pomiędzy kobietami i mężczyznami.
- 3) **Artykuł 14** stwierdza, że:
 - każde państwo członkowskie zapewni zastosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości,
 - Rada może przyjąć środki mające na celu zastosowanie zasady jednakowych możliwości i jednakowego traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach zatrudnienia i zawodowych, włącznie z zasadą jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości,
 - zasada jednakowego traktowania nie powinna powstrzymywać państw członkowskich, zmierzających do zapewnienia pełnej równości kobiet i mężczyzn, przed utrzymaniem lub wprowadzeniem takich szczególnych udogodnień, które ułatwiłyby niedoreprezentowanej płci pracę zawodową, bądź zapobiegły niekorzystnym aspektom kariery zawodowej lub je rekompensowały.
- 4) **Artykuł 136** stwierdza, że Wspólnota ma popierać i uzupełniać działania państw członkowskich w dziedzinie równości na rynku pracy; równy status kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest niezbędny do poprawy warunków pracy i życia, właściwej ochrony socjalnej, dialogu między pracodawcami a pracownikami, rozwoju zasobów ludzkich i zwalczania marginalizacji społecznej, w tym celu Rada może przyjmować dyrektywy ustanawiające minimalne wymagania w tym zakresie.
- 5) **Artykuł 141**, zgodnie z wyrokami Trybunału odnosi się tylko do dyskryminacji bezpośredniej określonej w tym artykule, tzn. naruszenia zasady

równej płacy za pracę o tej samej wartości. Reguła ta nie jest już bardzo rygorystycznie przestrzegana. Można się powoływać na artykuł 141, jeżeli sprawa może zostać zakwalifikowana jako dotycząca wynagrodzeń. W efekcie pracownicy niepełnoetatowi mogą powoływać się na artykuł 141, gdy stawka ich wynagrodzenia nie odpowiada stawce wynagrodzenia pracownika na pełnym etacie, jeżeli potrafią dowieść, że jest to dyskryminacja ze względu na płeć w związku z tym, że kobiety stanowią większość pracowników na niepełnym etacie.

Równość płci a fundusze strukturalne

Za zapisami Traktatu idą unijne dyrektywy oraz coraz to nowe komunikaty i postanowienia. Również fundusze strukturalne uwzględniają politykę równości płci, która traktowana jest jako kwestia horyzontalna a w każdym z programów powinien pojawić się zapis uwzględniający zapewnienie polityki równości płci we wszystkich obszarach interwencji.

Rzeczywistość odbiega jednak od teoretycznych zapisów. Specyfika projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) lub Europejskiego Funduszu Orientacji i Gwarancji Rolnych (EFOGR) niejako w automatyczny sposób wyklucza kobiety jako beneficjentów. Przykładowo, wsparcie z EFOGR otrzymują zarejestrowani rolnicy, z których większość stanowią mężczyźni. Trudno w tak sformułowanych zasadach zapewnić równość płci. Niemniej Komisja Europejska podjęła szereg działań mających na celu zapewnienie jak najszerszego zastosowania zasady gender mainstreaming w obszarze funduszy strukturalnych. Opracowane zostały wytyczne wdrażania, pojawiają się również przykłady dobrych praktyk.

Szczególnie dużo przykładów zastosowania polityki równości płci, a zarazem największe jej oddziaływanie występuje w przypadku działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) oraz finansowanych z jego środków inicjatyw wspólnotowych: NOW w okresie budżetowym 1994–1999 oraz EQUAL (2000–2006).

Podstawowe działania EFS w tym zakresie powinny wspierać promowanie większego udziału kobiet w rynku pracy, zmniejszenie różnic w wynagrodzeniu i segregacji płciowej. Niezwykle ważne jest również wspieranie dzia-

łań towarzyszących, których zwiększenie pozwoli na łatwiejsze łączenie życia rodzinnego i zawodowego.

Główne rekomendacje wykorzystania środków EFS obejmują między innymi:

- Zapewnienie równego udziału kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji dotyczących dystrybucji środków zarówno na poziomie europejskim jak i krajowym; bez równego udziału w procesie planowania, podejmowania decyzji i oceny nie można zapewnić właściwego dostępu kobiet do środków a co za tym idzie wspierania zwiększenia ich udziału w rynku pracy,
- Włączanie organizacji kobiecych do współpracy i współdecydowania o prawach i sytuacji kobiet,
- Tworzenie instytucji lub grup eksperckich, które zapewnią przestrzeganie zasady gender mainstreaming,
- Wzmocnienie działań wspierających udział kobiet na rynku pracy i zwalczanie wykluczenia społecznego kobiet aby osiągnąć, zgodnie z celem wyznaczonym podczas szczytu w Lizbonie wskaźnik stopy zatrudnienia kobiet 60% w 2010 roku (w Polsce w 2002 roku wynosił on 45%),
- Zastosowanie zasady polityki równości płci powinno być jednym z kryteriów wyboru projektów, a w programach powinno się znaleźć działanie nakierowane na kobiety.

Przede wszystkim jednak równość szans kobiet i mężczyzn stała się jednym z filarów Europejskiej Strategii Zatrudnienia w chwili jej powstania, a dziś stanowi jeden z elementów jej priorytetów i wytycznych. Równość traktowana jest również jako kwestia horyzontalna szczególnie w przypadku projektów EFS – Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich i Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL)

Aby osiągnąć cel zapewnienia równości szans mężczyzn i kobiet zostanie opracowana strategia równości szans kobiet i mężczyzn, która nie będzie się

ograniczać do konkretnych działań na rzecz wspomagania kobiet, lecz będzie przestrzegana przy realizacji wszystkich działań w ramach priorytetów SPO RZL. Zakłada się, że realizacja zasady równości szans będzie monitorowana na poziomie projektów adresowanych do osób, jak również na poziomie działań, za pomocą wskaźników, które zostały odpowiednio zdefiniowane w SPO RZL i w Uzupełnieniu Programu.

Projekty realizowane zarówno w ramach Priorytetu 1: *Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej*, jak i Priorytetu 2: *Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy*, powinny uwzględniać kryteria zapewniające równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, które można rozumieć jako:

- udział kobiet i mężczyzn w grupach docelowych dla danego działania: wskaźniki monitorujące wszystkie obszary wsparcia klasyfikowane według płci,
- metody wdrażania uwzględniające: czas pracy, informacje, środki finansowe, dostęp do edukacji i szkoleń, możliwości kariery zawodowej: popieranie projektów stosujących innowacyjne podejście instytucjonalne i programów mających na celu wspieranie kobiet na rynku pracy i ich integracji zawodowej,
- standardy i wartości wpływające na politykę równości szans, takie jak zachowania kobiet i mężczyzn, stereotypowe postrzeganie ról mężczyzn i kobiet w rodzinie i w życiu zawodowym: popieranie nowego modelu społecznego z uwzględnieniem równości szans mężczyzn i kobiet w kontekście zawodowym i społecznym,
- prawa zapobiegające, w sposób pośredni lub bezpośredni, dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy: działania popierające wzrost świadomości społecznej w zakresie prawnych aspektów równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

W rezultacie działań podejmowanych na rzecz zapewnienia równości szans spodziewane jest, że:

- wzrośnie akceptacja społeczna pełnienia przez kobiety ról zawodowych i społecznych;

- wdrożone zostanie nowe podejście instytucjonalne, zakładające m.in. elastyczne zasady zatrudniania i dostęp do usług opiekuńczo-wychowawczych;
- wzrośnie świadomość kobiet w zakresie konieczności kształcenia ustawicznego i korzystania w tym celu z dostępnych szkoleń i poradnictwa zawodowego;
- wzrośnie udział kobiet wśród osób pracujących na własny rachunek;
- stworzone zostanie silne lobby organizacji i instytucji wspierających działania na rzecz kobiet.

W ramach SPO RZL oprócz równości traktowanej jako kwestia horyzontalna realizowane jest działanie na rzecz kobiet traktowane jako dyskryminacja pozytywna. Chodzi o *Działanie 1.6 – Integracja i reintegracja zawodowa kobiet*. Podstawowym celem tego działania jest zapewnienie wielostronnego wsparcia kobietom na rynku pracy, które doprowadzi do wzrostu stopy zatrudnienia kobiet oraz podwyższenia ich statusu zawodowego i społecznego.

Działanie to realizowane będzie poprzez wsparcie kobiet na rynku pracy rozumiane między innymi jako:

- wspieranie dostępu kobiet do edukacji, efektywnych szkoleń zawodowych, doradztwa i poradnictwa zawodowego, także poza tradycyjnymi dla kobiet obszarami zatrudnienia;
- promowanie ustawicznego inwestowania we własną karierę zawodową i elastycznego podejścia do zawodu;
- wspieranie przedsiębiorczości oraz samozatrudnienia kobiet, w tym dotacje na podejmowanie własnej działalności gospodarczej dla kobiet wyrażających chęć samozatrudnienia, w szczególności na obszarach wiejskich, a także szkolenia dla kobiet w zakresie rozwijania własnej działalności gospodarczej;
- promowanie nowoczesnych standardów i form zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystania nowoczesnych technologii;
- promowanie programów specjalnych i innowacyjnych, w tym programów umożliwiających tworzenie nowych miejsc pracy dla bezrobotnych kobiet;
- promowanie samoorganizacji i inicjatyw lokalnych na rzecz kobiet;

Europejski Fundusz Społeczny

- umożliwienie szerszego dostępu do wsparcia poprzez działania towarzyszące np. zapewnienie opieki nad osobami zależnymi.

Rozwój systemu wspierania kobiet:

- badania i analizy sytuacji kobiet na rynku pracy;
- przełamywanie stereotypów w sferze podziału zawodów na tradycyjnie męskie i kobiece;
- promowanie usług poradnictwa/konsultacyjnych dla organizacji działających na rzecz kobiet, zaangażowanych we wdrażanie projektów integracji na rynku pracy;
- wspieranie rozwoju systemu wymiany informacji na temat programów i działań na rzecz kobiet oraz zasad i możliwości uczestnictwa.

Sprzyjanie godzeniu ról zawodowych i społecznych:

- promowanie elastycznych form zatrudnienia, w tym adresowanych do pracodawców szkoleń z tego zakresu, ze szczególnym naciskiem na nowe technologie i metody nowoczesnej organizacji pracy;
- promowanie współodpowiedzialności kobiet i mężczyzn oraz partnerskiego modelu w realizacji obowiązków rodzicielskich i domowych;
- tworzenie warunków większej dostępności do usług opiekuńczo-wychowawczych nad dziećmi, umożliwiające godzenie ról zawodowych i społecznych.

W pierwszej kolejności będą realizowane zadania związane z podjęciem akcji promocyjnych i informacyjno-edukacyjnych. W drugiej kolejności przewiduje się wsparcie podmiotów na rynku pracy i wsparcie działań o charakterze systemowym.

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL

Podobnie jak w przypadku SPO RZL również w przypadku EQUAL równość szans rozumiana jest dwojako: zarówno jako kwestia horyzontalna jak i działanie dyskryminacji pozytywnej.

W ramach wybranego do realizacji tematu: *Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy poprzez rozwój i promocję elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy oraz działań towarzyszących* wyznaczono następujące cele strategiczne:

- wypracowanie modelowych rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego;
- wsparcie rozwoju instytucji opieki nad dziećmi i osobami zależnymi;
- ułatwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- promocja elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy;
- promocja równych szans kobiet i mężczyzn wśród potencjalnych osób aktywnych zawodowo, pracodawców i decydentów politycznych;
- tworzenie odpowiednich narzędzi i mechanizmów wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Rolą EQUAL jest opracowanie metod zwiększania skuteczności funkcjonujących już rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego oraz wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn. EQUAL koncentruje się na poszukiwaniu rozwiązań, które stanowiąc będą uzupełnienie dotychczasowych działań m. in. poprzez upowszechnianie dobrych praktyk sprawdzonych w innych państwach członkowskich lub testowanie mechanizmów wyrównywania szans oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego w tych obszarach, gdzie brak jest rozwiązań zaproponowanych w ramach polityki krajowej. Przykładem takiego działania może być wypracowanie mechanizmów utrzymywania aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w trakcie przerwy w wykonywaniu zawodu, wynikającej z konieczności sprawowania opieki nad osobami zależnymi.

Działania w ramach EQUAL koncentrować się również będą na testowaniu metod zwiększania skuteczności dotychczasowych metod aktywizacji zawodowej kobiet i działań na rzecz rozwoju przedsiębiorczości. W przypadku rozwoju przedsiębiorczości, działania zmierzać będą przede wszystkim do wypracowania metod ułatwiania kobietom podejmowania działalności gospodarczej w sektorach gospodarki o rosnącym znaczeniu nowych technik informacyjnych i komunikacyjnych.

Większy udział kobiet wśród osób wykonujących zawody wymagające umiejętności wykorzystywania nowoczesnych technologii sprzyjać będzie zmniejszaniu się skali zjawiska segregacji zawodowej, która występuje nie tylko na rynku pracy, ale również w systemie edukacji.

