

## Spis treści

<b>Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki .....</b>	<b>5</b>
<b>Od Redakcji.....</b>	<b>9</b>
<b>Studia i opracowania</b>	
Przedsiębiorstwo społeczne w poszerzonej Europie: koncepcja i rzeczywistość – <i>Jacques Defourny</i> .....	11
Poradnictwo zawodowe w Grecji – <i>Anna Woynarowska-Janiszewska</i> .....	42
Sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej – <i>Beata Chromińska</i> .....	57
Realizacja programu „Pierwsza Praca” w okresie od stycznia do maja 2004 roku – <i>Ewa Flaszynska, Henryk Rogala</i> .....	67
Pomoc publiczna w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 – przepisy krajowe – <i>Katarzyna Głowacka</i> .....	86
<b>Dobre przykłady</b>	
Kształcenie w rzemiośle na Podlasiu – obserwacje Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku – <i>Jacek Hordejuk</i> .....	97
<b>Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące</b>	
Zmierzając do przedsiębiorstw społecznych – kilka kroków w kierunku spółdzielni socjalnych – <i>Andrzej Trzecicki</i> .....	103
Spółdzielnie inwalidów a spółdzielnie socjalne – <i>Jerzy Szreter</i> .....	114
<b>Europejski Fundusz Społeczny</b>	
Nieprawidłowości w projektach realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego <i>Rozwój Zasobów Ludzkich</i> – <i>Joanna Sławińska</i> .....	118
<b>Literatura o rynku pracy</b>	
Przegląd krajowy .....	125
Przegląd zagraniczny .....	132

**Statystyka rynku pracy**

Informacja o stanie bezrobocia w listopadzie 2004 roku .....	150
Informacja o stanie bezrobocia w grudniu 2004 roku .....	162

# OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 stycznia 2005 r.)

## I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

<b>1. Zasiłki dla bezrobotnych:</b> a) podstawowy (100%) b) obniżony (80%) c) podwyższony (120%)	<b>504,20</b> <b>403,40</b> <b>605,10</b>
<b>2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie:</b> a) odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40% zasiłku dla bezrobotnych) b) odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100% zasiłku dla bezrobotnych)	<b>201,70</b> <b>504,20</b>
<b>3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych</b> (20% zasiłku podstawowego)	<b>100,90</b>
<b>4. Dodatek aktywizacyjny</b> – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową: a) za skierowaniem urzędu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (do 50% zasiłku dla bezrobotnych), b) z własnej inicjatywy (do 30% zasiłku dla bezrobotnych)	<b>252,10</b> <b>151,30</b>
<b>5. Refundacja</b> bezrobotnemu samotnie wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 roku życia – <b>kosztów opieki nad dzieckiem</b> – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego u pracodawcy (50% zasiłku dla bezrobotnych).	<b>252,10</b>
<b>6. Świadczenie przedemerytalne (przynane po 31.07.2004 r.)</b>	<b>670,00</b>

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%. Najbliższa waloryzacja od 1.06.2005 r. – o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług ogółem w roku poprzednim.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 32,52%, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania do wykonania zawodu u pracodawcy (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,97%) tj. w łącznej wysokości – 33,49%.

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

(miesięcznie – w zł) w ramach:

<b>1. Prac interwencyjnych</b> (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
<b>a) w pełnym wymiarze czasu pracy</b> (504,20 + 90,76*)	<b>594,96</b>
<b>b) w niepełnym wymiarze czasu pracy</b> (424,50 + 76,4*)	<b>500,91</b>
<b>c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc</b> (849,00 + 152,82*)	<b>1.001,82</b>
<b>2. Robót publicznych:</b>	
<b>a) refundacja za każdy miesiąc</b> (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.134,97 + 204,29*),	<b>1.339,26</b>
<b>b) refundacja za co drugi miesiąc</b> (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.269,93 + 408,59*)	<b>2.678,52</b>
<b>3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne</b> – za zatrudnionego, przez okres co najmniej 12 miesięcy, bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	<b>2.547,00</b>

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

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

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

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

#### IV. Wynagrodzenia, zasiłki

1. <b>Najniższe wynagrodzenie</b> (obowiązuje od 1.01.2005 r.) (w I roku pracy – 80% tj. 679,20 zł, a w II roku – 90% tj. 764,60 zł.)	<b>849,00</b>
2. <b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie</b> pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w III kw. 2004 r.	<b>2.269,93</b>
3. <b>Zasiłki:</b> a) pogrzebowy (200% przec. wynagrodzenia), b) dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie urlopu wychowawczego, c) rodzinny: – na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko, – na trzecie dziecko, – na czwarte i kolejne dziecko. d) pielęgnacyjny (zasiłek – a) obowiązuje od 1.12.2004 r.; zasiłki – b, c, d, – obowiązują od 1.05.2004 do 31.08.2005 r.).	<b>4.539,86</b> <b>400,00</b>  <b>43,00</b> <b>53,00</b> <b>66,00</b> <b>144,00</b>

#### V. Inne

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



*Drodzy Czytelnicy,*

*Pierwszy numer „RYNKU PRACY” w 2005 roku pokazuje kilka ważnych odniesień europejskich dla narzędzi polityki rynku pracy, stosowanych już albo dopiero inicjowanych w Polsce. Prezentujemy przeglądowy artykuł Jacquesa Defourny zajmujący się przedsiębiorczością społeczną. Autor jest jednym z najznakomitszych w Ameryce i Europie znawców tej problematyki, uczestniczył w krakowskiej konferencji (koniec października 2004 r.) poświęconej instytucjom ekonomii społecznej. To właśnie te instytucje służyc mają zbudowaniu modelu integracji społecznej przez pracę i udział w rynku, choć z innym potraktowaniem reguł rynkowych. To bardzo ważne dla grup bliskich marginalizacji, ale i dla ludzi, którzy chcą działać bez skrajnej presji rywalizacyjnej i radykalnego nastawienia na zysk, jaki dominuje w gospodarce rynkowej klasycznej wersji.*

*Uzupełnieniem tego wątku są materiały na temat spółdzielni socjalnych i powstających w Polsce projektów, by mogły one działać i na naszym rynku pracy. Widać, jak wzbogacają się instrumenty polityki rynku pracy i ich dopasowywanie do różnych grup adresatów. Może to przyczyni się do większej efektywności stosowanych polityk.*

*Ważne są też dobre przykłady z Grecji dotyczące modelu poradnictwa zawodowego, jak i polskie wzory kształcenia w obszarze rzemiosła. Zachęcamy Czytelników, by jeszcze szerzej dzielili się z nami doświadczeniami i dobrymi praktykami, bo ta sieć wymiany informacji, w jakiej chce uczestniczyć i „RYNEK PRACY” jest ważnym składnikiem wypracowywania coraz bardziej skutecznych form przeciwdziałania bezrobociu.*

*Piszemy też o sytuacji młodzieży na polskim rynku pracy, ale i o efektach programu „Pierwsza Praca” w pierwszej połowie ubiegłego roku. Ku przestrodze otrzymujecie Państwo materiał na temat nieprawidłowości w projektach realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.*

*A w Nowym Roku – sukcesów oraz coraz lepszej (krok po kroku) sytuacji na rynku pracy.*

*Redakcja*





Jacques Defourny<sup>1</sup>  
Koordynator Sieci EMES<sup>2</sup>

## **Przedsiębiorstwo społeczne w poszerzonej Europie: koncepcja i rzeczywistość**

Rosnąca wiedza i uznanie dla ekonomii społecznej w Europie, ale również zwiększające się zainteresowanie dynamiką form przedsiębiorczości wykraczających poza klasyczne schematy i podejmujących wyzwania współczesności spowodowały pojawienie się nowej koncepcji, koncepcji przedsiębiorstwa społecznego. Choć kilkanaście lat temu praktycznie nikt o nim nie wspominał, pojęcie przedsiębiorstwa społecznego niezwykle szybko toruje sobie drogę po obu stronach Atlantyku. W Stanach Zjednoczonych pierwsze znaczące tego echa dały o sobie znać na początku lat dziewięćdziesiątych: spośród innych możliwych wzmianek wymienić można „*Social Enterprise Initiative*” podjętą w roku 1993 przez Harvard Business School. Od tej pory inne wielkie uniwersytety (Columbia, Yale, itd.), jak również różne fundacje uruchomiły programy szkoleniowe i programy wsparcia dla przedsiębiorstw społecznych.

---

<sup>1</sup> Profesor Wydziału Ekonomii i dyrektor Ośrodka Ekonomii Społecznej Uniwersytetu w Liege, Belgia.

<sup>2</sup> EMES to skrót francuskiego tytułu rozległego projektu badań na temat «pojawienia się przedsiębiorstw społecznych w Europie» (1996–1999). Początkowo oznaczał on jedynie sieć badaczy określoną tak przez zleceniodawcę, którym była Dyrekcja Generalna ds. Badań Komisji Europejskiej, nazwa ta pozostała, gdy sieć kontynuowała prace nad innymi projektami dotyczącymi przedsiębiorstw społecznych i ogólnie ekonomii społecznej. Obecnie łączy ona dziewięć ośrodków badawczych wyspecjalizowanych w tych dziedzinach oraz kilku badaczy indywidualnych z całej Europy.

W kontekście amerykańskim idea przedsiębiorstwa społecznego pozostała jednak pojęciem dość szerokim i nieokreślonym, określając głównie różne formy handlowe działalności gospodarczej służące danemu celowi społecznemu. Przedsiębiorstwo społeczne postrzegane jest wówczas jako nowatorska odpowiedź na problemy finansowania organizacji „*non-profit*”, które coraz częściej napotykają ograniczenia w zbieraniu darów prywatnych lub poszukiwaniu subsydiów od instytucji publicznych i fundacji. Koncepcja ta jest wówczas wykorzystywana do podkreślenia innowacyjnego charakteru oraz ryzyka finansowego podejmowanego w ramach niektórych typów inicjatyw<sup>3</sup>.

W Europie wspomniana koncepcja pojawiła się także na początku lat dziewięćdziesiątych, w ramach samej istoty ekonomii społecznej, na początku jako inicjatywa włoska, ściśle powiązana z ruchem spółdzielczym. W istocie w roku 1991 Parlament włoski uchwalił ustawę zapewniającą specjalny status „spółdzielniom społecznym”, które w owym czasie rozwijały się w sposób zaiste imponujący. Spółdzielnie te narodziły się jako odpowiedź na cały szereg potrzeb niezaspokajanych lub źle rozpoznawanych przez służby publiczne<sup>4</sup>. Te nowe dynamiczne formy przedsiębiorczości o wymiarze społecznym obserwowane były i poddawane analizie już od roku 1990 przez przegląd o nazwie „*Empresa sociale*”.

Kolejnym etapem spowodowanym wystąpieniem analogicznych inicjatyw, choć o znacznie skromniejszych rozmiarach, w różnych innych krajach europejskich było powstanie w roku 1996 europejskiej sieci badaczy zajmujących się studiami nad pojawieniem się przedsiębiorstw społecznych w Europie. Sieć ta, obejmująca wszystkie piętnaście państw tworzących wówczas Unię Europejską działała przez cztery lata i stopniowo wypracowała wspólny punkt widzenia przedsiębiorstwa społecznego.