Tradycyjny podział na zawody męskie i kobiece nie tylko zmniejsza dostęp kobiet do rynku pracy, ale prowadzi również do feminizacji zawodów niskopłacanych, a tym samym przyczynia się do występowania luki w wynagrodzeniach. Stąd jednym z kluczowych działań w ramach EQUAL jest wypracowanie mechanizmów zwalczania poziomej segregacji zawodowej. Działaniom tym towarzyszyć będą działania na rzecz zwalczania pionowej segregacji zawodowej, jako bariery w dostępie do stanowisk kierowniczych, co obok segregacji poziomej stanowi element utrudniający osiągnięcie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. W tym kontekście, rolą EQUAL jest uzupełnienie i wzmocnienie działań podejmowanych w ramach polityki krajowej, a w szczególności działania pozytywnego na rzecz kobiet, realizowanego w ramach SPO RZL.

Charakter uzupełniający oraz wzmocniający działania podejmowane w ramach wspomnianych wyżej programów będą miały również działania na rzecz zwiększenia dostępu do usług placówek opiekuńczych i opiekuńczo-wychowawczych oraz likwidacji barier komunikacyjnych. Szczególne znaczenie będzie tu mieć zasada partnerstwa jako metoda zwiększenia udziału podmiotów zaangażowanych w działania na rzecz kobiet oraz zasada *empowerment* jako metoda zwiększania udziału kobiet w kształtowaniu polityki krajowej w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego kobiet i mężczyzn. Działania w tym zakresie obejmować będą wypracowanie metod aktywizacji społeczności lokalnych, w tym włączenie organizacji pozarządowych i samopomocowych, na rzecz likwidacji barier uniemożliwiających lub utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Obok niewystarczającej oferty placówek opiekuńczych i wychowawczych, barierą w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego jest również brak mechanizmów podtrzymywania aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w trakcie przerwy w wykonywaniu zawodu, wynikającej z konieczności sprawowania opieki nad osobami zależnymi. Stąd wartością dodaną EQUAL

jest próba wypracowania oraz sprawdzenia skuteczności takich mechanizmów. Ponadto, wartością dodaną działań podejmowanych w ramach tego tematu jest wypracowanie mechanizmów zapobiegania pracy kobiet w szarej strefie, jako elementu wzmacniającego działania na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Przykłady dobrych praktyk

Unia Europejska wytycza kierunki, określa priorytety i ramy ich stosowania. Każdy kraj ma jednak własną strategię zapewnienia równości płci. Strategię wynikającą z postawionych na wstępie celów i realizowaną poprzez właściwą wiedzę, metody i zarządzanie nimi. Duńskie Krajowe Centrum Badań i Dokumentacji nt. Równości Płci wyróżnia cztery metody badania zastosowania polityki równości płci:

- metody statystyczne,
- benchmarking,
- analiza wpływu płci,
- metoda 3 R.

Pierwsze trzy metody mają zastosowanie praktycznie we wszystkich krajach i stosowane są w zależności od badanego aspektu, nie tylko w przypadku gender mainstreaming. Warto więc przyjrzeć się dokładniej metodzie czwartej.

Została ona specjalnie zastosowana na potrzeby polityki równości płci w ramach szwedzkiego projektu „Jämkom” realizującego zasadę gender mainstreaming w szwedzkich gminach. Trzy R to pierwsze litery szwedzkich słów o znaczeniach:

- reprezentatywność,
- środki,
- kultura.

Zastosowanie tej metody pozwoliło przejść z poziomu abstrakcji dotychczas stosowanych metod do rzeczywistości, w której stawiane były pytania o:

- ilościową reprezentację kobiet i mężczyzn w gminie oraz ich status zawodowy,
- ilościową dystrybucję środków (materialnych i niematerialnych, np. czas pracy, przestrzeń pracy) oraz ich zużycie w podziale na kobiety i mężczyzn; jedno z przykładowych pytań brzmiało: jak długo, podczas wystąpienia przemawia kobieta a jak długo mężczyzna, jaki mają przewidziany czas wystąpień?,
- jakościowe podejście do norm i wartości, które podtrzymują nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami; celem tej części było wyjaśnienie skąd pojawiają się one w pierwszej części analizy i związane było np. ze stopniem udziału kobiet w spotkaniach/ posiedzeniach poprzez analizę sposobu ich organizacji (np. dostęp do informacji o spotkaniu, osoba organizatora, itp.).

Na tym analiza się kończy i pojawia się pytanie, w jaki sposób wpłynąć na zachodzące procesy aby zapewnić równość kobiet i mężczyzn w niektórych aspektach życia społecznego? Odpowiedź zależy od inwencji projektodawców oraz konkretnych potrzeb: lokalnych społeczności lub napotykanym na poziomie krajowym lub wspólnotowym.

Twórcy metody analizowali również wybór studiów przez dziewczyny i chłopców. Biorąc pod uwagę 3 R uzyskali następujące wyniki:

- reprezentatywność – chłopcy częściej wybierali studia, w których zakresie przedmiotowym dominowały przedmioty techniczne, dziewczęta te z dominacją biznesu i administracji;
- środki – koszt studiów wybieranych przez chłopców był średnio dwukrotnie wyższy niż tych wybieranych przez dziewczęta,
- kultura – analizę problemu rozpoczęto od ustalenia dlaczego koszty studiów wybieranych przez chłopców są droższe (drogi sprzęt, bogatsze wyposażenie) a następnie określono, w jakim kierunku powinny iść zmiany.

Przedstawione powyżej sposoby zapewnienia gender mainstreaming w projektach finansowanych z EFS oraz przykład praktycznego zastosowa-

Europejski Fundusz Społeczny

nia stanowi jedynie fragment, zarówno polityki krajowej w tym zakresie, jak i działań podejmowanych przez Unię Europejską i światowe organizacje. Każdy krok jednak uczyniony naprzód ma znaczenie dla zapewnienia równości kobiet i mężczyzn. Ważne jest również to, że jest to stały proces w zmieniającym się stale środowisku zewnętrznym oraz świadomości społecznej.

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy

- **Bezrobocie na polskiej wsi** / pod red. nauk. H. Godlewskiej. - Warszawa : Of. Wydaw. SGH, 2003. - 199 s. - (*Materiały i Prace* ; t. 8).
- **Bezrobocie zażegnało epidemię** / M. Solecka // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 44 : 21/22.02, s. 1, 3.
Spadek absencji chorobowej jako skutek bezrobocia.
- **Będzie praca i kolacze** / O. Kurowska // *Życie*. - 2004, nr 22 : 9.02, s. 6.
Prognozy Centrum im. Adama Smitha dot. bezrobocia i jego zwalczania.
- **Co musi zrobić pracodawca zatrudniając pracownika** / M. Frączek, B. Lenart // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 30, dod. *Pracodawca i Pracownik*, s. 1–5.
- **Coraz mniej zwolnień grupowych** / M. Przybylski // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 36 : 12.02, dod. *Ekonomia Rynek*, s. 1.
Redukcje zatrudnienia w 2003 i zapowiedzi zwolnień na 2004 r.
- **Czy zmierzch pracy?** / pod red. D. Walczak-Duraj T. 3, Zmienne rynki pracy a nowe strategie zarządzania zasobami ludzkimi Fundacja - Humanizacja Pracy. - Płock ; Warszawa : Wydaw. Nauk. Novum, 2003. - 136 s.
- **Czynniki i bariery wzrostu zatrudnienia : wyniki sondażu w przedsiębiorstwach** / M. Kabaj // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 10, s. 16–23.

Literatura o rynku pracy

- **Deregulacja polskiego rynku pracy** / red. K. W. Frieske. - Warszawa : IPiSS, 2003. - 259 s. - (*Studia i Monografie* / IPiSS).
- **Determinanty aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy** / P. Frączek // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 11/12, s. 10–14.
- **Dla przeciwdziałania bezrobociu** / K. Walczak // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 37, s. 27.
Ustawy o promocji zatrudnienia oraz o świadczeniach przedemerytalnych i ich znaczenie po wejściu Polski do Unii.
- **Do urzędu za pracę, a nie po zasiłek** / I. Rakowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 39, s. 1, 8.
Nowa polityka zatrudnienia.
- **Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju rynku pracy w Polsce w perspektywie integracji z Unią Europejską** / J. Hybel . - Warszawa : Wydaw. SGGW, 2003. - 180 s.
- **Europa pełna różnic** / M. H. Grabowski // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 50 : 28/29.02, dod. *Ekonomia i Rynek*, s. 4.
Funkcjonowanie rynków pracy w krajach UE.
- **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jako instrument ograniczania skutków bezrobocia w Polsce** / A. Koza // *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu*. - 2003, nr 995, s. 105–116.
- **Jak zatrudnić na umowę o pracę** // *Nowe Ubezpieczenia*. - 2004, nr 2, wkł. *Serwis Ubezpieczeń dla Księgowych*, XXIV s.
- **Jak zatrudnić wolontariusza** / T. Zalewski // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 15, dod. *Pracodawca i Pracownik*, s. 1–4 .

Literatura o rynku pracy

- **Jeden etat dla dwojga – jobsharing** / A. Gawrońska-Juźwik // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 51, s. 8
Nietypowe formy zatrudnienia przyczyniające się do zmniejszenia zwolnień w odniesieniu do kodeksu pracy.
- **Lokalne strategie przeciwdziałania bezrobociu i biedzie?** / pod red. W. Warzywody-Kruszyńskiej. - Łódź : Inst. Socjol. UŁ, 2001. - 190 s.
- **Lokalny rynek pracy w perspektywie procesów globalizacji** / J. Kopeł. - Sosnowiec : Wydaw. WSZiM, 2002. - 29 s.
- **Najtrudniej będzie w Niemczech i Austrii** / A. Stankiewicz // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 37 : 13.02, dod. *Ekonomia i Rynek*, s. 3.
Możliwości legalnej pracy Polaków w krajach Unii Europejskiej.
- **Nieudana próba** / P. Zbroja // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 39 : 16.02, dod. *Prawo co Dnia*, s. 4.
Stosunki pracy nawiązane na drodze umów cywilnoprawnych a zatrudnienie tymczasowe.
- **Pierwsze oferty boomu nie czynią** / M. Przybylski, L. Oktaba // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 5 : 7.01, dod. *Ekonomia i Rynek*, s. 3.
Ożywienie gospodarcze a spadek bezrobocia.
- **Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**. - Warszawa : KIG-R, 2003. - 190 s. - (*Biblioteka Miesięcznika „Zakład Pracy Chronionej”*; z. 25).
- **Pracownicy tymczasowi - zasady zatrudniania** / J. Strusińska-Żukowska // *Prawo Pracy*. - 2003, nr 12, s. 3-10.
Omów. ustawodawstwa europejskiego i polskiego.
- **Przestrzenne aspekty rynku pracy na przykładzie Pomorza Środkowego** / I. Figurska. - Słupsk : Wyż. Szk. Zarz., 2003. - 308 s.

Literatura o rynku pracy

- **Specjalna kategoria bezrobotnych – osoby po 55 roku życia** / M. Jurczewska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 31, dod. *Prawo i Życie*, s. 10–11.
 - **Struktura zatrudnienia w UE i w krajach przystępujących** / W. Mroczek // *Wspólnoty Europejskie*. - 2003, nr 12, s. 3.
 - **Tam zarobić, tutaj wydać** / H. Bińczak // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 33 : 9.02, s. 1, rys., dod. *Ekonomia i Rynek*, s. 1.
Kierunki wyjazdów zarobkowych Polaków i ich liczba.
 - **Telepraca – problemy prawne** / P. Wojciechowski // *Inspektor Pracy*. - 2003, nr 12, s. 23–24.
 - **Trzecia edycja „Podstawowych Wskaźników Rynku Pracy”** / M. Ziemkowski // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 11/12, s. 24–26.
Omów. opracowania MOP dot. danych i trendów na światowym rynku pracy (Key Indicators of the Labour Market).
- Umowa cywilna pod ochroną prawa pracy** // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 11 : 14.01, dod. *Prawo co Dnia*, s. 5.
Wyjaśnienia Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej nt. zatrudniania pracowników tymczasowych.
- **Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** / M. Łajeczko // *Służba Pracownicza*. - 2003, nr 12, s. 1–11.
 - **Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z komentarzem problemowym** / G. Orłowski. - Gdańsk : ODiDK, 2004. - 42 s.
 - **Zarabiać w niebieskich** / P. Stasiak // *Polityka*. - 2004, nr 7, s. 36–39.
Praca dla Polaków w krajach Unii po integracji.

Literatura o rynku pracy

- **Zatrudnianie i przygotowywanie do zawodu młodocianych** / L. Dobrzelecka. - Cz. 1-2 // *Służba Pracownicza*. - 2003, nr 10, s. 17–20 ; nr 12, s. 13–16.
 - **Zatrudnianie osób bezrobotnych** / T. Olejarz // *Prawo Pracy*. - 2003, nr 12, s. 11–14.
Formy aktywizacji bezrobotnych.
 - **Zatrudnianie pracowników tymczasowych** / A. Garbacik // *Polityka Społeczna*. - 2004, nr 1, s. 11–15.
 - **Zatrudnianie pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej** / M. Frączek // *Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie*. - 2003, nr 12, wkł., s. 14–16.
 - **Zatrudnienie w byłej NRD a prawo do polskiej emerytury** / J. Knyżewska // *Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie*. - 2003, nr 12, s. 15–17.
 - **Zatrudnienie w „szarej strefie” w polskiej gospodarce : fakty, tendencje, mity i nieporozumienia** / M. Kabaj // *Polityka Społeczna*. - 2004, nr 1, s. 1–6, tab.
-
- **Ustawa z dnia 26 listopada 2003 r. o ratyfikacji Konwencji Nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjętej w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r.** // *Dziennik Ustaw*. - 2004, nr 9, poz. 68.
 - **Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 listopada 2003 r. zm. rozporządzenie w sprawie zwrotu kosztów dojazdu do pracy i zakwaterowania osobom, które podjęły zatrudnienie, staż lub szkolenie poza miejscem stałego zamieszkania** // *Dziennik Ustaw*. - 2003, nr 209, poz. 2031.

Literatura o rynku pracy

- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 stycznia 2004 r. zm. rozporządzenie w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w wojewodztwie // *Dziennik U.* - 2004, nr 14, poz. 118.**

Przegląd zagraniczny

- Arbeitsvermittlung in Deutschland und in der Schweiz : zum Verhältnis zwischen privater und öffentlich-rechtlicher Vermittlungstätigkeit / F. Henneberger, S. Sudjana // *Recht der Arbeit*. - 2003, nr 1, s. 11–18.

Pośrednictwo pracy w Niemczech i Szwajcarii: stosunek między działalnością prywatnych i publiczno-prawnych jednostek pośrednictwa

Przez długi czas stosunki prywatnego i państwowego pośrednictwa pracy w Niemczech i Szwajcarii kształtowały się odmiennie. W Niemczech do 1994 r. pośrednictwo pracy stanowiło monopol w ręku państwa, co praktycznie nadal się utrzymuje, natomiast w Szwajcarii zachował się prymat prywatnego sektora pośrednictwa. Od kilku lat w obu krajach czynione są starania aby oba systemy uregulowań zbliżyć do siebie i je powiązać. Dyskusje na ten temat w Szwajcarii przebiegają w znacznie słabszym kontekście ideologicznym niż obserwuje się to w Niemczech, gdyż zorientowane są na konkretne rozwiązanie problemów. Ogólnie w Szwajcarii poszukujący pracy staje wobec znacznie surowszych uregulowań niż aktualnie dyskutowane są w Niemczech, bezrobotny ma udowodnić, że oferowana mu praca nie jest do przyjęcia, kiedy wywierana jest na niego presja by ją przyjął. Postawa większości polityków zachowania istniejącego status quo wydaje się świadczyć o braku politycznej zdolności do przeprowadzenia podstawowych, opisanych reform.

- Assessing anti-ageism routes to older re-engagement / C. Duncan // *Work, Employment and Society*. - 2003, nr 1, s. 101–120, tab. bibliogr.

Ocena sposobów walki z dyskryminacją starszych pracowników o ponowne ich zatrudnienie

Znaczny spadek aktywności ekonomicznej wśród starszych mężczyzn to jeden z wielu znaczących efektów przekształcania rynku pracy w ostatnich 20–30 latach nie tylko w Wielkiej Brytanii, ale i w wielu krajach OECD. W gospodarce brytyjskiej proces ten zaczął się w połowie lat 70. ub. wieku. Opisywane zjawisko określane jest terminem „wczesne odejście z pracy”, a nie „wczesna emerytura”, ponieważ statystyki wykazują różnorodność dróg wyjścia z zatrudnienia poza emeryturą, dobrowolne lub przymusowe zwolnienia na skutek nadmiaru siły roboczej, dymisji czy zwolnienia z powodu złego stanu zdrowia. Omawiany problem nie dotyczy starszych kobiet, które są zatrudniane na tych samych zasadach od 30 lat. W centrum zainteresowania brytyjskiego rządu znajdują się działania podejmowane w walce z dyskryminacją starszych osób na rynku pracy. Ustalono i rozwinięto 3 kierunki działań antydyskryminacyjnych – zwrócenie się do sfer biznesu o zaangażowanie, wyrównanie sposobów, możliwości i różnorodności trendów, wprowadzenie do brytyjskiego ustawodawstwa dyrektywy Komisji Europejskiej „O równym traktowaniu w zatrudnieniu” (2000 r.), która zakazuje dyskryminacji w miejscu pracy. Obecna strategia walki z dyskryminacją z powodu wieku wydaje się być wadliwa w kilku aspektach, a wskaźniki powrotu starszych mężczyzn na rynek pracy są nadal bardzo niskie.

- Behindert und doch wertvoll fürs Unternehmen / S. Miksanek // *Arbeit und Wirtschaft*. – 2003, nr 5, s. 28–33, il.

Niepełnosprawny a jednak pełnowartościowy pracownik przedsiębiorstwa

W 1997 r. do austriackiej konstytucji wprowadzono zapis, zgodnie z którym osobom niepełnosprawnym zagwarantowano równe uprawnienia i zakazano jakiegokolwiek ich dyskryminacji. Był to pierwszy krok w kierunku realizacji wytycznych Unii Europejskiej w zakresie integracji osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem. Zgodnie z obowiązującymi przepisami każdy austriacki pracodawca zatrudniający więcej niż 25 pracowni-

ków, zobowiązany jest przyjąć do pracy co najmniej jedną osobę niepełnosprawną. Realizowane są również programy mające na celu integrację niepełnosprawnych z rynkiem pracy polegające m.in. na informowaniu potencjalnych pracodawców o korzyściach płynących z zatrudniania tych osób. Pewną przeszkodę w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi brak u nich odpowiednich do podjęcia pracy kwalifikacji zawodowych. Przyczyn tego zjawiska upatruje się w niedostatecznie dostępnej dla niepełnosprawnych ofercie edukacyjnej oraz w niejednolitej polityce, którą w tym zakresie prowadzą poszczególne kraje związkowe. Dodatkowo utrudnieniem stanowi też duże zróżnicowanie organizacji prowadzących działalność na rzecz osób niepełnosprawnych. Wymienione elementy tworzą bariery ograniczające szanse niepełnosprawnych na rynku pracy.

- The contract of employment: a study in legal evolution / S. Deakin // *East-West Review Labor Law*. - 2003, nr 1, 1–57, tab. bibliogr.

Umowa o zatrudnienie: studium o ewolucji prawnej

Celem artykułu było dokonanie rekonstrukcji ewolucji, jakiej podlegał kształt umowy o zatrudnienie w ustawodawstwie brytyjskim. Analiza rozpoczyna okres przyjęcia pierwszego nowoczesnego systemu nauki zawodu oraz prawa dotyczącego rozwiązywania sporów zbiorowych, a kończy okres powstania dojrzałego państwa socjalnego i systemu rokowań zbiorowych w połowie ubiegłego wieku. Autor dowodził, że umowa o zatrudnienie nie jest wynalazkiem czasów współczesnych, ale jest konsekwencją rozwoju ustawodawstwa a zwłaszcza prawa kontraktowego. Przeprowadzono dokładną analizę ewolucji prawnej, tj. zmian, jakie zaszły w ustawodawstwie brytyjskim na przestrzeni czasu w zakresie prawa kontraktowego. Zmiany te rozpatrywane są w kontekście przemian historycznych, socjologicznych i kulturowych, jaki miały miejsce w badanym okresie. Autor przyjmując twierdzenie o ewolucyjnym charakterze zmian w ustawodawstwie uznaje, że stanowią one swego rodzaju zapis przemian społeczno-ekonomicznych, jakie zachodzą w otoczeniu. Natura i kierunek zmiany prawnej jest uwarunkowana, zdaniem autora, przede wszystkim, historycznymi przemianami w społeczeństwie, które ją kształtuje

- Disability and the characteristics of employment / E. H. Yelin, L. Trupin // *Monthly Labor Review*. - 2003, nr 5, s. 20–31, tab

Niepełnosprawność a charakterystyka możliwości zatrudnienia

Analizowano sytuację w zakresie rynku pracy osób niepełnosprawnych w USA, wskaźniki zatrudnienia, udział niepełnosprawnych w ogóle siły roboczej, rodzaj podejmowanej aktywności zawodowej. Opracowanie opierało się głównie na danych uzyskanych w ramach telefonicznego badania dotyczącego pracy i zdrowia przeprowadzonego w Kalifornii na reprezentatywnej próbie populacji dorosłych. Badanie to przeprowadzane było regularnie przez 3 lata, począwszy od 1998 r. i objęło ogółem 2417 respondentów w wieku powyżej 18 lat, w tym osoby niepełnosprawne pochodzenia afro-amerykańskiego, azjatyckiego, latynoskiego i z wysp Pacyfiku. Uwzględniono także informacje pochodzące z federalnych cyklicznych badań rynku pracy, bieżącego badania populacji, krajowych badań zdrowotności. Prezentowane dane mają charakter proporcjonalnie uśrednionych próbek określanych według typów indywidualności, rodzajów niepełnosprawności, wieku, rasy, płci, wielkości gospodarstwa domowego, regionu stanu Kalifornia. Analizy wskazują m.in., że osoby niepełnosprawne 4 razy częściej niż osoby zdrowe narzekają na złe samopoczucie (42,1% wobec 10,1%), mają częstsze symptomy depresji (21,4% i odpowiednio 4,9%) Z prezentowanych danych wynika także, że osoby niepełnosprawne w o wiele wyższym procencie niż osoby zdrowe urodziły się poza USA (30,0% w zestawieniu z 17,3%), są przeważnie rasy białej (70,3%) i dwa razy częściej niż osoby zdrowe są wdowami (wdowcami), rozwiedzione lub samotne, dwukrotnie częściej mieszkają na wsi, a połowa z nich jest w wieku od 45 do 64 lat. Analiza szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Kalifornii wskazała, że tylko 73% osób niepełnosprawnych będących w dobrym stanie zdrowia znalazło w badanym okresie pracę i tylko 38% osób będących w gorszym lub złym stanie (choroby przewlekłe). Osoby niepełnosprawne mimo różnych kwalifikacji i posiadanego wykształcenia generalnie są opłacane gorzej niż osoby zdrowe, wcześniej decydują się też na odejście z rynku pracy niż osoby sprawne, ponieważ częściej narażone są na ryzyko utraty pracy.

- Drohende Altersarmut von Arbeitslosenhilfe – Empfänger / J. Jakob // *Soziale Sicherheit*. – 2003, nr 4, s. 123–127, tab.

Zagrożenie ubóstwem osób starszych, korzystających z pomocy dla bezrobotnych

W opinii autora nowe regulacje dotyczące kryteriów podziału środków na pomoc dla bezrobotnych, które weszły w życie z dniem 1 stycznia 2003 r. spowodowały, iż drastycznie obniżona została wysokość ubezpieczenia emerytalnego, zwłaszcza w grupie osób długotrwale pozostających bez pracy. Jest to rezultat zmiany warunków przyznawania świadczeń oraz obniżenia wysokości składek odprowadzanych na emerytury dla bezrobotnych. Zdaniem autora ten niekorzystny proces można było zaobserwować w ciągu ostatnich lat. Pierwsze próby obniżenia wysokości składek na emerytury dla osób bezrobotnych miały miejsce w latach 80. Obecnie, w efekcie wprowadzenia prawa Harzta, tendencje te przybrały na sile. Nowe regulacje prawne usankcjonowały zmianę pryncypiów, a środek ciężkości został przeniesiony z zasiłków dla bezrobotnych na zasiłki socjalne. Zgodnie z założeniem przyjętym przez autorów nowelizacji wprowadzenie nowych, zaostrzonych kryteriów przyznawania pomocy dla bezrobotnych ma zobligować te osoby do podejmowania każdego rodzaju, nawet nisko płatnej pracy oraz akceptowania zatrudnienia w charakterze pracownika oddelegowanego. Szczególnie silnej presji poddawane są osoby starsze, które niemalże zmuszane są do kontynuowania aktywności zawodowej. To właśnie one najbardziej ucierpią na skutek wprowadzanych zmian. Autor wyraża jednak wątpliwości czy przy tak wysokim poziomie bezrobocia jest to najwłaściwsza droga. Krytykuje też rozwiązanie zgodne z którym okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych został ograniczony do 18 miesięcy. Nowelizacja ta z pewnością przyczyni się do pogorszenia poziomu zabezpieczenia emerytalnego osób bezrobotnych w starszym wieku. Na zakończenie autor postuluje by kwestie zabezpieczenia emerytalnego osób bezrobotnych, ze stażem pracy 30–40 lat, traktować z należytą powagą. Niedopuszczalne jest bowiem, by obywatele pozbawiani byli owoców swojej pracy.