Niedawno w Zjednoczonym Królestwie zaobserwowano nagłe przyspieszenie prac: w roku 2002 rząd T. Blaira uruchomił „Coalition for Social Enterprise” i utworzył „Social Enterprise Unit” w celu zwiększenia wiedzy, a przede wszystkim promowania przedsiębiorstw społecznych w całym

---

<sup>3</sup> Patrz na przykład Dees (1998) i Young (2001).

<sup>4</sup> Bozarga & Santuari (2001).

kraju. W ramach tej samej inicjatywy Sekretarz ds. Handlu i Przemysłu sprawująca pieczę nad wspomnianą Jednostką, zaproponowała swoją własną definicję przedsiębiorstwa społecznego, zaś w ostatnim czasie stworzono pierwszy rejestr przedsiębiorstw społecznych.

Zanim przejdziemy do przedstawienia owych koncepcji przedsiębiorstwa społecznego, przypomnieć należałoby, że może ona być pojmowana w dwojaki sposób: z jednej strony oznacza nowe organizacje, jednostki stworzone „*ex nihilo*”, które traktować można jako podgrupę ekonomii społecznej, z drugiej zaś strony może także oznaczać proces, nowego ducha przedsiębiorczości dotykającego i przekształcającego wcześniejsze doświadczenia tego trzeciego sektora. W tym sensie nie należy pojmować idei przedsiębiorstwa społecznego jako zastępowania istniejących koncepcji, lecz raczej jako nowe światło mogące wzbogacić je i podkreślić pewne szczególne aspekty dynamizmu w ramach ekonomii społecznej lub sektora „*non-profit*”.

Jasne jest zatem, że należy najpierw przypomnieć najważniejsze sposoby podejścia wypracowane przez ostatnie dwadzieścia pięć lat dla uchwycenia rzeczywistości trzeciego sektora. Następnie spróbujemy zorientować się w jakiej mierze w ramach tegoż możemy naprawdę mówić o nowego rodzaju przedsiębiorczości społecznej.

## **1. Ponowne odkrycie trzeciego sektora**

W połowie lat siedemdziesiątych zaczęła się pojawiać idea trzeciego sektora złożonego z przedsiębiorstw i organizacji nie należących ani do klasycznego sektora prywatnego, ani do sektora publicznego. Niewątpliwie ich obecność zaznaczała się już mocno w wielu dziedzinach działalności, stawały się także przedmiotem prac naukowych lub specyficznej polityki publicznej. Jednak zebranie wszystkich tych pojedynczych koncepcji i konstrukcji myślowych w celu uzasadnienia takiego połączenia nastąpiło niespełna trzydzieści lat temu.

W Stanach Zjednoczonych to zwłaszcza prace *Filer Commission* oraz, w roku 1976, uruchomienie na Uniwersytecie Yale programu zwanego

„*Program on Nonprofit Organizations*” obejmującego 150 badaczy stało się decydującym krokiem w określeniu koncepcji *nonprofit organizations* (NPO) oraz *nonprofit sector*. Od tego czasu pojawiła się bogata literatura poświęcona NPO w ramach tak zróżnicowanych dyscyplin jak ekonomia, socjologia, nauki polityczne, zarządzanie, historia, prawo, itd.<sup>5</sup>

W Europie różnorodność kontekstów narodowych w wymiarze etycznym, kulturalnym i ekonomicznym nie pozwoliła na równie szybkie i szerokie uświadomienie sobie istnienia trzeciego sektora. Tym niemniej rzeczywistość ekonomiczna wyłaniająca się spoza schematów okazała się bardzo znacząca w większości krajów. Ponadto jej przejawy były zakorzenione w dawnych tradycjach opartych na solidnych podstawach: organizacje typu wzajemnej pomocy czy spółdzielni istniały niemal wszędzie od ponad stu lat, podobnie jak liczne inicjatywy ekonomiczne typu stowarzyszeniowego, które również miały za sobą długą historię.

W istocie, nie negując faktu, że szeroka percepcja społeczna naznaczona jest silnie kontekstem historycznym właściwym dla każdego kraju, można wysunąć twierdzenie, że w skali międzynarodowej stopniowo rozpowszechniły się dwie konceptualizacje trzeciego sektora, którym towarzyszyły prace statystyczne, dążące do oszacowania jego znaczenia ekonomicznego: jedna opiera się na już wspomnianym ujęciu „*nonprofit sector*”; druga, wywodząca się z Francji, wypracowała koncepcję ekonomii społecznej po to, by zebrać w tych ramach spółdzielnie, towarzystwa pomocy wzajemnej i stowarzyszenia<sup>6</sup> jak również, coraz częściej, fundacje<sup>7</sup>. Chociaż na korzyść tej pierwszej konceptualizacji przemawia silnie fakt, że od samego początku wyrażana jest w języku angielskim, druga

---

<sup>5</sup> Przeglądy *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* i *Voluntas* zawierają ciekawe ujęcie tej literatury.

<sup>6</sup> Podejście to jest propagowane w szczególności przez *Revue des Etudes Coopératives, Mutualistes et Associatives (RECMA)* (*Przegląd Studiów na Spółdzielni, Pomocy Wzajemnej i Stowarzyszeń*), Paryż.

<sup>7</sup> Ucieleśnieniem tej koncepcji jest w szczególności *Conférence Européenne Permanente des Cooperatives, Mutualités, Associations et Fondations* (Stała Konferencja Europejska Spółdzielni, Towarzystw Pomocy Wzajemnej, Stowarzyszeń i Fundacji) (CEP-CMAF), której celem jest reprezentowanie całości ekonomii społecznej w skali europejskiej.

znajduje rosnący oddźwięk w Europie i przejmowana jest na poziomie instytucji Unii Europejskiej<sup>8</sup>.

Opracowano także inne konstrukcje teoretyczne dotyczące trzeciego sektora, które znalazły swoje odbicie na poziomie międzynarodowym. Chodzi tu w szczególności o podejścia mające na celu trójbiegunową wizję ekonomii, w której owe trzy bieguny ujmowane są czasem w kategoriach czynników (przedsiębiorstwa prywatne, Państwo i gospodarstwa), czasami zaś jako logika lub system regulacji wymiany (rynek, redystrybucja publiczna i wzajemność), które z kolei odwołują się do kategorii zasobów (handlowych, niehandlowych, lub niepieniężnych). W tego rodzaju sposobie przedstawiania trzeci sektor postrzegany jest raczej jako przestrzeń pośrednia stanowiąca miejsce wyrazu poszczególnych biegunów<sup>9</sup>.

W obecnych czasach znaczenie trzeciego (rodzaju) jest tak duże, że można zaryzykować stwierdzenie, iż w znacznej mierze jest on łączony z istotnymi funkcjami ekonomicznymi instytucji publicznych: funkcją alokacji zasobów w kontekście wytwarzania licznych dóbr i usług o charakterze niemal zbiorowym (w dziedzinie zdrowia, kultury, nauczania, działań socjalnych, usług w najbliższym otoczeniu, sportu, wypoczynku, ochrony środowiska, obrony praw, itd); funkcją redystrybucji zasobów z dobrowolnym wkładem (w postaci pieniędzy lub dobrowolnej pracy), do których mobilizują liczne stowarzyszenia przy zachowaniu bezpłatności lub niemal całkowitego braku odpłatności za liczne usługi na rzecz populacji zaniedbanych, wreszcie z funkcją regulacji życia ekonomicznego w sytuacjach, gdy na przykład stowarzyszenia lub spółdzielnie społeczne stają się uprzywilejowanymi partnerami instytucji publicznych w przywracaniu do pracy osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach, którym grozi trwałe wykluczenie z obiegu zatrudnienia.

Obecnie występujące trwałe w licznych krajach zjawisko strukturalnego bezrobocia, jak również trudności, na jakie napotykają tradycyjne metody

---

<sup>8</sup> Od dłuższego czasu istnieje mieszana grupa robocza ds. «ekonomii społecznej» w ramach Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i w ramach Parlamentu Europejskiego. Ponadto programy działania i decyzje europejskiej Rady Ministrów coraz częściej odwołują się do ekonomii społecznej.

<sup>9</sup> Patrz na przykład Evers & Laville (2004).

działania instytucji publicznych w obliczu nowych wyzwań ekonomicznych i społecznych w naturalny sposób zmuszają do zastanowienia się, w jakiej mierze trzeci sektor może przyczynić się do pokonywania tych przeciwności przejmując w niektórych dziedzinach zadania instytucji publicznych.

Nie ma oczywiście prostej odpowiedzi na to pytanie, a debata w tej dziedzinie pozostaje otwarta. Niektórzy widzą w stowarzyszeniach naturalnych partnerów, którym na nowo można by przekazać obowiązki ograniczając tym samym wydatki publiczne. Zalety na ogół przypisywane prywatnej inicjatywie (elastyczność, szybkość działania, kreatywność, budzenie poczucia odpowiedzialności, ...) powinny nieuchronnie powodować jednoczesną poprawę świadczonych usług. Inni z kolei obawiają się, by trzeci sektor nie stał się narzędziem polityki prywatyzacji, która doprowadziłaby do destabilizacji społecznej oraz utraty spójności nabytych praw socjalnych. Jeszcze inni podkreślają fakt, że nasze społeczeństwa zmierzają do nowego określenia stosunków pomiędzy jednostką, strukturami pośrednimi społeczeństwa obywatelskiego i Państwem.

Tak, czy inaczej wielu jest takich, którzy uważają za konieczne przejście od „Welfare State” do nowego „Welfare Mix”, w którym podział obowiązków między instytucje publiczne, producentów prywatnych dążących do zysku oraz organizacje trzeciego sektora powinien zostać oparty na nowych założeniach.

## 2. Nowa przedsiębiorczość

Dlaczego mówić o nowej przedsiębiorczości, a nie po prostu o rozwoju organizacji „*non-profit*” lub ekonomii społecznej? Pytanie to odsyła nas bezpośrednio do różnych teorii przedsiębiorczości, których przeglądu nie zdołalibyśmy dokonać w tym miejscu. Zadowolimy się zatem odniesieniem do klasycznego dzieła J. Schumpetera, dla którego rozwój ekonomiczny to „*process of carrying out new combinations*” w procesie produkcji<sup>10</sup>. Jego

---

<sup>10</sup> Schumpeter (1943), str. 66.

zdaniem przedsiębiorcy to właśnie osoby, których funkcja polega na wprowadzaniu w życie wspomnianych nowych kombinacji. Przedsiębiorca nie musi być koniecznym właścicielem przedsiębiorstwa, jednak, dla Schumpetera, wnosi zmiany na przynajmniej jednej z następujących płaszczyzn: wprowadzanie nowego produktu lub nowej jakości produktu, wprowadzanie nowej metody produkcji, otwarcie nowego rynku, zdobycie nowego źródła surowców lub odnowienie organizacji danej branży działalności.

Opierając się na pracach D. Young (1983) oraz Ch. Badelt (1997), można zastosować tę typologię do trzeciego sektora i, w każdej ze wspomnianych płaszczyzn zastanowić się, w jakiej mierze możliwe jest zidentyfikowanie nowej przedsiębiorczości w ramach ekonomii społecznej.