- Employment in the European Union candidate countries // *European Industrial Relations Review*. - 2003, nr 350, s. 22–27, tab.

Zatrudnienie w krajach kandydujących do Unii Europejskiej

W grudniu 2002 r. został zakończony proces negocjacji z dziesięcioma krajami kandydującymi do Unii Europejskiej. Jako część przygotowań do akcesji Komisja Europejska, wspólnie z państwami kandydującymi, zaplanowała przeprowadzenie analizy najważniejszych wyzwań, jakie stoją przed polityką zatrudnienia. Rezultaty badania zostaną opracowane i opublikowane w formie raportu (Joint Assessment Papers-Japs zawierającego listę zobowiązań, których implementację Komisja wraz z krajami kandydującymi zobowiąże się monitorować. Już na początku 2001 r. komisarz ds. zatrudnienia i spraw społecznych oraz ministrowie pracy Czech, Słowenii, Polski i Estonii podpisali stosowne dokumenty. Pod koniec 2001 r. do grupy tej dołączyła Malta, Węgry, Słowacja, Cypr i Litwa, a na początku 2002r. również Rumunia i Bułgaria, które mają nadzieję na przystąpienie do Unii w 2007 r. Rozpoczęcie procesu negocjacji z Turcją zaplanowano na 2004 r. Raport JAP zawierający informacje na temat każdego z kandydujących krajów zostanie zawieszony na stronie internetowej Komisji Europejskiej. Zebrane do tej pory informacje pozwalają stwierdzić, że wszystkie państwa dokonały dużego postępu w transformacji swoich rynków pracy, ale jeszcze wiele rzeczy pozostało do zrobienia. Do najważniejszych można zaliczyć konieczność wzrostu zatrudnienia, szczególnie w usługach, redukcję uzależnienia gospodarki od rolnictwa i tradycyjnych sektorów przemysłu oraz rozwijanie i podnoszenie kwalifikacji siły roboczej. Komisarz ds. zatrudnienia i spraw społecznych jest zdania, iż kraje kandydujące skoncentrowały swoje wysiłki na stworzeniu większej liczby i bardziej stabilnych miejsc pracy. W dalszym ciągu jednak pomiędzy poszczególnymi państwami występują bardzo duże różnice i z pewnością proces reform wymaga przyśpieszenia. Z perspektywy Komisji Europejskiej sytuacja w Polsce nie prezentuje się szczególnie korzystnie. Zwraca się uwagę na to, że rośnie liczba osób w wieku produkcyjnym, które zagrożone są wykluczeniem społecznym. Dyskryminacja ze względu na płeć widoczna jest zarówno jeśli chodzi o bezrobocie,

zatrudnienie, jak i wysokość zarobków. Występują też znaczne różnice w wysokości stopy bezrobocia, która na niektórych terenach rolniczych wynosi aż 30%.

- The 1988-2000 employment projections: how accurate were they? / A. Alpert, J. Auyer // *Occupational Outlook Quarterly*. - 2003, nr 1, s. 2-21, rys. tab.

W jakim stopniu sprawdziły się prognozy dotyczące zatrudnienia w latach 1988-2000?

Autorzy porównywali prognozy zatrudnienia w USA na lata 1988-2000 z rzeczywistym poziomem zatrudnienia odnotowanym w tym okresie w wybranych zawodach, identyfikowali źródła popełnionych w ramach prognoz błędów oraz oceniali całościowo przydatność i jakość tego rodzaju przewidywań publikowanych regularnie przez Biuro Statystyki Pracy. Na wstępie zaznaczyli, że tego rodzaju prognozy przydatne są zwłaszcza doradcom ds. rozwoju kariery zawodowej, osobom poszukującym pracy oraz studentom. Omawiane prognozy dotyczyły 491 zawodów i stanowiły podstawę informacji zawartych w *Podręczniku prognoz zawodowych 1990-91*, który zawierał szczegółowe omówienie 250 zawodów. Prognozy Biura Statystyki Pracy USA na lata 1988-2000 cechował znaczny konserwatyzm. Prognozowane zatrudnienie dla największej liczby zawodów określano jako średnie, gdy w rzeczywistości wzrastało ono bardzo szybko lub równie gwałtownie spadało. Przeceniono wysokość zatrudnienia w tych zawodach, w których faktycznie nie nastąpił jakiś znaczący przełom w tym zakresie. Natomiast zawody, którym prognozowano niski poziom zatrudnienia lub nawet spadek odnotowały zdecydowaną redukcję zatrudnienia. Nie oznacza to jednak, zdaniem autorów, że omawiane prognozy są zupełnie bez wartości, gdyż sugestie dotyczące głównych tendencji w zatrudnieniu w poszczególnych sektorach były słuszne, nawet jeżeli ich skala nie została precyzyjnie przewidziana. Zasadniczo prognozowane zmiany zatrudnienia sprawdziły się w około 70% ocenianych zawodów, podobnie jak przewidziany wzrost zatrudnienia potwierdził się w 31 na 234 zawodach. Jednak rzeczywisty wpływ zmian techno-

logicznych i innych czynników na zatrudnienie w badanym okresie nie został w sposób należyty doceniony. Z analiz wynika, że dobrze postawiona prognoza dla całego sektora, oznacza także trafione diagnozy przyszłego zatrudnienia w poszczególnych zawodach. Równocześnie, autorzy zauważyli znaczący postęp w odnajdywaniu i eliminowaniu błędów popełnianych przez prognozujących, o czym świadczą liczne poprawki i zmiany w sposobach dokonywania szacunków i założeń.

- Employment restructuring in Russian industrial enterprises: confronting a „paradox” / G. Schwartz // *Work, Employment and Society*. - 2003, nr 1, s. 49–72, tab. bibliogr.

Restrukturyzacja zatrudnienia w rosyjskich przedsiębiorstwach: konfrontacja paradoksu

Paradoksem rozwoju rynku pracy w postradzieckiej Rosji był brak masowych zwolnień mimo rzeczywistego załamania produkcji. Zaprezentowano trzy z kilku hipotez zakładających wyjaśnienie tego zjawiska: zgoda pracowników na obniżenie wynagrodzenia w zamian za bezpieczeństwo utrzymania pracy; zatrudnienie jako główny przedmiot rokowań między byłymi, radzieckimi zakładami pracy, a rządem niechętnym do sankcjonowania wysokiego bezrobocia; że przedsiębiorstwo może zastosować formę pozapieniężnych wynagrodzeń (w naturze). Oczekiwano, że przejście do gospodarki rynkowej pozwoli przedsiębiorstwu na znaczne zmniejszenie siły roboczej, a państwu na szeroko zakrojoną realokację i restrukturyzację gospodarki na drodze do kapitalizmu. Kryzys ekonomiczny opóźnił te zmiany. Wyzwaniem dla przedsiębiorstw walczących o przetrwanie w kryzysowych warunkach była m.in. konieczność wprowadzenia oceny pracownika na stanowisku pracy i utrzymanie integralności siły roboczej podczas gdy płace były wyprzedzane przez rosnące ceny energii i surowców. Tym, co ocaliło w kryzysie wiele przedsiębiorstw było utrzymanie ekstremalnie niskich wynagrodzeń, zapewnienie firmie elastyczności potrzebnej do zamortyzowania skutków kryzysu i przetrwania w okresie transformacji gospodarczej bez istotnych przekształceń. Autor oparł się na badaniach przeprowadzonych w latach 2000–2001 w ciągu 8 miesię-

cy w 6 średnich i dużych przedsiębiorstwach przemysłowych w Samarze i Uljanowsku, których celem była analiza natury zatrudnienia w rosyjskich przedsiębiorstwach w ostatniej dekadzie.

- Gosudarstvennaja i častnye struktury, sodejstvujučie zanjatosti, na lokal'nom rynku truda / L. Miljaeva, N. Podol'naja // *Čelovek i Trud.* - 2003, nr 5, s. 33–36, tab. wyk.

Państwowe i prywatne struktury pomagające zatrudnieniu na lokalnym rynku pracy

Scharakteryzowano zakres działań regionalnych organów Federalnej Państwowej Służby Zatrudnienia, wskazując na równoległe istnienie prywatnych agencji zatrudnienia, które swe usługi świadczą odpłatnie. Istnienie konkurencji prywatnych agencji zatrudnienia mobilizuje państwowe służby zatrudnienia do lepszej pracy. Na przykładzie miasta Bijska przedstawiono wyniki badania porównawczego z 2002 r. klientów państwowej służby zatrudnienia i prywatnych agencji poszukujących pracy. Badania ankietowe objęły trzy bloki zagadnień – charakterystykę demograficzną tych osób, ich charakterystykę zawodowo-kwalifikacyjną i społeczną. Przedstawiono wnioski z tego badania.

- Labour market reforms are finally approved: Italy // *European Industrial Relations Review.* – 2003, nr 350, s. 28–30.

Reforma rynku pracy została wreszcie zaaprobowana: Włochy

Nowe regulacje wprowadzające reformę rynku pracy we Włoszech zostały ostatecznie zaakceptowane pod koniec 2003 r. W opinii ekspertów będzie to najpoważniejsza zmiana zasad regulujących funkcjonowanie rynku pracy w tym kraju od lat 70. Proces tworzenia nowych przepisów był długi i skomplikowany. Już od 2001 r. partnerzy społeczni prowadzili z rządem dialog na temat zmian na rynku pracy. Punktem wyjścia do rozmów był dokument zawierający listę propozycji, opracowany przez rząd w październiku 2001 r. Niektóre z umieszczonych w nim zapisów były dość kontrowersyjne, szczególnie te dotyczące prawa do strajku, umów o pracę, zróżnicowania płac oraz wzbudzająca najgorętsze dysku-

sje sugestii zmiany art. 18 kodeksu pracy, zgodnie z którą nieuczciwie zwolnieni pracownicy straciliby gwarancję zatrudnienia. Sytuacja uległa zaostrzeniu pod koniec 2001 r. kiedy to rząd podjął decyzję o kontynuowaniu dalszych prac nad reformą bez osiągnięcia konsensusu w dialogu z partnerami społecznymi. W reakcji na stanowisko rządu związki zawodowe ogłosiły strajk generalny 16.04.2002 r. ale już w maju ponownie rozpoczęły się negocjacje pomiędzy rządem a partnerami społecznymi. Do dialogu nie przyłączyła się konfederacja związków zawodowych CGIL, która pozostała w opozycji wobec jakichkolwiek zmian art. 18 kodeksu pracy. Rozmowy zaowocowały podpisaniem (5.07.2002 r.) porozumienia zwanego Paktem dla Włoch, zawierającego listę obszarów, na których powinna zostać skoncentrowana reforma. Osiągnięto też konsensus w odniesieniu do art. 18 kodeksu pracy. Proponowane przez rząd zapisy zostały znacznie złagodzone. Mimo to konfederacja CGIL nie poparła porozumienia. Projekt trafił do parlamentu i został zatwierdzony przez senat 5 lutego 2003 r. Ostatecznie nie zdecydowano się na jakiegokolwiek zmiany w odniesieniu do art. 18 kodeksu pracy; uznano bowiem, iż mogą one wydać się zbyt kontrowersyjne i podzielać niczym punkt zapalny. Rząd podjął decyzję o przygotowaniu odrębnego projektu ustawy w tym zakresie jeszcze w 2003 r. Przepisy nowej ustawy o reformie rynku pracy nie zawierają również regulacji odnośnie zasiłków dla bezrobotnych, które będą przedmiotem innego aktu prawnego.

- Making domestic work visible: the case for specific regulation / A. Blackett // *East-West Review Labor Law*. - 2002, nr 2, s. 217–277.

Uczynienie pracy wykonywanej w domu dostrzegalną: przypadek specjalnej regulacji

W 1965 r. Międzynarodowa Konferencja Pracy przyjęła rezolucję dotyczącą warunków zatrudnienia pracowników domowych, która uznawała za niezwykle ważną potrzebę ustanowienia minimalnych standardów życiowych „zgodnych z zasadami poszanowania godności ludzkiej, które są podstawą sprawiedliwości społecznej” dla pracowników domowych w krajach rozwiniętych gospodarczo i rozwijających się. Kraje człon-

kowskie Międzynarodowej Organizacji Pracy zostały zobligowane tym samym w przypadku ratyfikacji konwencji do wprowadzenia środków ochronnych i programów szkolenia pracowników, jeśli to tylko możliwe zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Pracy. Autorka przedstawiła badania dotyczące problemów pracujących w domu kobiet, które stanowiły podstawę do stworzenia ww. międzynarodowego instrumentu prawnego regulującego warunki zatrudnienia pracowników domowych. W 1965 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy podjęła także badania nad zatrudnieniem i warunkami pracy osób w prywatnych gospodarstwach domowych. Jak wynika z prezentowanych analiz, pracownicy domowi nie tylko byli pozbawieni jakiegokolwiek ochrony prawnej i społecznej, ale stawali się częstym przedmiotem nadmiernej eksploatacji, a ich interesy zawodowe i ochrona społeczna ignorowana i zaniedbywana w wielu krajach. Jak wynika z licznych badań, nawet 30 lat po przyjęciu wspomnianej regulacji, kategoria pracowników domowych jest wyłączona z regulacji ustawodawstwa pracy lub prawie w nich nie dostrzegalna. Autorka analizowała środki ochronne wobec pracowników domowych podjęte przez trzy wybrane kraje, które ratyfikowały konwencję – Zimbabwe, Francję i Hiszpanię. Dotyczy to regulacji dotyczących warunków pracy, płacy minimalnej, urlopów (w tym macierzyńskich), zwolnień z pracy itp. Analizy wskazują na brak, mimo stwarzania pozorów wdrażania środków zaradczych, rzeczywistych efektów w postaci systemu ochrony tej grupy pracowników we wspomnianych krajach, stąd postulat autorki mówiący o konieczności organizowania się tej kategorii pracowników w ruchu związkowym, walczącym o swoje prawa.