### ***Nowe produkty lub nowa jakość produktu***

Liczne analizy trzeciego sektora wykazały już, że często jest on rozwijany po to, by odpowiedzieć na potrzeby, na które klasyczny sektor prywatny lub Państwo nie są w stanie zapewnić zadowalającej odpowiedzi<sup>11</sup>. Niezliczone są przykłady organizacji, które wynalazły nowe typy usług po to, by stawić czoła wyzwaniom swoich czasów. Można powiedzieć, że w tej mierze dzisiaj, tak jak kiedyś wiele z nich rodzi się lub narodziło z dynamiki przedsiębiorczości. Czy jednak dwa ostatnie dziesięciolecia mają w sobie coś specyficznego? Jesteśmy zdania, że można tu mówić o nowej przedsiębiorczości, bardziej zapewne w Europie niż w Stanach Zjednoczonych, ponieważ kryzys naszych Państw opatrnościowych (w kategoriach budżetu, skuteczności i podstaw prawnych) sprawił, że instytucje publiczne w coraz szerszym zakresie pozostawiają inicjatywom publicznym znajdowanie odpowiedzi na zagadnienia, z którymi uporałyby się same, gdy utrzymała się koniunktura Trzydziestu Złotych Lat. Przypadek Zjednoczonego Królestwa jest tu niewątpliwie najbardziej uderzający, jednak większość Państw wchodzących w skład Unii Europejskiej doświadczyło w różnym stopniu tych samych tendencji. I tak w dwóch dziedzinach uprzywilejowanych

---

<sup>11</sup> Jest to jeden z najważniejszych tematów literatury starającej się określić podstawowe przyczyny istnienia trzeciego sektora.

przez działania Sieci EMES, przywracaniu do pracy zawodowej osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach oraz usługach na rzecz osób pojawiły się znaczące innowacje zarówno jeśli chodzi o tworzenie rodzajów działalności, jak i lepsze dostosowanie usług do potrzeb, na przykład szkolenie poprzez pracę, opieka nad małymi dziećmi, usługi na rzecz osób starszych czy wreszcie pomoc na rzecz niektórych kategorii osób pokrzywdzonych (dzieci maltretowanych, uchodźców, imigrantów...)<sup>12</sup>.

Tego rodzaju przedsiębiorczość okazuje się jeszcze bardziej nowatorska, nawet w ramach trzeciego sektora, jeśli wziąć pod uwagę fakt, że zrywa z dość zbiurokratyzowanym i mało innowacyjnym zachowaniem niektórych wielkich organizacji tradycyjnych (na przykład największych federacji usług społecznych – Wohlfahrtsverbände – w Niemczech).

### ***Nowe metody organizacji i/lub produkcji***

W przypadku ekonomii społecznej często mamy do czynienia z faktem, iż organizuje ona swoją działalność w sposób różnych od tych tradycyjnie obserwowanych w sektorze prywatnym lub w instytucjach publicznych. Jednak to, co uderza najbardziej w przedsiębiorstwach społecznych nowej generacji, to zaangażowanie różnego rodzaju partnerów, wielu kategorii podmiotów: płatni pracownicy, wolontariusze, użytkownicy, instytucje wspierające oraz lokalne instytucje publiczne często współlistnieją w ramach tego samego projektu, podczas, gdy klasyczne organizacje ekonomii społecznej na ogół były tworzone przez bardziej spójne grupy społeczne<sup>13</sup>. Nawet jeśli nie jest to w ścisłym tego słowa znaczeniu rewolucja procesu produkcji, mamy jednak często do czynienia z przekształceniem sposobu organizacji danej działalności. Czasem można nawet mówić o konstrukcji

---

<sup>12</sup> Na temat przywracania do pracy, patrz Defourny, Favreau & Laville (1998) lub też Davister, Defourny & Grégoire (2004); na temat usług na rzecz osób, patrz Laville & Nyssens (2001b).

<sup>13</sup> Owa rosnąca spójność znajduje swoje odzwierciedlenie w szczególności w nazewnictwie różnych typów spółdzielni lub towarzystw pomocy wzajemnej: spółdzielnia pracowników, spółdzielnie rolnicze, towarzystwa pomocy wzajemnej, urzędników, rzemieślników, rolników, itd.



łączącej w sobie popyt i podaż, w przypadku, gdy usługodawcy i użytkownicy współpracują w organizowaniu i zarządzaniu niektórymi rodzajami usług. Stworzenie „żłobków rodzicielskich” we Francji lub w Szwecji jest jednym z przykładów tego rodzaju współpracy.

### ***Nowe czynniki produkcji***

Jeden z najważniejszych, choć obecnych od dawna aspektów charakterystycznych trzeciego sektora to jego zdolność mobilizowania do pracy wolontariuszy. Odwoływanie się do wolontariuszy samo w sobie nie jest żadną innowacją, nowość tkwi jednak w licznych niedawno zrodzonych inicjatywach, w ramach których praca wolontariuszy umożliwia wytwarzanie dóbr i usług, które wcześniej nie były oferowane lub też posługiwano się przy tym pracą odpłatną (w którym to przypadku rzadko chodzi naprawdę o ten sam „produkt”).

Należy także odnotować, że wolontariat przeszedł głęboką transformację w ciągu ostatnich dziesięcioleci: wydaje się znacznie mniej dobroczynny niż czterdzieści czy pięćdziesiąt lat temu, ale też mniej „walczący” niż w latach sześćdziesiątych czy siedemdziesiątych. Obecnie wolontariat jest dość pragmatyczny i bardziej ukierunkowany na cele „produkcyjne”, na działalność odpowiadającą wybranym potrzebom. Nierzadko zresztą zdarza się, że funkcja obejmująca przedsiębiorczość w najbardziej powszechnym znaczeniu tego słowa (uruchomienie działalności) spoczywa na wolontariuszach.

Jeśli chodzi o pracę odpłatną, ona także stała się przedmiotem różnego rodzaju innowacji. Z jednej strony wiele organizacji trzeciego sektora znalazło się w awangardzie eksperymentów z różnego rodzaju nietypowymi formami zatrudnienia: zatrudniania personelu w ramach programów wchłaniania bezrobocia, rozwoju form semi-wolontariatu lub pracy w niepełnym wymiarze godzin itd<sup>14</sup>. Z drugiej strony można powiedzieć, że klasyczny status pracowników często ulega „wzbogaceniu” w przypadku, gdy zostają oni uznani za pełnoprawnych członków najwyższych

---

<sup>14</sup> Ograniczamy się tu do stwierdzenia tych zmian nie utrzymując rzecz jasna, że mamy do czynienia z postępem społecznym.

władz przedsiębiorstwa społecznego, z wynikającymi stąd upoważnieniami do kontroli i decyzji<sup>15</sup>.

### *Nowe relacje rynkowe*

W rosnącej liczbie krajów pojawia się także tendencja do „contracting out” oraz rozwoju swego rodzaju rynków na niektóre usługi niegdyś zapewniane przez instytucje publiczne lub przez niedochodowe organizacje prywatne od dawna uprzywilejowane przez Państwo. W istocie w trosce o redukcję kosztów i lepsze dostosowanie usług do zapotrzebowania użytkowników władze publiczne coraz częściej posługują się systemem przetargów. Pozwalają one konkurować różnego rodzaju usługodawcom w celu uzyskania finansowania publicznego związanego z realizacją wcześniej określonych warunków zamówienia. Najdalej w tym kierunku poszły rządy angielskich konserwatystów, jednak owo przejście od „systemu opiekuńczego” do „systemu konkurencyjnego” występuje obecnie niemal wszędzie.

Tak głębokie przeobrażenia Państwa opatrnościowego muszą oczywiście przynieść poważne konsekwencje na różnych poziomach. Dla naszych celów musimy zadowolić się podkreśleniem tego, co dotyczy faktu, iż stowarzyszenia nabierają cech przedsiębiorstwa w tym znaczeniu, że bardziej upodabniają się do klasycznych przedsiębiorstw, jak również częściowo w znaczeniu „nowych kombinacji” jak je rozumiał Schumpeter<sup>16</sup>:

- już istniejące stowarzyszenia odnajdują się w logice konkurencyjności, w tym także czasem z przedsiębiorstwami zarobkowymi, w ramach odpowiedzi na wezwania do składania ofert przetargowych;
- tym samym zmuszone są do wprowadzania lub umacniania w swoich ramach kultury zarządzania w znacznej mierze naśladowującej kulturę obowiązującą w środowisku rynkowym;
- złamanie niektórych monopoli państwowych (na przykład w Szwecji)

---

<sup>15</sup> Także i tu należy zachować ostrożność przy ocenie takiej ewolucji: owo innowacyjne zachowanie w części generowane jest przez same organizacje, mamy jednak do czynienia również z reakcją i dostosowaniem się do impulsów lub ograniczeń nieodłącznie związanych z polityką publiczną.

<sup>16</sup> Patrz na ten temat Laville i Sainsaulieu (1997).

- lub monopoli wielkich krajowych federacji usług społecznych (na przykład w Niemczech) stymuluje narodziny nowych inicjatyw prywatnych (zarobkowych lub nie) od początku ukierunkowanych na taki właśnie kontekst;
- i wreszcie, *last but not least*, zarówno w przypadku nowych jak i starych stowarzyszeń, mamy do czynienia ze wzrostem ryzyka ekonomicznego, ponieważ ich finansowanie od tej pory zależne jest od ich zdolności zdobycia tych swego rodzaju rynków i zaspokojenia potrzeb pracowników.

Na koniec oczywiste jest, że temu samemu sprzyja rozwój popytu prywatnego przekładającego się na niektóre usługi, które stały się dostępne ze względu na ciągły wzrost poziomu życia znacznej części populacji. I tak na przykład osoby starsze otrzymujące zadowolające świadczenia emerytalne lub te, które zgromadziły wymierne oszczędności tworzą nowy rynek, na którym jednak panuje duża konkurencja.

### ***Nowe formy przedsiębiorczości***

Jakby dla potwierdzenia, że naprawdę mamy do czynienia z nieznaną wcześniej postacią przedsiębiorczości, poszczególne państwa narodowe zbudowały nowe ramy prawne, siłą rzeczy lepiej dostosowane do tego rodzaju inicjatyw, niż tradycyjna forma stowarzyszenia czy spółdzielni.

Wspomnieliśmy już o przyjętym w roku 1991 statucie włoskich spółdzielni społecznych. W roku 1995 Belgia z kolei wprowadziła „spółkę o celu społecznym” (SFS), natomiast w maju 1999 Portugalia opracowała statut „spółdzielni społecznej z ograniczoną odpowiedzialnością”. Podobnie hiszpańska ustawa ogólna z roku 1999 dotycząca spółdzielni przewiduje od tej pory miejsce dla spółdzielni usług społecznych, a szczegółowe ramy prawne zostały określone na poziomie poszczególnych regionów. Niedawno z kolei Francja stworzyła statut „spółki spółdzielczej interesu zbiorowego” (SCIC), zaś nowe opracowania prawne wprowadzające „community interest company” niedługo zostaną przyjęte w Zjednoczonym Królestwie.