- New unemployment legislation reform benefits: Denmark // *European Industrial Relations Review*. – 2003, nr 350, s. 19–21, tab.

Zmiany w przepisach prawnych dotyczących świadczeń dla bezrobotnych: Dania

Nowe przepisy prawne będące odzwierciedleniem zmienionej polityki przeciwdziałania bezrobociu zostały zaaprobowane przez duński parlament 11 grudnia 2002 r. i weszły w życie od 1 stycznia 2003 r. Pierwsze informacje na temat planowanej reformy funkcjonowania rynku pracy rząd

przedstawił wiosną 2002 r., nie udało mu się jednak pozyskać wsparcia ze strony opozycji ani też związków zawodowych. Sytuacja uległa zmianie latem, w trakcie negocjacji prowadzonych przez rząd z partnerami społecznymi. Wtedy to związki i organizacje zrzeszające pracodawców zaakceptowały wszystkie propozycje zmian legislacyjnych. Choć pobieżna lektura dokumentu sugeruje, że reforma nie ma charakteru zasadniczego, ponieważ opiera się ona lub upraszcza już istniejące regulacje to jednak stanowi ona pierwszy krok na drodze do radykalnej zmiany rynku pracy i polityki społecznej. Podstawowym celem reformy jest wzrost zatrudnienia o 87 tys. do 2010 r. Zgodnie z prognozami rządu już w ciągu kilku najbliższych lat powinno powstać 15 tys. nowych miejsc pracy. Od 1994 r. duńskiej gospodarce udało się utrzymać stabilny, 2% poziom wzrostu gospodarczego. Stopa bezrobocia w grudniu 2002 r. wyniosła 5,2% i była niższa od średniej europejskiej (kształtowała się ona na poziomie 7,08%). Prognozy na 2003 r. przewidywały jedynie niewielki wzrost stopy bezrobocia, do 5,5%. Drugim celem reformy jest zachęcenie osób w wieku produkcyjnym do wchodzenia na rynek pracy. Nowe podejście koncentruje się na populacji pomiędzy 18 a 65 rokiem życia, która nie podejmuje prób znalezienia zatrudnienia. Według szacunków liczba osób bezrobotnych lub uczestniczących w programach aktywizacji zawodowej wynosi 230 tys. Dodatkowo, do grupy nieobecnych na rynku pracy należy zaliczyć 16 tys. osób, które odeszły na wcześniejszą emeryturę, 275 tys. otrzymujących zasiłki socjalne i 60 tys. przebywających na zwolnieniach lekarskich (w skali roku). Nowe regulacje wprowadzone przez reformę mają doprowadzić do sytuacji gdy pozostawanie poza rynkiem pracy będzie czymś nieatrakcyjnym. Rząd zdecydowany jest obniżyć wysokość zasiłków dla bezrobotnych, rozwijać programy aktywizacji zawodowej i zaostrzyć system kontroli przyznawania zasiłków socjalnych.

- *Političeskaja èkonomija deregulirovanija zanjatosti / V. Gimpel'son // Vo-prosy Èkonomiki. - 2003, nr 4, s. 101–113.*

Ekonomia polityczna deregulacji zatrudnienia

Przedmiotem rozważań jest reforma rynku pracy i związane z tym problemy – konieczność podjęcia działań dla stworzenia politycznych wa-

runków do jej przeprowadzenia, uświadomienie społeczeństwu, że będzie ono beneficjentem reformy, w wyniku której nastąpi obniżenie poziomu bezrobocia, skrócenie jego czasu trwania, zwiększenie formalnego zatrudnienia, wzrost poziomu płac i wpływów podatkowych do budżetu państwa. Według autora jedną z barier w przeprowadzeniu reformy jest to, iż koszty reformowania wydają się być dla głównych uczestników rynku pracy o wiele wyższe, niż koszty istniejącego obecnie stanu.

- Professional'no-kwalifikacionnaja struktura rabočej sily v stranach s razvitoj rynočnoj èkonomikoj (opyt i perspektivy) / D. M. Višnevskij // *Trud za Rubežom*. - 2003, nr 1, s. 19–38, tab. bibliogr.

Struktura zawodowo-kwalifikacyjna siły roboczej w krajach z rozwiniętą gospodarką rynkową – doświadczenia i perspektywy

Przedstawiono stan aktualny i prognozy do 2010 r. dotyczące struktury zawodowo-kwalifikacyjnej siły roboczej w krajach rozwiniętych. Z prognoz tych wynika, iż postęp techniczny i proces globalizacji są podstawowymi czynnikami, które będą miały wpływ w najbliższych 10 latach na strukturę zawodowo-kwalifikacyjną w tych krajach. Kształtowanie się tej struktury będzie przebiegać w warunkach zwolnionego tempa wzrostu ludności zdolnej do pracy, zwiększonego udziału osób starszych i zwiększonej aktywności kobiet. W okresie najbliższych 10 lat będzie istnieć tendencja do zwiększenia udziału w sile roboczej grup pracowników o wysokich kwalifikacjach. Chociaż sfera stosowania pracy niekwalifikowanej stopniowo będzie się zmniejszać, to przy całej znaczącej liczbie nowych miejsc pracy, a szczególnie tych, które będą zwalniane w rezultacie przemieszczania się pracowników, nie zakłada się konieczności posiadania przez kandydatów na te miejsca pracy wyższego wykształcenia.

- Rol' inostrannoj rabočej sily v èkonomike SŠA / G. K. Nikol'skaja // *Trud za Rubežom*. - 2003, nr 1, s. 55–70, tab.

Rola obcej siły roboczej w gospodarce USA

Imigracja jest ważnym źródłem siły roboczej dla gospodarki USA i rola jej w tym zakresie stale rośnie, o czym świadczy to, iż na początku XXI w.

udział obcokrajowców wynosi 1/8 całej siły roboczej kraju (w 1960 r. 1/17). Pracownicy obcokrajowcy, zwłaszcza o wysokich kwalifikacjach mają znaczny wpływ na właściwy rozwój i konkurencyjność gospodarki amerykańskiej. Autor scharakteryzował przybywających do USA imigrantów, przedstawił m.in. regionalną ich strukturę, poziom wykształcenia, aktywność zawodową na rynku pracy, ich udział w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej zatrudnionych, poziom płac, także prognozy ekonomistów i demografów, mówiące o konieczności przyjęcia w najbliższych dziesięcioleciach (przynajmniej do 2050 r.) od 0,5 do 1 mln dodatkowych pracowników rocznie. Wiąże się to z niepomyślną sytuacją demograficzną, która sprawia, że Stany Zjednoczone nie są w stanie zapewnić z własnych zasobów kadr na odpowiednim poziomie, dotyczy to zwłaszcza kadry specjalistów o wysokich kwalifikacjach – matematyków, fizyków, inżynierów, programistów. Autor zaprezentował formy działań podjęte w celu przyciągnięcia tych imigrantów specjalistów – programy czasowego zatrudnienia, doskonalenie prawa imigracyjnego i procedur wjazdowych.

- *Rossijskaja model' rynku truda: čto vperedī? / R. Kapeljušnikov // Voprosy Ėkonomiki. - 2003, nr 4, s. 83–100, tab. wyk.*

Rosyjski model rynku pracy: co dalej?

Charakterystyczne cechy rosyjskiego rynku pracy w okresie transformacji społeczno-gospodarczej to: stosunkowo mały spadek zatrudnienia, umiarkowane bezrobocie, gwałtowne skrócenie czasu pracy, obniżenie poziomu płac realnych zatrudnionych i drastyczne nierówności w poziomie dochodów, intensywna rotacja siły roboczej, dominacja dobrowolnych zwolnień z pracy nad zwolnieniami przymusowymi, nietypowe formy stosunków pracy, stosunkowo mała aktywność strajkowa. Na podstawie tych cech autor wskazał na nietypowość rosyjskiego rynku pracy również w porównaniu z rynkami pracy w okresie transformacji w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Zwrócił również uwagę na to, że rzeczywisty, instytucjonalny fundament rosyjskiego rynku pracy tworzony był w tym okresie nie tyle w oparciu o normy prawne i zawierane umowy, ale o liczne nieformalne więzi i praktyki. Autor widzi konieczność reformy

rosyjskiego rynku pracy, w wyniku której byłby on źródłem rozwoju gospodarczego kraju. Model z elastycznym systemem regulowania rynku pracy i efektywną kontrolą w zakresie przestrzegania prawa i zawierania umów byłby, jego zdaniem, najwłaściwszy dla rosyjskiego rynku pracy.

- Sovremennye tendencii pravovogo regulirovaniija nestandartnyh form zanjatosti v stranach Zapada / I. Ja. Kiselev // *Trud za Rubeżom.* - 2003, nr 1, s. 113–137.

Współczesne tendencje prawnego regulowania nietypowych form zatrudnienia w krajach zachodnich

Aktualnie nietypowe formy zatrudnienia obejmują w krajach zachodnich znaczną część siły roboczej (od 20 do 40%) i mają tendencję wzrostową, a według niektórych prognoz w XXI w. będą miały przewagę nad tradycyjnymi formami zatrudnienia. Nietypowe formy zatrudnienia stały się szeroko stosowaną praktyką włączania do rynku pracy ludzi młodych, po raz pierwszy poszukujących pracy, a także wykorzystania pracy kobiet i osób starszych. Nietypowe formy zatrudnienia nie mieszczą się w przepisach tradycyjnego prawa pracy, dlatego też w wielu krajach zachodnich podjęto działania zmierzające do stworzenia unormowań prawnych w tym zakresie. Autor omówił aktualne rozwiązania prawne wprowadzone na Zachodzie, dotyczące umów o pracę na czas określony, o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, o pracę w leasingu i o telepracę.

- Spring Council sets up European employment taskforce // *European Industrial Relations Review.* - 2003, nr 351 s. 19–20.

Powołanie grupy roboczej ds. zatrudnienia w czasie wiosennego posiedzenia Rady Europejskiej

Wiosenne posiedzenie Rady Europejskiej w marcu 2003 r. poświęcone było wspólnej polityce ekonomicznej, społecznej i gospodarczej państw członkowskich. W przeciwieństwie do praktyki, którą stosowano w czasie trzech poprzednich posiedzeń tym razem nie wyznaczono żadnych konkretnych obszarów dyskusji dla grup roboczych. Najważniejszym rezultatem posiedzenia było powołanie grupy roboczej ds. zatrudnienia. Grupa

robocza przeprowadzi niezależną, pogłębioną analizę działań podejmowanych w ramach promowania polityki zatrudnienia, także próbę „zmierzenia” rezultatów wprowadzonych reform. Wszystko po to by wesprzeć Wspólnotę w realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Prowadzone dyskusje poświęcone też były zagadnieniom integracji legalnych emigrantów ze społeczeństwami krajów Wspólnoty i rynkiem pracy oraz równości płci. Rada przyjęła najnowsze inicjatywy mające na celu promowanie równości płci i zaproponowała Komisji Europejskiej opracowanie rocznego raportu na ten temat na przyszłe wiosenne posiedzenie. Rada wyraziła nadzieję, że polityczny kompromis odnośnie dyrektywy w sprawie wzajemnego uznawania kwalifikacji zostanie osiągnięty do końca 2003 r. Podkreślano też, że konieczne jest zintensyfikowanie prac nad roboczą wersją dyrektywy na temat warunków pracy pracowników czasowych. Rada dyskutowała również na temat konieczności utrzymania funkcjonującego systemu opieki społecznej, szczególnie w kontekście starzenia się społeczeństw. Zwrócono uwagę, iż dotychczas podejmowane przez państwa członkowskie wysiłki, mające na celu modernizację istniejących systemów, muszą zostać zintensyfikowane.

- Supplementary employment regulations : Malta // *European Industrial Relations Review*. - 2003, nr 352, s. 25–26.

Dodatkowe regulacje dotyczące zatrudnienia: Malta.

Wraz z nową ustawą o zatrudnieniu i stosunkach pracy, która weszła w życie w grudniu 2002 r. rząd Malty wprowadził nowe dodatkowe rozporządzenia szczegółowo regulujące te kwestie zatrudnienia, które nie zostały ujęte w ustawie. Dodatkowe rozporządzenia dotyczą uprawnień do urlopów wychowawczych i wysokości zasiłków, zasad zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz elastycznej organizacji czasu pracy, ochrony zatrudnienia w przypadku transferu kapitału i firmy do innego kraju, zwolnień grupowych, kontraktów na czas określony oraz polityki informacyjnej pracodawców wobec pracowników. Z wprowadzonych regulacji najważniejsze dotyczą przeciwdziałania dyskryminacji pracowników zatrudnionych w ramach elastycznych systemów czasu

pracy i przyznania im jednakowych ze stałymi pracownikami praw do urlopów, dni świątecznych wolnych od pracy, zwolnień chorobowych, urlopów okolicznościowych. Inne istotne regulacje określają warunki dokonywania zwolnień grupowych, które muszą odbywać się w ciągu 30 dni i obejmować określoną liczbę pracowników w zależności od wielkości firmy i liczby zatrudnianych przez nią osób. Osobne rozporządzenia dotyczą także wystawiania przez pracodawcę pisemnych umów o pracę pracownikom zatrudnionym dłużej niż miesiąc, niepodporządkowanie się temu zarządzeniu przez zatrudniającego podlega wysokiej karze finansowej.

- Two labour market regimes in Sweden. A comparison between the Saltsjöbaden agreement of 1938 and the industrial agreement of 1997 / N. Elvander // *Industrielle Beziehungen*. – 2003, nr 1, s. 146–159.

Dwie regulacje rynku pracy w Szwecji. Porównanie umowy Saltsjöbaden z 1938 r. z porozumieniem z 1997 r.

Uгода Saltsjöbaden z 1938 r. między Konfederacją Pracodawców Szwedzkich (SAF) i Szwedzką Unią Związków Zawodowych (LO) zapoczątkowała nowy okres w historii szwedzkich stosunków pracy. Charakteryzował go pokój społeczny, konstruktywne współdziałanie i prymat umowy zbiorowej przed prawodawstwem. Na początku lat 70. porządek ten zaczął być przestarzały wobec rosnącej siły konfrontacji między partiami rynku pracy i radykalnymi inicjatywami prawnymi. Dopiero w latach 90. nastąpił renesans współdziałania, na podstawie umowy z 1997 r. Autor porównał obie umowy pod względem roli ich państwa, zasięgu umów i ich efektów dla LO i SAF, ich treść, oddziaływanie na segmenty rynku pracy oraz symboliczne znaczenie dla integracji społeczeństwa. Z analizy wynika, że podobieństwa obu umów daleko przewyższają występujące różnice.

- Законотел’ство о заштите занјатости и рынок труда (международныј опыт) / N. Višnevskaја // *Voprosy Ėkonomiki*. - 2003, nr 4, s. 114–122.

Przepisy prawne o ochronie zatrudnienia i rynek pracy (doświadczenia międzynarodowe)

Jednym z priorytetów krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej jest zwiększenie elastyczności rynku pracy. Służyć ma temu liberalizacja przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia. Zbyt surowe przepisy o zakresie ochrony zatrudnienia mają bowiem negatywny wpływ na funkcjonowanie rynku pracy, powodując wolne tempo wzrostu zatrudnienia, jego niski poziom, wzrost bezrobocia, w tym długotrwałego powyżej 1 roku. Przedstawiono doświadczenia krajów rozwiniętych w zakresie liberalizacji przepisów, która przede wszystkim i w pierwszej kolejności objęła pracowników zatrudnionych na czas określony.

- Zanjatost' kak vysšij prioritet social'noj politiki XXI veka (opyt stran Evropejskogo sojuza) / M. V. Kargalova // *Trud za Rubežom.* – 2003, nr 1, s. 3–19 bibliogr.

Zatrudnienie jako priorytet polityki społecznej XXI w. (doświadczenia krajów Unii Europejskiej)

Jednym z priorytetów Unii Europejskiej jest zatrudnienie, które stanowi kluczowy problem dla integrującej się Europy. W krajach Unii podjęto szereg inicjatyw w zakresie zatrudnienia i walki z bezrobociem. Przykładem skutecznego działania w tym zakresie są np. programy zatrudnienia młodzieży – Leonardo da Vinci, Sokrates, Młodzież dla Europy. Program EURES (Europejska Służba Zatrudnienia) pozwala uzyskać poszukującym pracy informacje o wolnych miejscach pracy w każdym kraju europejskim. Firmy zainteresowane zatrudnieniem personelu spoza swojego kraju mają dostęp do informacji o kandydatach gotowych do przeniesienia się i podjęcia pracy w innym kraju. One same mogą również zamieszczać swoje oferty pracy. Inne programy dotyczą przygotowania zawodowego, w tym długotrwałe bezrobotnych. Tworzone są również centra pomocy dla inicjatyw pracodawców wobec bezrobotnych. Ważnym etapem w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia było przyjęcie na sesji Rady Europy w 1997 r. strategii zatrudnienia w krajach Unii, która nie tylko ustabilizowała poziom bezrobocia w tych krajach, ale spowodowała jego obniżenie. Proces globalizacji i powstawanie międzynarodowych rynków pracy powoduje konieczność zmian w rozwiązywaniu problemów

Literatura o rynku pracy

zatrudnienia. Znalazło to odzwierciedlenie w przyjętych w Nicei dokumentach (Karta Praw Socjalnych, Kierunki polityki społecznej na 2001–2004).

Wybór na podstawie *Przeglądu Dokumentacyjnego GBPiZS GAJ*

Statystyka rynku pracy

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o stanie bezrobocia w styczniu 2004 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu stycznia 2004 r. wyniosła **3.293,2 tys.** osób i była **o 117,5 tys.**, tj. **o 3,7% wyższa niż w końcu 2003 roku.**

Procentowy wzrost liczby bezrobotnych miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy w:

podlaskim	5,0% (4,1 tys. osób),
lubelskim	4,5% (7,8 tys. osób),
śląskim	4,1% (13,5 tys. osób),
świętokrzyskim	4,0% (5,1 tys. osób),
kujawsko-pomorskim	3,9% (8,3 tys. osób).

W analogicznym okresie 2003 roku odnotowano wzrost liczby bezrobotnych o 103,7 tys. osób, tj. o 3,2%.

Statystyka rynku pracy

1.2. **Stopa bezrobocia**¹⁾ w końcu stycznia br. wyniosła **20,6%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika zwiększyła się o 0,6 punktu procentowego**.

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

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

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	31,2% (wzrost do grudnia ub.r. o 0,6 punktu),
zachodniopomorskim	28,9% (wzrost do grudnia o 0,7 punktu),
lubuskim	28,2% (wzrost do grudnia o 0,6 punktu),
kujawsko-pomorskim	25,3% (wzrost do grudnia o 0,6 punktu).
dolnośląskim	24,4% (wzrost do grudnia o 0,5 punktu).

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

Statystyka rynku pracy

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	15,6% (wzrost do grudnia ub.r. o 0,5 punktu),
małopolskie	16,6% (wzrost do grudnia o 0,4 punktu),
podlaskie	17,7% (wzrost do grudnia o 0,7 punktu),
wielkopolskie	17,7% (wzrost do grudnia o 0,4 punktu).
śląskie	18,0% (wzrost do grudnia o 0,6 punktu).

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu stycznia 2004 r., w porównaniu do poprzedniego miesiąca oraz stycznia 2003 roku.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W styczniu **wzrost** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 92,6 tys. (3,8%)**, oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących – o 24,9 tys. (3,3%)**.

Na zwiększenie ogólnej liczby bezrobotnych w decydującym stopniu wpłynął wzrost bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących. Podobnie jak w poprzednim miesiącu był on wyższy wśród mężczyzn i wyniósł 68,0 tys. (5,6%), podczas gdy liczba bezrobotnych kobiet zwiększyła się o 24,6 tys. (2,0%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących wzrost bezrobocia był również wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet, wynosząc odpowiednio – 16,8 tys., tj. 5,0% oraz 8,1 tys., tj. 1,9%.

2.1.1. Spośród 214,4 tys. osób poprzednio pracujących, które w styczniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 11,7 tys. (5,5%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **189,2 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 0,7 tys. mniej niż w grudniu, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 5,7%.

Statystyka rynku pracy

2.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **39,7 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 0,5 tys. więcej niż w grudniu ub.r. Wyrejestrowano natomiast 27,6 tys. absolwentów (o 1,1 tys. więcej niż w grudniu) tak, że wzrost w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 12,1 tys.

Spośród wyrejestrowanych w styczniu br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 11,2 tys. (40,6%) podjęło pracę, 7,4 tys. (26,8%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **170,0 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. **5,2%** ogółu bezrobotnych (w grudniu 2003 r. – 157,9 tys., tj. 5,0%).

Największy odsetek wśród pozostających w styczniu w rejestrach urzędów pracy absolwentów stanowili byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (34,9%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (25,8%).

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych w styczniu 2004 oraz w grudniu 2003 roku.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	grudzień 2003		styczeń	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	39,2	100,0	39,7	100,0
wyrejestrowani	26,5	100,0	27,6	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	11,7	44,2	11,2	40,6
- subsydiowanej	1,8	6,8	2,1	7,6
- niesubsydiowanej	9,9	37,4	9,1	33,0
rozpoczęcia: szkolenia	1,5	5,7	0,3	1,1
stażu	3,9	14,7	7,1	25,7
stan w końcu miesiąca	157,9	5,0*	170,0	5,2*

* do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 29,1 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 25,1 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 170,9 tys., stanowiąc 5,1% ogólnej liczby bezrobotnych.

Najwięcej, bo aż 37,5% zarejestrowanych było absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych oraz zasadniczych szkół zawodowych – 28,5%.

Załącznik 3 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2003 roku oraz w styczniu roku bieżącego.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.667,3 tys.**, stanowiły w końcu stycznia **50,6 %** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do grudnia 2003 r. ich liczba **wzrosła o 32,7 tys.** (2,0%), **spadł** natomiast o 0,9 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zwiększyło się o 84,8 tys. (5,5%).

2.3. W styczniu br. odnotowano wzrost liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zwiększyła się o 48,1 tys.** (3,6%), **do poziomu 1.373,9 tys.** Nie uległ natomiast zmianie w odniesieniu do grudnia ub.r. udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, utrzymując się na poziomie **41,7%**.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast wzrosło w omawianym miesiącu o 69,4 tys. osób (3,8%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano wyższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 28,3 tys. osób**. W końcu stycznia 2004 r. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **506,4 tys.**, stanowili **15,4%** ogółu bezrobotnych.

3. Oferty pracy

W styczniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **56,1 tys.** ofert pracy, czyli **o 18,7 tys. ofert więcej** niż w grudniu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 72,9% wszystkich ofert pracy** (40,9 tys.), natomiast 27,6 tys. ofert (49,2%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do grudnia ub.r. o 13,6 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 11,3 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Statystyka rynku pracy

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

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

4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W styczniu 2004 r. zarejestrowanych zostało **291,5 tys. bezrobotnych, wyłączono z ewidencji 174,0 tys. osób.**

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **90,1 tys. osób (51,8%) podjęło pracę**, z tego 75,0 tys. pracę niesubsydiowaną i 15,1 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 6,3 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 6,1 tys. do robót publicznych, 0,5 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy była o 11,3 tys. osób wyższa niż w grudniu i dotyczyła wyłącznie pracy niesubsydiowanej.

Niższa natomiast była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 5,3 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 9,9 tys. osób, tj. 5,7% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **53,4 tys. osób**, tj. 30,7% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w grudniu ub.r. oznacza to spadek liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 14,9 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 7,0 punktu.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w styczniu 2004 roku, w porównaniu do poprzedniego miesiąca oraz stycznia 2003 roku.