Ogólnie mówiąc, te nowe ramy prawne mają wesprzeć dynamikę przedsiębiorczości i zmysłu handlowego wpisujących się w projekt o charakterze społecznym. Mogą także umożliwić sformalizowanie charakteru „*multi-stakeholders*” licznych inicjatyw poprzez włączenie do instrumentów ich kontroli różnych uczestników (pracowników płatnych, wolontariuszy, użytkowników...). Należy jednak podkreślić, że poza Włochami, znaczna część przedsiębiorstw społecznych mieści się jeszcze w ramach klasycznych statutów trzeciego sektora.

### **3. Przedsiębiorstwa klasyfikowane jako „społeczne”**

O ile, jak się wydaje, można zidentyfikować nową formę przedsiębiorczości, do wyjaśnienia pozostaje kwestia, dlaczego powinniśmy określać te przedsiębiorstwa jako „społeczne”. W szczególności trzeba zadać sobie pytanie, czy można pogodzić te nowe tendencje ekonomiczne pojawiające się w zachowaniach tych przedsiębiorstw z ich oczywistym wymiarem społecznym.

Wydaje się, że wymiar ten może znaleźć swój wyraz na trzech podstawowych poziomach, które odnajdujemy również w konceptualizacjach trzeciego sektora.

#### ***Cele działalności***

Jednym z kluczowych kryteriów koncepcji ekonomii społecznej jest „cel polegający na służeniu członkom lub wspólnocie bardziej niż na osiąganiu zysku”; podejście *non-profit* to z kolei nacisk na fakt, że członkowie lub osoby kierujące nie mogą w żadnym przypadku otrzymywać części wypracowanych zysków. Chociaż ekonomia społeczna nie wyklucza możliwości ograniczonej dystrybucji zysków na rzecz członków, w szczególności w przypadku spółdzielni, należy tu podkreślić cechy charakterystyczne łączące oba te podejścia, wzięwszy pod uwagę, że cechy te odnajdujemy we wszystkich przedsiębiorstwach społecznych: ta wspólna charakterystyka to wymóg (absolutny lub częściowy), aby zyski wy-

pracowane z działalności produkcyjnej zostały „uspołecznione”, to znaczy, by zostały ponownie zainwestowane w rozwój działalności lub wykorzystane dla dobra osób innych niż te, które sprawują kontrolę nad organizacją.

### **Zasoby niehandlowe**

Jak przed chwilą podkreśliliśmy, te dwie koncepcje (sektor *non-profit* i ekonomia społeczna) obejmują występowanie zysków na rzecz zbiorowości lub wybranych grup docelowych. Zyski te bardzo często uzasadniają wypłatę subsydiów. Jest tak również w przypadku większości przedsiębiorstw społecznych, które są finansowane jednocześnie z zasobów handlowych i zasobów niehandlowych, przydzielanych przez instytucje publiczne w imieniu wspólnoty. Przedsiębiorstwa te korzystają także często z darów prywatnych i zasobów niepieniężnych, takich jak praca wolontariuszy.

### **Specyficzne metody organizacji**

Wspólny element łączący podejście *non-profit* i podejście z perspektywy ekonomii społecznej to koncepcja, zgodnie z którą organizacje trzeciego sektora są jednostkami automatycznymi, posiadającymi własne organy decyzyjne. Podejście z perspektywy ekonomii społecznej kładzie także nacisk na fakt, że proces podejmowania decyzji powinien być demokratyczny. Tego rodzaju cechy charakterystyczne można często odnaleźć w przedsiębiorstwach społecznych; w istocie z jednej strony oparte są one na ogół na dynamice uczestnictwa, która włącza członków w proces zarządzania i do organów kontroli, niezależnie od tego, czy członkowie ci są pracownikami odpłatnymi, wolontariuszami, użytkownikami czy innego rodzaju partnerami, na przykład przedstawicielami lokalnej wspólnoty; z drugiej strony, władza członków na ogół nie jest proporcjonalna do posiadanych przez nich udziałów w kapitale. Mamy tu zatem wyraźnie do czynienia z cechami, które można określić jako społeczne.

#### 4. Zmierzając do definicji przedsiębiorstwa społecznego

W obecnych czasach wydaje się, że dwie definicje przedsiębiorstwa społecznego rysują się z dużą wyrazistością stanowiąc koncepcyjny punkt odniesienia dla wszystkich innych prac.

Najnowsza z nich to definicja przedstawiona przez rząd brytyjski w dokumencie opublikowanym w lipcu 2002 i zatytułowanym *Social Enterprise: A Strategy for Success*: „przedsiębiorstwo społeczne to działalność gospodarcza (*business*), która wyznacza sobie cele ściśle społeczne i która inwestuje ponownie nadwyżki zależnie od tych celów w działalność lub we wspólnotę, zamiast kierować się potrzebą osiągnięcia maksymalnego zysku na rzecz akcjonariuszy lub właścicieli”<sup>17</sup>. W tym duchu w całym kraju przeprowadzono całą serię prac empirycznych opierając się na wyżej zacytowanej definicji, podczas gdy do tego czasu wokół tego coraz modniejszego pojęcia współistniała znaczna różnorodność sposobów podejścia.

Prace syntetyczne powierzono następnie kancelarii zajmującej się badaniami<sup>18</sup>, która przygotowała raport dla „Social Enterprise Unit”. W raporcie tym zaznaczono, że rządowa definicja wniosła więcej jasności i określono orientacyjnie liczbę przedsiębiorstw społecznych w Zjednoczonym Królestwie na 5300. Wymienia on jednak całą serię trudności w kwestii spójności i porównywalności umożliwiającej korzystanie z niej. Aby zaradzić tym brakom autorzy zaznaczają, że w niektórych badaniach zajmowano się sposobem, w jaki przedsiębiorstwa te funkcjonują w rzeczywistości. W związku z tym uznają, że definicja powinna zostać rozłożona na całą serię cech charakterystycznych lub wskaźnika, które mogą, skuteczniej niż *overall statement*, zostać użyte w celu sporządzenia zestawienia przedsiębiorstw społecznych w Zjednoczonym Królestwie. Takie wskaźniki należałyby do trzech podstawowych kategorii: ukierunkowanie na przedsiębiorczość, cele społeczne oraz społeczny charakter obserwowanej działalności<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> DTI (2002), str. 13.

<sup>18</sup> ECOTEC Research & Consultants Limited.

<sup>19</sup> ECOTEC (2003), str. 22–26.

Inaczej mówiąc, o ile podejście brytyjskie zasługuje tym bardziej na uwagę, że staje się podstawą dla polityki promującej w sposób oczywisty przedsiębiorstwo społeczne, wydaje się jednak, że znajduje się ona ciągle na etapie tworzenia. Ponadto, ponieważ prace, dla których staje się zachętą mieszczą się obecnie w bardzo wyraźnie zaznaczonych ramach narodowych, uważamy za rozsądne, by na obecnym etapie przyznać pierwszeństwo podejściu opracowywanemu od drugiej połowy lat dziewięćdziesiątych przez europejską Sieć EMES<sup>20</sup>. Była ona w istocie owocem długiej pracy interdyscyplinarnej (ekonomia, socjologia, nauki polityczne i zarządzanie), ale także owocem współpracy pomiędzy różnymi tradycjami i wrażliwościami narodowymi w łonie Unii Europejskiej. Wreszcie podejście to, ukierunkowane przez projekt jednocześnie teoretyczny i empiryczny, od samego początku przedkładało identyfikację i objaśnienie wskaźników nad elegancję dobrze opracowanej definicji.

Już w roku 1996 Sieć EMES zajęła się określaniem wspólnych kryteriów w celu wyszukania rzeczywistych przypadków, które mogłyby zostać nazwane „przedsiębiorstwami społecznymi” w każdym z piętnastu badanych państw. W taki oto sposób skonstruowano *working definition*, będącą przede wszystkim hipotezą roboczą, która nie pretendowała do globalnego ujęcia rzeczywistości przedsiębiorstw społecznych. Jednak doświadczenie pokazało, że owa grupa wskaźników stała się solidną i wiarygodną ramą konceptualną.

Omawiane podejście oparte jest na dwóch zestawieniach wskaźników lub kryteriów, z których jedne mają charakter bardziej ekonomiczny, w innych zaś dominuje nuta społeczna. Oto te wskaźniki przedstawione w pracach EMES<sup>21</sup>.

Dla potwierdzenia ekonomicznego i związanego z przedsiębiorczością charakteru omawianych inicjatyw wyróżniono cztery elementy:

---

<sup>20</sup> Patrz przypis 2, str. 1.

<sup>21</sup> Defourny (2001), str. 16–18. Pierwsze prace opublikowane przez EMES datują się na rok 1999, jednak wszystkie omawiane wskaźniki zostały już określone w raportach pośrednich (EMES European Network, 1997 i 1998), które były w szczególności wykorzystywane przez OCDE (1999).

**a) Ciągła działalność w zakresie produkcji dóbr i/lub usług**

Dla przedsiębiorstw społecznych, w odróżnieniu od niektórych tradycyjnych organizacji *non-profit*, obrona interesów czy redystrybucja pieniędzy nie stanowią przedmiotu działalności podstawowej (jak ma to miejsce na przykład w wielu fundacjach), natomiast są bezpośrednio zaangażowane w sposób ciągły w produkcję dóbr i/lub oferowanie usług na rzecz osób. Działalność produkcyjna stanowi zatem rację bytu – lub jedną z podstawowych racji bytu – przedsiębiorstw społecznych.

**b) Wysoki stopień niezależności**

Przedsiębiorstwa społeczne zostały utworzone przez grupę osób na podstawie ich własnego projektu i są one przez osoby te kontrolowane. Mogą one zależeć od subsydiów publicznych, jednak nie są kierowane ani bezpośrednio, ani pośrednio przez instytucje publiczne czy inne organizacje (federacje, przedsiębiorstwa prywatne, ...). Mają one prawo zarówno do wyrażania swoich opinii („voice”), jak i do zakończenia swojej działalności („exit”).

**c) Podejmowanie ryzyka ekonomicznego na znaczącym poziomie**

Twórcy przedsiębiorstwa społecznego ponoszą w całości lub w części ryzyko, które jest z nim nieodłącznie związane. W odróżnieniu od większości instytucji publicznych, ich drożność finansowa zależy od wysiłków dokonywanych przez ich członków i przez ich pracowników w celu zapewnienia przedsiębiorstwu wystarczających zasobów.

**d) Minimalny poziom zatrudnienia za wynagrodzeniem**

Podobnie jak tradycyjne organizacje *non-profit*, przedsiębiorstwa społeczne mogą korzystać z zasobów pieniężnych lub niepieniężnych, z pracowników odpłatnych jak i z wolontariuszy. Jednak działalność przedsiębiorstwa społecznego wymaga minimalnego poziomu zatrudnienia za wynagrodzeniem.



Aby określić społeczny wymiar omawianych inicjatyw położono nacisk na pięć wskaźników:

**e) *Wyraźnie określony cel służenia wspólnocie***

Jednym z podstawowych celów przedsiębiorstw społecznych jest służenie wspólnocie lub specyficznej grupie osób. W tej samej perspektywie na charakterystykę przedsiębiorstw społecznych składa się ich wola promowania znaczenia odpowiedzialności społecznej na poziomie lokalnym.