* * *

- ❖ **W styczniu 2004 roku liczba bezrobotnych wzrosła o 117,5 tys. osób, tj. o 3,7%.** Wzrost ten zanotowano zarówno w odniesieniu do bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali (o 92,6 tys., tj. o 3,8%), jak i bezrobotnych dotychczas nie pracujących (o 24,9 tys., tj. 3,3%). Tak jak w poprzednim miesiącu tempo wzrostu bezrobocia było wyższe w kategorii osób, które pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy oraz dotyczyło w większym stopniu mężczyzn.
- ❖ **Stopa bezrobocia wzrosła o 0,6 punktu procentowego, kształtując się na poziomie 20,6 % ludności aktywnej zawodowo.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (31,2%), najniższa w mazowieckim (15,6 %). W porównaniu do stycznia 2003 roku, mimo spadku liczby bezrobotnych (o 27,4 tys.), wysokość tego wskaźnika nie uległa zmianie.
- ❖ W styczniu br. w urzędach pracy zarejestrowało się **39,7 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 0,5 tys. więcej niż w grudniu. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało 170,0 tys. absolwentów, stanowiąc 5,2% ogółu bezrobotnych.
- ❖ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W styczniu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 56,1 tys. ofert, (tj. o 18,7 tys. więcej), z których 72,9% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w styczniu 2004 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz stycznia 2003 roku

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		styczeń 2003	grudzień 2003	styczeń	przyrost/spadek(-)			
					do poprzedniego miesiąca		do stycznia 2003	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dołnośląskie	290,6	278,3	287,4	9,1	3,3	-3,2	-1,1
2.	Kujawsko-Pomorskie	218,7	212,1	220,4	8,3	3,9	1,7	0,8
3.	Lubelskie	184,6	174,5	182,3	7,8	4,5	-2,3	-1,2
4.	Lubuskie	113,8	108	111,8	3,8	3,5	-2,0	-1,8
5.	Łódzkie	241,6	233,1	241,5	8,4	3,6	-0,1	0,0
6.	Małopolskie	215,7	208	216,2	8,2	3,9	0,5	0,2
7.	Mazowieckie	377,9	363,6	376,7	13,1	3,6	-1,2	-0,3
8.	Opolskie	86,0	81,6	83,8	2,2	2,7	-2,2	-2,6
9.	Podkarpackie	191,7	182,5	189,2	6,7	3,7	-2,5	-1,3
10.	Podlaskie	88,8	81,3	85,4	4,1	5,0	-3,4	-3,8
11.	Pomorskie	198,0	191,5	198,1	6,6	3,4	0,1	0,1
12.	Śląskie	341,5	325,5	339,0	13,5	4,1	-2,5	-0,7
13.	Świętokrzyskie	135,2	126,5	131,6	5,1	4,0	-3,6	-2,7
14.	Warmińsko-Mazurskie	181,7	170,4	175,9	5,5	3,2	-5,8	-3,2
15.	Wielkopolskie	258,3	247,9	255,8	7,9	3,2	-2,5	-1,0
16.	Zachodniopomorskie	196,5	190,9	198,1	7,2	3,8	1,6	0,8
POLSKA		3320,6	3175,7	3293,2	117,5	3,7	-27,4	-0,8

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w styczniu 2004 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do stycznia 2003 roku

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)			Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)	
		styczeń 2003	grudzień 2003	styczeń	do stycznia 2003	do poprzed- niego miesiąca
1.	Dolnośląskie	24,6	23,9	24,4	-0,2	0,5
2.	Kujawsko-Pomorskie	25,1	24,7	25,3	0,2	0,6
3.	Lubelskie	19,6	18,8	19,4	-0,2	0,6
4.	Lubuskie	28,5	27,6	28,2	-0,3	0,6
5.	Łódzkie	21,3	20,8	21,3	0,0	0,5
6.	Małopolskie	16,6	16,2	16,6	0,0	0,4
7.	Mazowieckie	15,6	15,1	15,6	0,0	0,5
8.	Opolskie	22,2	21,4	21,8	-0,4	0,4
9.	Podkarpackie	21,0	20,3	20,8	-0,2	0,5
10.	Podlaskie	18,2	17,0	17,7	-0,5	0,7
11.	Pomorskie	23,1	22,6	23,1	0,0	0,5
12.	Śląskie	18,0	17,4	18,0	0,0	0,6
13.	Świętokrzyskie	23,1	22,0	22,7	-0,4	0,7
14.	Warmińsko-Mazurskie	31,8	30,6	31,2	-0,6	0,6
15.	Wielkopolskie	17,8	17,3	17,7	-0,1	0,4
16.	Zachodniopomorskie	28,7	28,2	28,9	0,2	0,7
POLSKA						
		20,6	20,0	20,6	0,0	0,6

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

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

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:					stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia		liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydjo- wanej	niesubsy- dowanej	szko- lenia	stażu			
Rok 2003										
styczeń	29,1	25,1	8,7	2	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1	
luty	24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2	
marzec	25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1	
kwiecień	22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1	9,5	156,2	4,8	
maj	25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1	9,6	140,1	4,4	
czerwiec	63,7	123,4	7,9	2,7	5,2	0,8	6,9	80,4	2,6	
I półrocze	190,1	276,7	55,8	15,5	40,3	6,1	47,4	*	*	
lipiec	72,8	39,2	8,2	4,4	3,8	1,2	20,6	114	3,7	
sierpień	44	36	7,8	4,1	3,7	1,2	19,5	122	3,9	
wrzesień	61,5	47,6	13,6	6,1	7,5	2,4	21	135,9	4,4	
październik	44,4	41,3	11,7	4,2	7,5	3,3	12	139	4,5	
listopad	30,6	24,4	8,8	2,1	6,7	3	5	145,2	4,7	
grudzień	39,2	26,5	11,7	1,8	9,9	1,5	3,9	157,9	5,0	
II półrocze	292,5	215,0	61,8	22,7	39,1	12,6	82	*	*	
od początku roku	liczba	482,6	491,7	117,6	38,2	79,4	18,7	129,4	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	23,9	7,8	16,1	3,8	26,3	*	*
Rok 2004										
styczeń	39,7	27,6	11,2	2,1	9,1	0,3	7,1	170,0	5,2	
luty										
marzec										
kwiecień										
maj										
czerwiec										
I półrocze										
lipiec										
sierpień										
wrzesień										
październik										
listopad										
grudzień										
II półrocze										
od początku roku	liczba	39,7	27,6	11,2	2,1	9,1	0,3	7,1	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	40,6	7,6	33,0	1,1	25,7	*	*

Tab. Struktura wyrejestrowanych bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w styczniu 2004 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz stycznia 2003 roku

Wyszczególnienie	styczeń 2003		grudzień 2003		styczeń		do poprzedniego miesiąca		przyrost/spadek(-) do analogicznego miesiąca 2003	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe
Ogółem wyrejestrowanych z tego z tytułu:	166,0	100,0	181,2	100,0	174,0	100,0	-7,2	x	8,0	x
"podjęcia pracy z tego:	74,9	45,1	78,8	43,5	90,1	51,8	11,3	8,3	15,2	6,7
a) niesubsydiowanej w tym sezonowej	66,2	39,9	63,7	35,2	75,0	43,1	11,3	7,9	8,8	3,2
b) subsydiowanej ¹⁾	6,9	4,2	6,9	3,8	7,7	4,4	0,8	0,6	0,8	0,2
z tego:	8,7	5,2	15,1	8,3	15,1	8,7	0,0	0,4	6,4	3,5
- prac. intensywnych	4,2	2,5	3,8	2,1	6,3	3,6	2,5	1,5	2,1	1,1
- robot publicznych	2,7	1,6	7,5	4,1	6,1	3,5	-1,4	-0,6	3,4	1,9
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,2	0,1	1,7	1,0	0,5	0,3	-1,2	-0,7	0,3	0,2
z tego:										
- na podjęcie działalności gosp. podarzej	0,0	0,0	1,2	0,7	0,1	0,1	-1,1	-0,6	0,1	0,1
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,2	0,1	0,5	0,3	0,4	0,2	-0,1	-0,1	0,2	0,1
- innej	1,6	1,0	2,1	1,1	2,2	1,3	0,1	0,2	0,6	0,3
"rozpoczęcia szkolenia lub stażu	8,8	5,3	15,2	8,4	9,9	5,7	-5,3	-2,7	1,1	0,4
"nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	60,3	36,3	68,3	37,7	53,4	30,7	-14,9	-7,0	-6,9	-5,6
"dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	8,2	4,9	6,2	3,4	8,3	4,8	2,1	1,4	0,1	-0,1
"podjęcia nauki	0,1	0,1	0,3	0,2	0,1	0,1	-0,2	-0,1	0,0	0,0
"ukończenia 60/65 lat lub rentowych	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
"nabycia praw emerytalnych	3,6	2,2	3,0	1,7	3,2	1,8	0,2	0,1	-0,4	-0,4
"nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,4	0,2	1,6	0,8	0,7	0,4	-0,9	-0,4	0,3	0,2
"Innych przyczyn	9,6	5,8	7,7	4,2	8,1	4,6	0,4	0,4	-1,5	-1,2

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

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o stanie bezrobocia w lutym 2004 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu lutego br. wyniosła **3.294,5 tys. osób** i była **o 1,3 tys. wyższa niż w poprzednim miesiącu**.

Procentowy wzrost liczby bezrobotnych, w granicach 0,5–0,2%, miał miejsce w 5 województwach (świętokrzyskim, mazowieckim, śląskim, małopolskim, kujawsko-pomorskim).

W 4 województwach – dolnośląskim, pomorskim, wielkopolskim i zachodniopomorskim – bezrobocie kształtowało się na poziomie poprzedniego miesiąca.

W 7 województwach zanotowano spadek liczby bezrobotnych, przy czym najwyższy w:

lubuskim	0,6% (0,7 tys. osób),
podkarpackim	0,5% (1,0 tys. osób),
opolskim	0,5% (0,4 tys. osób),

Statystyka rynku pracy

Od początku roku bezrobocie zwiększyło się o 118,8 tys. osób, tj. o 3,7%. W analogicznym okresie ubiegłego roku wzrost bezrobocia był nieco wyższy i wynosił odpowiednio 127,3 tys. osób i 4,0%.

1.2. Stopa bezrobocia¹⁾ w końcu lutego br. wyniosła 20,6%. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca wysokość tego wskaźnika nie uległa zmianie.

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

Miesiąc	2003			2004		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	103,7	3,2	20,6	117,5	3,7	20,6
luty	23,6	0,8	20,7	1,3	0,0	20,6
marzec	-23,2	-0,7	20,6			
kwiecień	-74,9	-2,3	20,3			
maj	-86,5	-2,7	19,8			
czerwiec	-25,0	-0,8	19,7			
I półrocze	-82,3	-2,5	x	x	x	x
lipiec	-11,7	-0,5	19,6			
sierpień	-23,9	-0,7	19,5			
wrzesień	-25,7	-0,8	19,4			
październik	-15,1	-0,6	19,3			
listopad	38,6	1,3	19,5			
grudzień	78,8	2,5	20,0			
II półrocze	41,0	1,2	x	x	x	x
razem	-41,3	-1,3	x	118,8	3,7	x

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim 31,2% (na poziomie stycznia br.),
 zachodniopomorskim 28,9% (na poziomie stycznia br.),
 lubuskim 28,1% (spadek do stycznia br. o 0,1 punktu),
 kujawsko-pomorskim 25,4% (wzrost do stycznia br. o 0,1 punktu).

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

Statystyka rynku pracy

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	15,6% (na poziomie stycznia br.),
małopolskie	16,7% (wzrost do stycznia br. o 0,1 punktu),
podlaskie	17,6% (spadek do stycznia br. o 0,1 punktu),
wielkopolskie	17,7% (na poziomie stycznia br.).

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

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W lutym wzrost bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących** – o **5,6 tys.** (0,2%), zanotowano natomiast spadek w kategorii bezrobotnych **dotychczas nie pracujących** – o **4,3 tys.** (0,5%).

W kategorii osób poprzednio pracujących wzrost bezrobocia miał miejsce wśród mężczyzn (o 8,6 tys., tj. o 0,7%), przy jednoczesnym spadku wśród kobiet (o 3,0 tys., tj. o 0,2%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących spadek bezrobocia wystąpił zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet, przy czym wśród kobiet był on silniejszy (o 3,4 tys., tj. o 0,8%).

2.1.1. Spośród 138,7 tys. osób poprzednio pracujących, które w lutym zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 8,4 tys. (6,1%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **187,4 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 1,8 tys. mniej niż w styczniu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 5,7%.

2.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **29,3 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj.

Statystyka rynku pracy

o 10,4 tys. mniej niż w styczniu br. Wyrejestrowano natomiast 33,4 tys. absolwentów (o 5,8 tys. więcej niż w styczniu) tak, że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 4,1 tys.

Spośród wyrejestrowanych w lutym br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 10,3 tys. (30,8%) podjęło pracę, 12,1 tys. (36,2%) rozpoczęło szkolenia bądź staże. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **165,9 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. **5,0 %** ogółu bezrobotnych (w styczniu br. – 170,0 tys., tj. 5,2%).

Największy odsetek wśród pozostających w lutym w rejestrach urzędów pracy absolwentów stanowili byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (34,5%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (26,9%).

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych w styczniu i w lutym 2004 r.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	styczeń		luty	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	39,7	100,0	29,3	100,0
wyrejestrowani	27,6	100,0	33,4	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	11,2	40,6	10,3	30,8
a) subsydiowanej	2,1	7,6	2,5	7,5
b) niesubsydiowanej	9,1	33,0	7,8	23,3
rozpoczęcia: szkolenia	0,3	1,1	0,6	1,8
stażu	7,1	25,7	11,5	34,4
stan w końcu miesiąca	170,0	5,2*	165,9	5,0*

* do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 24,5 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 21,1 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 174,4 tys., stanowiąc 5,1% ogólnej liczby bezrobotnych.

Najwięcej, bo aż 37,1% zarejestrowanych było absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych oraz zasadniczych szkół zawodowych – 28,9%.

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

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.660,9 tys.**, stanowiły w końcu lutego **50,4 %** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do stycznia ich liczba **spadła o 6,4 tys.** (0,4%), **spadł** również o 0,2 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zwiększyło się o 7,7 tys. (0,5%).

2.3. W lutym br. odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 1,7 tys.** (0,1%), **do poziomu 1.372,2 tys.** Nie uległ natomiast zmianie w odniesieniu do stycznia udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, utrzymując się na poziomie **41,7%**.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast wzrosło w omawianym miesiącu o 3,0 tys. osób (0,1%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano niższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 2,7 tys.** osób. W końcu lutego br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **503,7 tys.**, stanowili **15,3%** ogółu bezrobotnych.

3. Oferty pracy

W lutym br. urzędy pracy miały do dyspozycji **55,6 tys.** ofert pracy, czyli **o 0,5 tys.** ofert **mniej** niż w styczniu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 76,0% wszystkich ofert pracy** (42,3 tys.), natomiast 28,2 tys. ofert (50,7%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do stycznia o 1,4 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 0,6 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Statystyka rynku pracy

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2003			2004		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	39,5	30,4	15,2	56,1	40,9	27,6
luty	39,1	29,6	17,3	55,6	42,3	28,2
marzec	52,8	39,8	25,3			
kwiecień	69,9	48,4	38,7			
maj	73,4	51,5	40,1			
czerwiec	65,4	49,9	32,9			
I półrocze	340,1	249,6	169,5	x	x	x
lipiec	84,2	59,4	51,3			
sierpień	76,8	54,5	44,3			
wrzesień	84,7	60,4	47,7			
październik	67,6	48,6	33,4			
listopad	48,6	34,8	21,7			
grudzień	37,4	27,3	16,3			
II półrocze	399,3	285,0	214,7	x	x	x
razem	739,4	534,6	384,2	111,7	83,2	55,8

W okresie dwóch miesięcy br. do urzędów pracy wpłynęło 111,7 tys. ofert pracy, z których 83,2 tys. (74,5%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 78,6 tys. ofert, w tym 60,0 tys. (76,3%) z sektora prywatnego.

4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W lutym 2004 r. zarejestrowanych zostało **196,0 tys. bezrobotnych, wyłączono z ewidencji 194,7 tys. osób.**

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **96,6 tys. osób (49,6%) podjęło pracę**, z tego 79,8 tys. pracę niesubsydiowaną i 16,8 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących

pracę subsydiowaną, 9,4 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 4,0 tys. do robót publicznych, 0,6 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności. W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy była o 6,5 tys. osób wyższa niż w styczniu i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (o 4,8 tys.), jak i subsydiowanej (1,7 tys.)

Większa była również liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 7,5 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **17,4 tys.** osób, tj. 8,9% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **60,9 tys.** osób, tj. **31,3%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w styczniu br. oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 7,5 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 0,6 punktu.

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

* * *

- ❖ **W lutym br. liczba bezrobotnych wzrosła o 1,3 tys. osób.** Wzrost ten zanotowano w odniesieniu do bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali (o 5,6 tys., tj. o 0,2%), przy jednoczesnym spadku liczby bezrobotnych dotychczas nie pracujących (o 4,3 tys., tj. 0,5%). Należy przy tym podkreślić, że bezrobocie generowane jest przede wszystkim przez osoby, które pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy. Osoby poprzednio pracujące w liczbie 2.509,6 tys. stanowiły w końcu lutego 76,2% ogółu bezrobotnych. W grupie tej przeważają mężczyźni (1.283,1 tys.).
- ❖ **Stopa bezrobocia, tak jak miesiąc temu kształtowała się na poziomie 20,6 % ludności aktywnej zawodowo.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (31,2%), najniższa w mazowieckim (15,6%). W porównaniu do lutego 2003 r. wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,1 punktu procentowego.

Statystyka rynku pracy

- ❖ W lutym br. w urzędach pracy zarejestrowało się **29,3 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 10,4 tys. mniej niż w styczniu. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało 165,9 tys. absolwentów, stanowiąc 5,0% ogółu bezrobotnych.
- ❖ **Nieco niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W lutym br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 55,6 tys. ofert, (tj. o 0,5 tys. mniej), z których 76,0% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Statystyka rynku pracy

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych										
		luty 2003	grudzień 2003	styczeń	luty	do analogicznego okresu ubiegłego roku		przyrost/spadek(-)		do poprzedniego miesiąca		
						w tys.	w %	od początku roku	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	293,0	278,3	287,4	287,4	-5,6	-1,9	9,1	3,3	0,0	0,0	
2.	Kujawsko-Pomorskie	219,6	212,1	220,4	220,9	1,3	0,6	8,8	4,1	0,5	0,2	
3.	Lubelskie	186,0	174,5	182,3	181,8	-4,2	-2,3	7,3	4,2	-0,5	-0,3	
4.	Lubuskie	114,7	108,0	111,8	111,1	-3,6	-3,1	3,1	2,9	-0,7	-0,6	
5.	Łódzkie	243,7	233,1	241,5	241,3	-2,4	-1,0	8,2	3,5	-0,2	-0,1	
6.	Małopolskie	217,2	208	216,2	216,7	-0,5	-0,2	8,7	4,2	0,5	0,2	
7.	Mazowieckie	381,5	363,6	376,7	378,2	-3,3	-0,9	14,6	4,0	1,5	0,4	
8.	Opolskie	85,9	81,6	83,8	83,4	-2,5	-2,9	1,8	2,2	-0,4	-0,5	
9.	Podkarpackie	191,7	182,5	189,2	188,2	-3,5	-1,8	5,7	3,1	-1,0	-0,5	
10.	Podlaskie	89,2	81,3	85,4	85,2	-4,0	-4,5	3,9	4,8	-0,2	-0,2	
11.	Pomorskie	199,4	191,5	198,1	198,1	-1,3	-0,7	6,6	3,4	0,0	0,0	
12.	Śląskie	344,8	325,5	339,0	340,5	-4,3	-1,2	15,0	4,6	1,5	0,4	
13.	Świętokrzyskie	135,8	126,5	131,6	132,2	-3,6	-2,7	5,7	4,5	0,6	0,5	
14.	Warmińsko-Mazurskie	182,7	170,4	175,9	175,6	-7,1	-3,9	5,2	3,1	-0,3	-0,2	
15.	Wielkopolskie	260,3	247,9	255,8	255,7	-4,6	-1,8	7,8	3,1	-0,1	0,0	
16.	Zachodniopomorskie	198,8	190,9	198,1	198,1	-0,7	-0,4	7,2	3,8	0,0	0,0	
POLSKA		3344,2	3175,7	3293,2	3294,5	-49,7	-1,5	118,8	3,7	1,3	0,0	

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

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

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)				Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)		
		luty 2003	grudzień 2003	styczeń	luty	do analogicz- nego okresu roku ubiegłego	od początku roku	do poprzed- niego miesiąca
1.	Dolnośląskie	24,7	23,9	24,4	24,4	-0,3	0,5	0,0
2.	Kujawsko-Pomorskie	25,2	24,7	25,3	25,4	0,2	0,7	0,1
3.	Lubelskie	19,7	18,8	19,4	19,4	-0,3	0,6	0,0
4.	Lubuskie	28,7	27,6	28,2	28,1	-0,6	0,5	-0,1
5.	Łódzkie	21,4	20,8	21,3	21,3	-0,1	0,5	0,0
6.	Małopolskie	16,7	16,2	16,6	16,7	0,0	0,5	0,1
7.	Mazowieckie	15,7	15,1	15,6	15,6	-0,1	0,5	0,0
8.	Opolskie	22,2	21,4	21,8	21,8	-0,4	0,4	0,0
9.	Podkarpackie	21,0	20,3	20,8	20,7	-0,3	0,4	-0,1
10.	Podlaskie	18,3	17,0	17,7	17,6	-0,7	0,6	-0,1
11.	Pomorskie	23,2	22,6	23,1	23,1	-0,1	0,5	0,0
12.	Śląskie	18,1	17,4	18,0	18,0	-0,1	0,6	0,0
13.	Świętokrzyskie	23,2	22,0	22,7	22,8	-0,4	0,8	0,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	32,0	30,6	31,2	31,2	-0,8	0,6	0,0
15.	Wielkopolskie	17,9	17,3	17,7	17,7	-0,2	0,4	0,0
16.	Zachodniopomorskie	28,9	28,2	28,9	28,9	0,0	0,7	0,0
POLSKA		20,7	20,0	20,6	20,6	-0,1	0,6	0,0

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

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

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:					stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia		liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydowanej	niesubsydowanej	szkolenia	stazu			
Rok 2003										
styczeń	29,1	25,1	8,7	2	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1	
luty	24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2	
marzec	25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1	
kwiecień	22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1	9,5	156,2	4,8	
maj	25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1	9,6	140,1	4,4	
czerwiec	63,7	123,4	7,9	2,7	5,2	0,8	6,9	80,4	2,6	
I półrocze	190,1	276,7	55,8	15,5	40,3	6,1	47,4	*	*	
lipiec	72,8	39,2	8,2	4,4	3,8	1,2	20,6	114	3,7	
sierpień	44	36	7,8	4,1	3,7	1,2	19,5	122	3,9	
wrzesień	61,5	47,6	13,6	6,1	7,5	2,4	21	135,9	4,4	
październik	44,4	41,3	11,7	4,2	7,5	3,3	12	139	4,5	
listopad	30,6	24,4	8,8	2,1	6,7	3	5	145,2	4,7	
grudzień	39,2	26,5	11,7	1,8	9,9	1,5	3,9	157,9	5,0	
II półrocze	292,5	215,0	61,8	22,7	39,1	12,6	82	*	*	
od początku roku	liczba	482,6	491,7	117,6	38,2	79,4	18,7	129,4	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	23,9	7,8	16,1	3,8	26,3	*	*
Rok 2004										
styczeń	39,7	27,6	11,2	2,1	9,1	0,3	7,1	170,0	5,2	
luty	29,3	33,4	10,3	2,5	7,8	0,6	11,5	165,9	5,0	
marzec										
kwiecień										
maj										
czerwiec										
I półrocze										
lipiec										
sierpień										
wrzesień										
październik										
listopad										
grudzień										
II półrocze										
od początku roku	liczba	69,0	61,0	21,5	4,6	16,9	0,9	18,6	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	35,2	7,5	27,7	1,5	30,5	*	*

Załącznik 4
 Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w lutym 2004 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz lutego 2003 roku

Wyszczególnienie	luty 2003		styczeń		luty		do poprzedniego miesiąca		przyniosł/spadek(-) do analogicznego miesiąca 2003	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe
Ogółem wyrejestrowanych z tego z tytułu:	160,4	100,0	174,0	100,0	194,7	100,0	20,7	x	34,3	x
"podjęcia pracy z tego:	76,8	47,9	90,1	51,8	96,6	49,6	6,5	-2,2	19,8	1,7
a) niesubsydjowanej	67,7	42,2	75,0	43,1	79,8	41,0	4,8	-2,1	12,1	-1,2
w tym sezonowej	7,3	4,6	7,7	4,4	9,3	4,8	1,6	0,4	2,0	0,2
b) subsydjowanej ¹⁾	9,1	5,7	15,1	8,7	16,8	8,6	1,7	-0,1	7,7	2,9
z tego:										
- prac. interwencyjnych	5,2	3,2	6,3	3,6	9,4	4,8	3,1	1,2	4,2	1,6
- robót publicznych	2,2	1,4	6,1	3,5	4,0	2,1	-2,1	-1,4	1,8	0,7
- z tytułu udzielonej pożyczki z tego:	0,2	0,2	0,5	0,3	0,6	0,3	0,1	0,0	0,4	0,1
- na podjęcie działalności gosp. podarzej	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,1
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,1	0,4	0,2	0,5	0,3	0,1	0,1	0,4	0,2
- innej	1,5	1,5	2,2	1,3	2,8	1,4	0,6	0,1	1,3	-0,1
"rozpoczęcia szkolenia lub stażu	10,6	6,6	9,9	5,7	17,4	8,9	7,5	3,2	6,8	2,3
"nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	53,1	33,1	53,4	30,7	60,9	31,3	7,5	0,6	7,8	-1,8
"dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	7,9	4,9	8,3	4,8	8,0	4,1	-0,3	-0,7	0,1	-0,8
"podjęcia nauki	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
"ukończenia 60/65 lat lub rentowych	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
"nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3,2	2,0	3,2	1,8	2,9	1,5	-0,3	-0,3	-0,3	-0,5
"nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,4	0,2	0,7	0,4	0,6	0,3	-0,1	-0,1	0,2	0,1
"innych przyczyn	8,0	5,0	8,1	4,6	7,9	4,1	-0,2	-0,5	-0,1	-0,9

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