**f) *Inicjatywa pochodząca od grupy obywateli***

Przedsiębiorstwa społeczne wywodzą się ze zbiorowej dynamiki, w którą zaangażowane są osoby należące do danej wspólnoty lub grupy podzielającej tę samą wyraźnie określoną potrzebę lub cel; wymiar ten jest podtrzymywany w perspektywie czasowej w taki czy inny sposób, nawet jeśli nie należy lekceważyć znaczenia przywództwa często sprawowanego przez jedną osobę lub ograniczone grono kierujących.

**g) *Moc decyzyjna nie oparta na własności kapitału***

Kryterium to odsyła na ogół do zasady „jeden członek, jeden głos”, a przynajmniej procesu decyzyjnego, w którym prawa głosu w ramach zgromadzenia posiadającego ostateczną moc decyzyjną nie są podzielone w zależności od ewentualnego udziału w kapitale. Ponadto, nawet jeśli właściciele kapitału społecznego są istotni, moc podejmowania decyzji na ogół dzielona jest przez nich z innymi podmiotami.

**h) *Dynamika oparta na uczestnictwie, obejmująca poszczególne strony, których dotyczy działalność***

Reprezentowanie oraz uczestnictwo użytkowników lub klientów, sprawowanie władzy decyzyjnej przez poszczególne strony uczestniczące w projekcie oraz zarządzanie oparte na uczestnictwie stanowią często istotne cechy charakterystyczne przedsiębiorstw społecznych. W wielu przypadkach jednym z celów przedsiębiorstwa społecznego jest promowanie demokracji na poziomie lokalnym poprzez działalność ekonomiczną.

***i) Ograniczenie dystrybucji zysków***

O ile przedsiębiorstwa społeczne mogą być organizacjami, których cechą charakterystyczną jest absolutne zobowiązanie do niedokonywania podziału zysków, mogą one także stanowić organizacje, które, podobnie jak spółdzielnie w wielu krajach, mają prawo dokonywać podziału zysków, jednak w sposób ograniczony – co pozwala uniknąć zachowań zmierzających do maksymalizacji zysku.

## **5. Właściwe korzystanie z podejścia „EMES”**

Dla właściwego zrozumienia i ewentualnie wykorzystywania podejście reprezentowane przez Sieć EMES powinno zawierać w sobie dwa aspekty dodatkowe, z których pierwszy został tu już podkreślony: owe wskaźniki ekonomiczne i społeczne mogą jednocześnie umożliwić zidentyfikowanie wszelkich nowych przedsiębiorstw społecznych, mogą jednak również prowadzić do uznania za przedsiębiorstwa społeczne starszych organizacji, które zostały poddane rekonfiguracji siłą nowej dynamiki wewnętrznej.

Inny element okazuje się posiadać jeszcze bardziej fundamentalne znaczenie: wskaźniki, które wyliczyliśmy powyżej nie stanowią całości warunków, jakie powinna spełniać organizacja, aby mogła zostać zakwalifikowana jako przedsiębiorstwo społeczne. Zamiast tworzyć kryteria normatywne, wskaźniki te opisują raczej „typ idealny” pozwalający określić swoje miejsce w galaktyce przedsiębiorstw społecznych. Nieco na wzór busoli<sup>22</sup>, narzędzie takie może pomóc badaczowi w usytuowaniu jednostek wobec siebie i ewentualnie wyznaczeniu granic całości, którą uzna za zbiór przedsiębiorstw społecznych. I tak na przykład na pierwszym etapie identyfikacji członkowie Sieci EMES wyznaczyli w ramach wspomnianego typu

---

<sup>22</sup> Wybór kierunku północny wschód lub północny zachód sam w sobie jest ani lepszy ani gorszy niż kierowanie się na północ.

idealnego grupę „centralną” oraz grupę bardziej „peryferyjną” przedsiębiorstw społecznych.

Przy zachowaniu tego rodzaju środków ostrożności podejście reprezentowane przez EMES może okazać się owocne w wymiarze empirycznym. I tak badając 151 promowanych od dwudziestu lat przez Fundację Kredytu Spółdzielczego we Francji, J.F. Draperi (2003) odnalazł w różnym stopniu większość naszkicowanych tu cech. Podczas gdy punktem wyjścia nie było dla niego wysuwanie wniosków na temat przedsiębiorstw społecznych, to jednak ostatecznie to uczynił odnosząc się do podejścia EMES i podkreślając zdolność tych organizmów do innowacyjności społecznej.

W tej samej perspektywie badacze EMES przeprowadzili w roku 2003 spis poszczególnych typów przedsiębiorstw społecznych w dziedzinie szkolenia poprzez pracę oraz przywracania do zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach. W ramach owych poszukiwań dotyczących dwunastu krajów Unii Europejskiej połączono przedstawione powyżej wskaźniki z kryteriami właściwymi dla tego pola działalności po to, by ukuć pojęcie „*entreprise sociale d’insertion* – przedsiębiorstwa społecznego włączającego” (ESI) lub *work integration social enterprise (WISE)*. Takie ramy konceptualne pozwoliły zidentyfikować nie mniej niż 39 kategorii lub modeli ESI w ramach dwunastu omawianych krajów<sup>23</sup>.

## 6. Kilka przykładów z poszerzonej Unii Europejskiej

### *Europejska Piętnastka*

W ramach pierwszych badań (1996–1999)<sup>24</sup>, obejmujących wszystkie kraje Europy Piętnastu badacze Sieci EMES stworzyli sposób podejścia

---

<sup>23</sup> Prace krajowe zostały opublikowane w zbiorze *EMES Working Papers*. Można z nich także korzystać na stronie [www.elexies.info](http://www.elexies.info). Jeśli chodzi o syntezę, patrz Spear & Bidet (2003) oraz Davister, Defourny i Gregoire (2004).

<sup>24</sup> Borzaga & Defourny (2001).

opisany w punkcie 4, a następnie na tej podstawie zajęli się opisywaniem i analizowaniem przedsiębiorstw społecznych pojawiających się w jednym lub kilku z trzech następujących zakresów: usługi na rzecz osób, szkolenie, ponowne włączenie poprzez pracę oraz rozwój lokalny. Pobieżne wymienienie kilku z tych fenomenów krajowych pozwala zilustrować powyższe opracowania oraz wyodrębnić najważniejsze tendencje w dziedzinach działalności przedsiębiorstw społecznych w krajach członkowskich Unii przed rozszerzeniem w maju roku 2004 :

**Przykłady przedsiębiorstw społecznych w Europie Piętnastki**

Działy	Kraj	Przykłady
Usługi na rzecz osób	Austria	<i>Children's Groups</i> : struktury opieki nad małymi dziećmi przy silnym zaangażowaniu rodziców.
	Francja	Żłobki rodzicielskie: struktury opieki nad małymi dziećmi w części kierowane i zarządzane przez rodziców. Żłobki te są organizowane w ramach sieci krajowej: <i>Association des Collectifs d'Enfants, de Parents et de Professionals – Stowarzyszenie Dzieci, Rodziców i Pracowników Zawodowych (ACCEP)</i> .
	Dania	<i>Opholdssteders</i> (Mieszkania społeczne): struktury mieszkalne pomyślane jako alternatywa dla tradycyjnych instytucji przeznaczonych dla dzieci i młodzieży z trudnościami. Nacisk jest tam położony na wychowanie i opiekę.
	Zjednoczone Królestwo	<i>Home Care Co-ops</i> (Spółdzielnie opieki domowej) zatrudniające swoich członków, głównie kobiety mające obowiązki rodzinne, w niepełnym wymiarze godzin.
	Szwecja	<i>LKUs</i> : agencje rozwoju lokalnego o charakterze spółdzielni organizowane na poziomie krajowym ( <i>FKU</i> ) i dążące do rehabilitacji i włączenia do struktur społecznych osób niepełnosprawnych umysłowo.
	Włochy	Spółdzielnie społeczne typu A, działające w sektorze zdrowotnym, zajmujące się szkoleniem i usługami na rzecz osób w ramach prawnych uchwalonych przez Parlament krajowy w roku 1991.
	Portugalia	<i>CERCIs</i> : spółdzielnie zajmujące się wychowaniem i rehabilitacją dzieci niepełnosprawnych, zebrane od roku 1985 w ramach federacji krajowej.

## Studia i opracowania

<b>Przywracanie do zatrudnienia poprzez pracę</b>	Belgia	Przedsiębiorstwa Szkolenia poprzez Pracę ( <i>EFT</i> ) i Przedsiębiorstwa Włączania do Zatrudnienia ( <i>Invoegbedrijven</i> na Północy kraju). Te ostatnie, popierane przez Regiony, są silnie ukierunkowane rynkowo i oferują perspektywę zatrudnienia długoterminowego.
	Włochy	Spółdzielnie społeczne typu B, aktywne w dziedzinie przywracania do zatrudnienia populacji w trudnej sytuacji (ramy prawne z roku 1991).
	Niemcy	<i>Soziale Betriebe</i> : «przedsiębiorstwa społeczne» ukierunkowane na rynek i korzystające z czasowej pomocy publicznej. Ich celem jest tworzenie miejsc pracy i wspieranie rozwoju ekonomicznego przy jednoczesnym dążeniu do integracji społecznej i zawodowej osób długotrwale pozostających bez pracy. Miejsca pracy tworzone są albo w już istniejących przedsiębiorstwach prywatnych, albo w ramach uruchamiania nowych przedsiębiorstw.
	Luksemburg	Stowarzyszenia (i czasem spółdzielnie) przywracania do zatrudnienia poprzez pracę i działalność ekonomiczną, aktywne w tak różnych dziedzinach jak ochrona środowiska, rolnictwo, budownictwo, recykling odpadów, itd.; większość to projekty pilotażowe subsydiowane przez Państwo.
	Hiszpania	Przedsiębiorstwa integracji poprzez pracę osób niepełnosprawnych lub osób wykluczonych z tradycyjnego rynku zatrudnienia. W obu przypadkach tendencja polega na oferowaniu dostępu do przejściowego zatrudnienia mającego umożliwić zintegrowanie omawianych populacji do klasycznego obiegu zamiast długofalowego tworzenia miejsc pracy «chronionych».
<b>Rozwój lokalny</b>	Finlandia	<i>Labour co-ops</i> : Spółdzielnie pracy organizowane na poziomie regionalnym w dziewięciu <i>Cooperative Development Agencies</i> (CDA), stanowią istotną siłę rozwoju dla gospodarki lokalnej i regionalnej. Spółdzielnie te różnią się od tradycyjnych spółdzielni pracowniczych o tyle, że proponują innym przedsiębiorstwom podwykonawstwo w ramach umiejętności swoich członków.
	Holandia	<i>BuurtBeheer Bedrijven</i> ( <i>BBB</i> ): niezależne przedsiębiorstwa bliskiego rozwoju oferujące mieszkańcom dzielnic upośledzonych możliwość wykonywania w zamian za wynagrodzenie prac związanych z utrzymaniem i naprawą mieszkań prywatnych i wspólnej infrastruktury lub świadczenia usług społecznych w sąsiedztwie.
	Grecja	Spółdzielnie turystyczne: spółdzielnie tworzone przez kobiety żyjące w strefach wiejskich o potencjale turystycznym i proponujące usługi noclegowe, restauracyjne i w dziedzinie drobnego rzemiosła.
	Irlandia	Przedsiębiorstwa o zróżnicowanym charakterze prawnym stawiające sobie za cel wspólnotowy rozwój lokalny poprzez działalność o różnym charakterze, jak oferta mieszkań społecznych, włączanie do zatrudnienia, kredyt ( <i>credit unions</i> ), usługi bliskiego zasięgu, itd.

### ***Kraje Europy Środkowej i Wschodniej***

Rzeczywista sytuacja przedsiębiorstwa społecznego w krajach Europy Środkowej i Wschodniej (PECO), nie stała się jeszcze przedmiotem równie rozległych badań, jak te, które prowadzi EMES w Europie Piętnastki. Tym niemniej na podstawie dostępnych informacji<sup>25</sup> i już organizowanych spotkań<sup>26</sup>, można nakreślić kilka podstawowych tendencji.

Podczas, gdy w krajach zachodnich mamy do czynienia z odnową przedsiębiorstw społecznych, w krajach Europy Środkowej i Wschodniej napotykają one na pewną ilość przeszkód<sup>27</sup> utrudniających ich rozwój:

- dominacja «mitu okresu przejściowego» który, jak do tej pory, sprzyjał prowadzeniu polityki opartej zdecydowanie na tworzeniu wolnego rynku i niedocenianiu roli organizacji «odmiennych» jako czynników rozwoju zarówno lokalnego, jak i krajowego;
- sprzeciw kulturowy i swego rodzaju nieufność polityczna wobec spółdzielni: w wielu krajach spółdzielnie o wcześniejszym rodowodzie jawią się jako organizacje związane z byłym reżimem komunistycznym i nie cieszą się dobrym wizerunkiem w społeczeństwie, pomimo tego, że często powstały przed okresem rządów komunistycznych;
- wielka zależność od darczyńców połączona z ograniczającą wizją roli, jaką mogą pełnić organizacje alternatywne: stwierdzić należy istotnie, że o ile w ramach stowarzyszeń pojawia się wiele organizacji pozarządowych, cierpią one często na dwie słabości. Po pierwsze są ogromnie zależne od instytucji udzielających funduszy zewnętrznych – w szczególności fundacji amerykańskich – które mają tendencję do traktowania ich instrumentalnie i poważnego ograniczania ich autonomii. Ponadto, chociaż organizacje pozarządowe naprawdę powstają z dynamiki stowarzyszeniowej, często zdarza się, że są nie tyle prawdziwym środkiem wyrazu społeczeństwa obywatelskiego, co wynikiem strategii wynikających z okazji do zdobycia finansowania;

---

<sup>25</sup> Książka, która ma się ukazać???

<sup>26</sup> Jak Konferencja w Pradze «Poszerzyć Europę Ekonomii Społecznej» w październiku 2002.

<sup>27</sup> Borzaga & Galera (2004).

- brak ram prawnych i ustawowych dotyczących spółdzielni i innych organizacji *non-profit*;
- ogólny brak zaufania wobec ruchów solidarnościowych – pojęcie to ogranicza się najczęściej do koła przyjaciół i rodziny – oraz koncepcja działalności gospodarczej jako działalności ukierunkowanej na poszukiwanie zysku osobistego raczej niż pozytywnych skutków dla wspólnoty;
- dominacja «zaściankowej» kultury politycznej wywołująca u podmiotów ekonomii społecznej tendencję do ograniczania perspektywy do poszukiwania ich bezpośredniego interesu;
- trudności w mobilizowaniu niezbędnych zasobów.

Niezależnie jednak od trudności napotykaných na płaszczyźnie kulturowej, politycznej czy prawnej, tradycyjne spółdzielnie i nowe organizacje *non-profit* stanowią rzeczywisty potencjał rozwoju.

Ośrodek Rozwoju Lokalnego OCDE<sup>28</sup> zaobserwował, że spółdzielnie powracające do swoich korzeni mogą odgrywać znaczącą rolę w kontekście słabo rozwiniętych rynków. Taki jest na przykład przypadek Polski, gdzie obserwuje się interesujące doświadczenia w dziedzinie spółdzielni aktywnych w różnych dziedzinach: kredyt, budownictwo, rolnictwo. Ma to również miejsce w Estonii, gdzie sektor spółdzielczy, który zaczął się rozwijać w latach dziewięćdziesiątych stał się kamieniem węgielnym ekonomii społecznej w szczególności poprzez utworzenie *Estonian Union of Co-operative Housing Association*<sup>29</sup>. Grupuje ona obecnie 7500 spółdzielni budowlanych (na 16 500 organizacji *non-profit* w całym kraju) osiągając imponujący wynik 55% populacji żyjącej w mieszkaniach wspomnianych spółdzielni.

W tym samym czasie nowe formy przedsiębiorczości społecznej pojawiają się na Wschodzie i zaczynają oferować usługi interesu ogólnego nadrabiające braki systemu opieki społecznej. Stowarzyszenia tego typu można spotkać we wszystkich krajach Europy Środkowej i Wschodniej.

---

<sup>28</sup> Borzaga & Galera (2004a).

<sup>29</sup> Otsing (2004).

Z wyjątkiem Łotwy i Litwy wszystkie te kraje są miejscem działania fundacji. Zaś około połowa z nich stworzyła także nową formę organizacji równoległą do stowarzyszeń i fundacji.

Przede wszystkim niektóre kraje wprowadziły rozróżnienie pomiędzy organizacjami *grant-making* oraz organizacjami świadczącymi usługi. Kraje te określają fundacje jako organizacje *grant-making* i utworzyły nową formę prawną dla organizacji pozarządowych nie powstałych na bazie stowarzyszeń, czy będą to *grant-seeking*, czy też *income-generating*. Owe organizacje pozarządowe to najczęściej organizacje świadczące usługi: np. instytuty czy ośrodki szkoleniowe. Ta forma organizacji otrzymała w różnych krajach różne nazwy, na przykład «spółki interesu publicznego» w Republice Czeskiej.

Po drugie, oprócz fundacji – która zasadniczo funkcjonuje w perspektywie długoterminowej – wiele krajów utworzyło drugą formę organizacji *grant-making*, a mianowicie «fundusz». Chorwacja na przykład odróżnia fundusz od fundacji poprzez fakt, że ten pierwszy powinien wyznaczać sobie cele ograniczone czasowo (poniżej 5 lat). Podobnie Republika Czeska wyróżnia fundusze, które w przeciwieństwie do fundacji nie wymagają pierwotnej „dotacji”.

Ponadto kilka stworzyło fundacje otwarte, wynikające ze zbieżności pomiędzy niektórymi stowarzyszeniami i fundacjami. Podobnie jak klasyczne fundacje, owe fundacje otwarte poświęcają swoje środki dla konkretnej sprawy – najczęściej interesu ogólnego. Różnią się natomiast od klasycznych fundacji tym, że komitet członków fundatorów pozostaje otwarty na nowych współ-fundatorów. Ponadto fundacja otwarta ma także możliwość wykluczenia fundatorów nie wypełniających swoich zobowiązań. Łotwa określa fundacje otwarte jako szczególny typ organizacji publicznej. Litewskie fundusze dobroczynne i pomocowe także należą do tej kategorii. Fundatorzy fundacji otwartych uprawnieni są na ogół do określania zakresu działalności organizacji; na Litwie i na Łotwie stanowią oni na przykład najwyższy organ decyzyjny.

Wreszcie nowe formy *non-profit organisation*, zbliżone do brytyjskiej *Community Interest Company (CIC)*, otrzymały niedawno ramy prawne



w Republice Czeskiej, na Węgrzech i w Słowacji. Na Węgrzech spółki interesu publicznego zaangażowały się w ofertę usług publicznych i prowadzą działalność gospodarczą po to, by zgromadzić fundusze przeznaczone na wspomniane usługi. Aby uzyskać status prawny «wyższego interesu publicznego», powinny one spełnić dwa dodatkowe warunki: proponować usługi, które normalnie należą do kompetencji instytucji publicznych i publikować informacje na temat swojej działalności, jak również rachunki roczne. W takim przypadku owe spółki interesu publicznego mogą ubiegać się o większą pomoc ze strony instytucji publicznych oraz regulacje podatkowe korzystniejsze niż w przypadku innych organizacji *non-profit*.

Krótko mówiąc, wbrew nieodłącznym trudnościom, związanym między innymi z procesem transformacji ekonomicznej, w jaki zaangażowały się kraje Europy Środkowej i Wschodniej, potencjalny rozwój przedsiębiorstwa społecznego i ekonomii społecznej jest tam trudny do zlekceważenia. Spółdzielnia odzyskała utracony teren w niektórych ze swoich tradycyjnych funkcji, zaś nowe modele, które pojawiły się na Wschodzie potwierdzają aktualność modelu przedsiębiorstwa społecznego. Oczywiście jest, że analizując je trzeba się uczyć, zarówno na podstawie doświadczeń wschodnich, jak i zachodnich, i to niezależnie od trudności, jakie trzeba będzie pokonać.

## 7. Wytyczne dla teorii przedsiębiorstwa społecznego

W ramach ostatniego etapu swoich twórczych poszukiwań Sieć EMES przedstawiła kilka pierwszych kroków na drodze stopniowego tworzenia specyficznej teorii przedsiębiorstwa społecznego<sup>30</sup>. I tak Bacchiega i Borzaga (2001) posłużyli się narzędziami oferowanymi przez teorię instytucjonalną organizacji po to, by lepiej ukazać innowacyjny charakter przedsiębiorstw społecznych. Ponadto cechy określające przedsiębiorstwo społeczne interpretowane są jako składowe oryginalnego systemu

---

<sup>30</sup> Patrz druga część dzieła koordynowanego przez Borzaga & Defourny (2001).

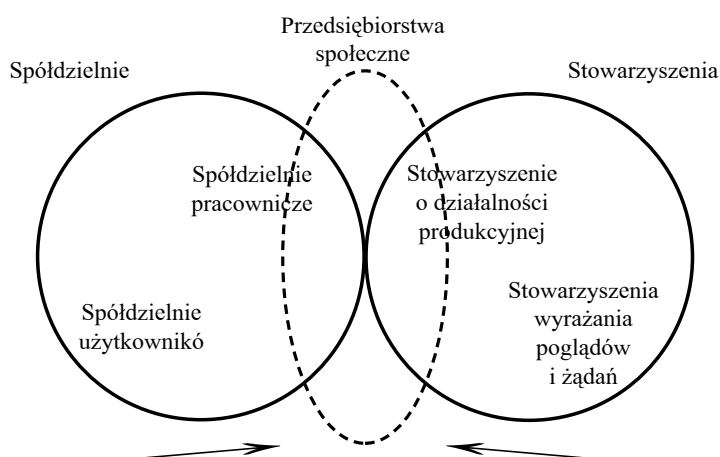
zachęt z istnieniem potencjalnie sprzecznych celów, do których dążą różne kategorie uczestników (*stakeholders*). Ze swojej strony Evers (2001) opracował bardziej socjo-polityczną analizę po to, by wykazać, że taką strukturę „*multi-stakeholder–multiple goal*” można zrozumieć lepiej odwołując się do pojęcia „kapitału społecznego”. Jego zdaniem produkcja kapitału społecznego może także stać się wyraźnie określonym celem organizacji takich jak przedsiębiorstwo społeczne. Jeśli chodzi o Laville’a i Nyssensa (2001), zaproponowali oni pewne elementy zintegrowanej teorii „typowego ideału” przedsiębiorstwa społecznego, łącząc jego wymiar ekonomiczny, społeczny i polityczny. Oni także podkreślają rolę kapitału społecznego, gromadzonego i odtwarzanego w specyficznej formie. Ponadto kładą nacisk na wyraźnie hybrydową i złożoną naturę zasobów przedsiębiorstwa społecznego, widząc w tym jego podstawowy atut w obronie przed tendencjami do „izomorfizmu instytucjonalnego” grożącego wszystkim organizacjom ekonomii społecznej. Wreszcie Borzaga i Solari (2001) zbadali podstawowe wyzwania zarządzania, z którymi mają do czynienia osoby kierujące i członkowie przedsiębiorstw społecznych. Zastanawiali się także nad ewentualnymi specyficznymi modelami kierowania tymi przedsiębiorstwami.

W wymiarze teoretycznym można także dostrzec w koncepcji przedsiębiorstwa społecznego czynnik bardziej zintegrowanego podejścia do całej ekonomii społecznej. W istocie w sposobie jej postrzegania występują regularnie dwa źródła napięcia trudne do uniknięcia. Pierwsze ma swoje źródło w znacznej rozbieżności pomiędzy przedsiębiorstwami kierującymi całą swoją produkcję na rynek (jak większość spółdzielni w Belgii), oraz stowarzyszeniami, których działalność wydaje się mało gospodarcza (na przykład ruch ludzi młodych), których zasoby są w całości niehandlowe, a nawet niepieniężne. Drugie występuje pomiędzy organizacjami zwanymi organizacjami interesu wzajemnego (spółdzielnie, towarzystwa pomocy wzajemnej i znaczna liczba stowarzyszeń), których celem jest służenie ich członkom, oraz organizacjami zwanymi organizacjami interesu publicznego, służącymi szerszej zbiorowości (na przykład walce z ubóstwem i wyłączeniem ze społeczeństwa, współpracy na rzecz rozwoju, ochronie środowiska, itd.).

Te dwa elementy napięcia częściowo ilustruje poniższy schemat. Pierwszy z nich przedstawiony został jako współistnienie dwóch zupełnie odrębnych stref: z jednej strony strefa tradycji spółdzielczej, z której narodziła się specyficzna literatura i szkoły myśli, z drugiej, strefa inicjatyw i ruchów stowarzyszeniowych, które także zmobilizowały licznych socjologów i politologów odnajdując szczególne źródło żywotności w amerykańskich prądach *non-profit organizations*. Drugi element napięcia jest trudniejszy do przedstawienia, jednak można go odnaleźć wewnątrz każdej ze wspomnianych dwóch sfer, gdzie organizacje interesu wzajemnego zlokalizowane są na krańcach lewym i prawym schematu, podczas gdy organizacje interesu publicznego sytuują się raczej w pobliżu środka.

Integracyjna rola koncepcji przedsiębiorstwa społecznego polega przede wszystkim na tym, że wytwarza ono siłę wzajemnego przyciągania pomiędzy obydwoma sferami. Dokonuje tego wyznaczając sobie w każdej ze sfer i w ramach organizacji, które przyciąga i łączy w jedno, ponieważ w ostateczności są sobie bardzo bliskie, wybór statutu spółdzielczego lub stowarzyszeniowego, zależnie od postanowień prawnych, jakie oferuje prawodawstwo danego kraju.

***Przedsiębiorstwa społeczne, na skrzyżowaniu dróg  
sektorów spółdzielczego i „non-profit”***



Należy jeszcze zaznaczyć, że przedsiębiorstwa społeczne wydają się bliższe spółdzielniom pracowniczym niż tradycyjnym spółdzielniom użytkowników (często o dużych rozmiarach), jak pokazują przykłady *labour co-operatives* w Finlandii, spółdzielnie agroturystyczne w Grecji czy spółdzielnie opieki domowej w Zjednoczonym Królestwie. Tym niemniej niektóre cechy charakterystyczne przedsiębiorstw społecznych odróżniają je od tradycyjnych spółdzielni pracowniczych; i tak, w ich skład wchodzi często różne typy uczestników, mają też bardziej na względzie interes wspólnoty jako całości.

Wreszcie wykropkowane linie sugerują jeszcze inną perspektywę wychodząc poza obydwie okřęgi: o ile zdecydowana większość przedsiębiorstw społecznych ma postać spółdzielni lub stowarzyszeń, mogą one także rozwijać się w ramach innych statusów prawnych (na przykład w Irlandii lub w przypadku niektórych spółek o celach społecznych w Belgii). Jest to tym bardziej prawdziwe w niektórych innych krajach, które opracowały zupełnie odrębne ramy prawne przynajmniej dla części przedsiębiorstw społecznych, takich jak nowa *community interest company* w Zjednoczonym Królestwie

## **Wnioski**

Mamy nadzieję, że udało nam się pokazać że zamiast zastępować istniejące koncepcje trzeciego sektora lub stanowić dla nich konkurencję, pojęcie przedsiębiorstwa społecznego raczej je wzbogaca, w szczególności jeśli chodzi o koncepcję ekonomii społecznej, obejmującą od samego początku zarówno spółdzielnie, jak i stowarzyszenia<sup>31</sup>. Jak zobaczyliśmy, przyczynia się ona także do umocnienia więzów w ramach samej ekonomii społecznej, której elementy składowe, takie jak spółdzielnie, towarzystwa

---

<sup>31</sup> Przypadek ten wystąpił już u Charlesa Gide w roku 1900 jak pokazał A. Gueslin (1987).

pomocy wzajemnej i stowarzyszenia często przeciwstawiane są sobie w sposób nieco formalny i statyczny.

Ponadto, o ile nigdy nie brakowało analiz socjo-politycznych z zakresu ekonomii społecznej, bez wątpienia najwięcej pozostaje do zrobienia jeśli chodzi o aspekt ekonomiczny. W ostatnich latach poczyniono znaczne postępy na planie statystyki ekonomicznej<sup>32</sup>. Istotne kroki zostały także uczynione jeśli chodzi o sposób podejścia do specyficznych wyzwań trzeciego sektora w kwestii zarządzania, o czym świadczy rozwój programów szkoleniowych w tej dziedzinie. W tym samym duchu koncepcja przedsiębiorstwa społecznego jawi się jako niezastąpiony kamień węgielny całej konstrukcji: podkreśla, że innowacyjność społeczna w wielkim stopniu wiąże się z podejmowaniem ryzyka ekonomicznego a przedsiębiorczość, której promowanie jest tak istotne w regionach wymagających ponownego rozwoju może przybierać różnorakie formy.

Wreszcie, ze względu na fakt, że w chwili obecnej kraje Europy Środkowej i Wschodniej pojawiają się w samym sercu debat poświęconych ekonomii społecznej, i z racji reprezentowanego przez nie szerokiego pola dla praktyk przedsiębiorczości społecznej, kraje te już teraz przyczyniają się do budowania europejskiego przedsiębiorstwa społecznego jutra. Z punktu widzenia Zachodu ważne jest, by nie ułatwiać sobie sprawy stosując znane modele analityczne do kontekstów naznaczonych zupełnie inną historią socjo-ekonomiczną i polityczną. W tym względzie jest to jednocześnie wyzwanie i obietnica wzbogacenia doświadczeń dla badaczy i wszystkich podmiotów zainteresowanych przedsiębiorstwem społecznym.

---

<sup>32</sup> W szczególności w ramach szerokich poszukiwań międzynarodowych na temat sektora *non-profit* koordynowanych przez amerykański uniwersytet Johns Hopkins. W przypadku Belgii nie sposób nie podkreślić pionierskiego charakteru pierwszego «Rachunku dodatkowego instytucji niedochodowych» opublikowanego przez Bank Narodowy w marcu 2004.

### Bibliografia

- Bacchiaga A. & Borzaga C., (2001) "Social Enterprises as Incentive Structures: an Economic Analysis", in *The Emergence of Social Enterprise* (Borzaga C. & Defourny J., eds), Routledge, str. 273–294.
- Badelt Ch., (1997), "Entrepreneurship Theories of the Non-Profit Sector", *Voluntas*, vol. 8, no 2, 162–178.
- Borzaga C. & Defourny J., eds. (2001) *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, London (paperback edition: 2004).
- Borzaga C. & Galera G., (2004a), "Social Economy in Transition Economies : Realities and Perspectives", Discussion Paper presented at the First Meeting of the Scientific Group on Social Economy and Social Innovation of the OECD Centre for Local Development, Trento, Italy.
- Borzaga C. & Galera G., (2004b)???
- Borzaga C. & Santuari A., (2001) „Italy: from Traditional Co-operatives to Innovative Social Enterprises”, in *The Emergence of Social Enterprise* (Borzaga C. & Defourny J., eds), Routledge, str. 166–181
- Borzaga C. & Solari, L., (2001) "Management Challenges for Social Enterprises", in *The Emergence of Social Enterprise* (Borzaga C. & Defourny J., eds), Routledge, str. 333–349.
- Davister C, Defourny J. & Grégoire O., (2003) "Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union Européenne: un aperçu général" ("Przedsiębiorstwa społeczne włączające w Unii Europejskiej: zarys ogólny"), EMES Working Papers, no 03/, ma ukazać się w *Revue des Etudes Cooperatives, Mutualistes et Associatives (RECMA)*, Paryż.
- Dees J. G., (1998) "The Meaning of Social Entrepreneurship", Stanford University, miméo.
- Defourny J., ed. (1994), *Développer l'entreprise sociale, Rozwijać przedsiębiorstwo społeczne*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles.
- Defourny J., (2001), "From Third Sector to Social Enterprise", in *The Emergence of Social Enterprise* (Borzaga C. & Defourny J, eds), Routledge, str. 1–28.
- Defourny J., Favreau L. & Laville J.-L., eds. (1998), *Insertion et nouvelle économie sociale. Un bilan international, (Włączanie i nawa ekonomia społeczna. Bilans międzynarodowy)*, Desclée de Brouwer, Paryż.
- Defourny J. & Nyssens M., (2001) „Belgium: Social Enterprises in Community Services”, in *The Emergence of Social Enterprise* (Borzaga C. & Defourny J., eds), str. 47–64.
- Draperi J. -F. (2003) "L'entreprise sociale en France, entre économie sociale et action sociale" ("Przedsiębiorstwo społeczne we Francji, między ekonomią społeczną i działaniami socjalnymi") in *Revue des Etudes Cooperatives, Mutualistes et Associatives (RECMA)*, n° 288, str. 48–66.

- ECOTEC (2003) "Guidance on Mapping Social Enterprise", Final Report to the DTI Social Enterprise Unit, London. ([www.dti.gov.uk/socialenterprise/news-mapping.htm](http://www.dti.gov.uk/socialenterprise/news-mapping.htm)).
- EMES Network (1997, 1998, 1999) "The Emergence of Social Enterprises. A New Answer to Social Exclusion in Europe", Semestrial Progress Reports to the European Commission.
- Evers A. (2001) "The Significance of Social Capital in the Multiple Goal and Resource Structure of Social Enterprise", Defourny J., (2001), "From Third Sector to Social Enterprise", in *The Emergence of Social Enterprise* (Borzaga C. & Defourny J., eds), Routledge, pp. 1–28.
- Evers A. & Laville J. -L., eds. (2004), *The Third Sector in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Gueslin A., (1987) *L'invention de l'économie sociale (Wynalazek ekonomii społecznej)*, Economica, Paryż.
- DTI, (2002) "Social Enterprise. A Strategy for Success", Department of Trade and Industry, London. ([www.dti.gov.uk/socialenterprise/strategy.htm](http://www.dti.gov.uk/socialenterprise/strategy.htm)).
- Laville J. L. & Nyssens M., (2001) "The Social Enterprise: Towards a Theoretical Socio-Economic Approach" in *The Emergence of Social Enterprise* (Borzaga C. & Defourny J., eds), Routledge, pp. 312–332.
- Laville J. L. & Nyssens M., eds. (2001) *Les services sociaux entre associations, Etat et marché (Usługi społeczne pomiędzy stowarzyszeniami, Państwem i rynkiem)*, La Découverte et Syros, Paryż.
- Laville J.L. & Sainsaulieu R., eds (1997) *Sociologie de l'association (Socjologia stowarzyszenia)*, Desclée de Brouwer, Paryż.
- OCDE (1999), *Les entreprises sociales (Przedsiębiorstwa społeczne)*, Programme LEED (Program LEED), OCDE, Paryż.
- Otsing M., (2004), "How to develop a co-operative movement". The case of co-operative housing in Estonia", in ???
- Schumpeter J. A., (1934), *The Theory of Economic Development*, 3rd printing, 1963, Oxford University Press, New York.
- Spear R. & Bidet E., (2003), "The Role of Social Enterprise in European Labour Markets", *EMES Working Papers*, no 03/.
- Young D., (1983) *If Not for Profit, for What?*, Lexington Books, Lexington, Mass.
- Young D., (2001) "Social Enterprises In the United States: Alternate Identities and Forms", Paper presented at an International Conference on Social Enterprise, University of Trento.

*Anna Woynarowska-Janiszewska*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Poradnictwo zawodowe w Grecji<sup>1</sup>**

Usługi poradnictwa zawodowego w Grecji podobnie jak w innych krajach świadczone są w dwu resortach – edukacji i pracy. I tak – Ministerstwo Edukacji Narodowej i Religii odpowiada za poradnictwo zawodowe dla uczniów i młodzieży, zaś Ministerstwo Zatrudnienia i Opieki Społecznej – za poradnictwo zawodowe dla dorosłych.

### **Poradnictwo zawodowe w resorcie edukacji**

Na szczeblu centralnym w ministerstwie edukacji problematyka poradnictwa zawodowego realizowana jest w Dyrekcji Poradnictwa Karierowego i Działań Edukacyjnych oraz w Instytucie Pedagogicznym w Biurze Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego. Usługi poradnictwa świadczone są na wszystkich szczeblach kształcenia od podstawowego do kształcenia na poziomie wyższym.

W 1997 roku Ministerstwo Edukacji ustanowiło Regionalne Centra Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego (KeSyP) oraz Szkolne Biura Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego (GraSEP) odpowiedzialne za usługi

---

<sup>1</sup> Materiały zebrane podczas wizyty sytudyjnej w Grecji.



poradnictwa na poziomie szkół podstawowych i średnich. Poradnictwo zawodowe na poziomie szkół wyższych realizowane jest przez różnego rodzaju biura i centra kariery, najczęściej finansowane przez granty rozmaitych programów UE. Placówki takie funkcjonują przy wszystkich uniwersytetach i technicznych szkołach wyższych.

**Centra regionalne poradnictwa szkolnego i zawodowego (KeSyP)** świadczą poradnictwo zawodowe dla uczniów/młodzieży w wieku do 25 lat oraz rodziców uczniów. W chwili obecnej działa 68 centrów w całym kraju. Oprócz nich funkcjonują dwa specjalne centra na szczeblu centralnym – jedno odpowiedzialne za wsparcie administracyjne i koordynację działań sieci centrów w kraju; drugie ulokowane w Instytucie Pedagogicznym odpowiada za wsparcie merytoryczne centrów regionalnych oraz szkolnych biur poradnictwa. W centrum KeSyP pracuje przynajmniej jeden specjalista ds. informacji zawodowej oraz doradcy zawodowi w liczbie od jednego do kilku, z odpowiednim specjalistycznym przygotowaniem.

Centra wyposażone są w materiały informacyjne przygotowywane głównie przez Instytut Pedagogiczny, ponadto same kompletują odpowiednie materiały i informacje. Bliższą charakterystykę działalności centrów regionalnych przedstawić można na przykładzie Centrum Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego w Pireusie.

Centrum to świadczy usługi głównie dla młodzieży szkolnej w wieku 15–20 lat. Oprócz uczniów do Centrum zgłaszają się też ich rodzice z prośbą o poradę. Usługi dotyczą głównie pomocy w wyborze kierunku kształcenia w momencie podejmowania nauki w szkole średniej lub wyższej. Są to porady indywidualne jak i grupowe. Wielu klientów korzysta z możliwości określenia własnych zdolności i zainteresowań za pomocą testów. Stosowane są testy Hollanda (adaptowane do greckich warunków), a także rodzime testy opracowane przez Uniwersytet w Atenach. Wszystkie centra KeSyP wyposażone są w podobne narzędzia badawcze.

Niezależnie od usług świadczonych na miejscu, doradcy z Centrum udzielają też informacji i porad uczniom na terenie szkoły. We współpracy ze szkołami organizuje się spotkania, w czasie których doradcy przedsta-

wiają uczniom możliwe opcje dalszego kształcenia. Zazwyczaj organizuje się je w ostatnich klasach gimnazjum oraz w pierwszej klasie liceum przed wyborem profilu dalszego kształcenia, a także w ostatnich klasach szkół średnich.

Centrum w Pireusie jest bardzo popularną placówką. Usługi są nieodpłatne. Zdarza się, że do Centrum trafiają ludzie dorośli, którzy chcą zmienić pracę i oczekują porady dotyczącej kierunku i formy kształcenia. Centrum nie odmawia pomocy takim klientom. Rocznie przyjmuje się tutaj ponad 1500 osób zgłaszających się po poradę.

**Szkolne biura poradnictwa (GraSEP)** w liczbie około 200 zostały powołane w większych szkołach lub zespołach szkół i również prowadzą usługi poradnictwa zawodowego dla uczniów i ich rodziców. W biurach pracują odpowiednio przygotowani doradcy zawodowi.

Przykładowo – Szkolne Biuro Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego w Pireusie obsługuje uczniów trzech połączonych gimnazjów oraz dwu liceów. Zadania Biura realizuje zatrudniony w szkole doradca, często jest to były nauczyciel, który otrzymał dodatkowe kwalifikacje w czasie szkolenia, kursu czy studiów podyplomowych. Ogółem w kraju w szkolnych biurach poradnictwa pracuje około 500 doradców, część z nich posiada kierunkowe wykształcenie z zakresu poradnictwa zawodowego.

Biura wyposażone są w różne materiały informacyjne i przewodniki opracowywane przez specjalistyczne instytucje na zlecenie ministerstwa edukacji. Materiały te udostępniane lub rozdawane są uczniom, a czasem również ich rodzicom. Pomieszczenie, w jakim znajduje się biuro służy jednocześnie jako pracownia, w której realizowane są przynajmniej niektóre lekcje z poradnictwa zawodowego, gdyż zagadnienia PZ zostały także wprowadzone do programu kształcenia, na poziomie podstawowym 1 godz/tydzień w ostatniej klasie gimnazjum oraz na poziomie średnim – 1 godz/tydzień w drugim semestrze pierwszej klasy liceum. Ponadto od roku 2000/2001 w szkołach średnich nauczyciele włączają do programu swoich przedmiotów szereg zajęć i tematów związanych z rynkiem pracy takich jak – środowisko pracy, kierunki działalności gospodarczej w regionie, rozwój umiejętności, itp.

Doradca GraSEP organizuje dla uczniów specjalny dodatkowy program obejmujący spotkania z przedstawicielami różnych zawodów oraz różnych branż, a także wycieczki do zakładów pracy. Doradca poza zajęciami grupowymi dysponuje także czasem (2–3 godziny dziennie) na przyjmowanie indywidualnych uczniów. Uczniowie mogą też o dowolnej porze przyjść do biura po informacje, szukają ich w dostępnych źródłach lub otrzymują je od doradcy.

Biura GraSEP podejmują też współpracę z rodzicami. Doradca organizuje dla rodziców spotkania, w czasie których informuje o różnych możliwościach kształcenia po ukończeniu przez uczniów gimnazjum oraz liceum. Zachęca też rodziców do bliższej współpracy ze szkołą oraz z biurem GraSEP. Ta forma współpracy wymaga jeszcze pewnej promocji, jest to stosunkowo nowa oferta, gdyż biura GraSEP działają dopiero od 3–4 lat.

**Akademickie centra poradnictwa zawodowego** dobrze reprezentuje Centrum Kariery Uniwersytetu w Pireusie, utworzone w 1997 roku. Naczelną misją Centrum jest tworzenie i rozwijanie relacji i powiązań środowiska akademickiego ze światem pracy, głównie z przedsiębiorcami i zakładami pracy. Centrum świadczy nieodpłatne usługi dla studentów, absolwentów i kandydatów na studia, jak również dla przedsiębiorstw i pracodawców, współpracuje także z kadrą akademicką.

Najobszerniejsza grupa usług dotyczy informacji na temat możliwości podjęcia studiów podyplomowych na uczelniach w kraju i za granicą, dających uznawany w Europie certyfikat.

Znaczna część młodzieży po ukończeniu czteroletnich studiów w kraju podejmuje studia podyplomowe za granicą, najchętniej w Wielkiej Brytanii. W Centrum w Pireusie utworzona została własna baza danych o studiach podyplomowych w Grecji i Anglii, dalej włączane będą dane nt. kolejnych krajów.

Centrum dzięki współpracy z przedsiębiorstwami dysponuje również ofertami pracy dla studentów i absolwentów. Prowadzi też dostępną dla pracodawców stronę internetową z informacją o kandydatach do pracy (cv, oczekiwania co do miejsca, czasu pracy itp.), gdzie poszukujący pracy absolwenci mogą zamieścić swoje dane.

Studenci i absolwenci mogą uzyskać w Centrum informację i poradę odnośnie wyboru kierunku kształcenia i wyboru zawodu. Centrum oferuje też informacje nt. stypendiów i grantów, różnego rodzaju kursów i staży, informacje z obszaru pośrednictwa pracy, porady w zakresie prawa pracy oraz warunków pracy.

Specjalnie organizowane zajęcia grupowe i warsztaty pozwalają studentom lepiej poznać własne preferencje, zainteresowania, zdolności i umiejętności. Prowadzi się też warsztaty poszukiwania za pomocą internetu informacji o nauce i pracy, a także zajęcia dotyczące przygotowania dokumentów aplikacyjnych i przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej. Centrum świadczy też odpowiednio do potrzeb usługi poradnictwa indywidualnego.

Centrum bierze udział w wybranych projektach badawczych uczelni, np. analiza potrzeb lokalnego rynku pracy lub potrzeb w wybranych branżach. We współpracy z kadrami akademicką uczelni Centrum realizuje też każdego roku specjalny sondaż opinii studentów i absolwentów nt. ich planów życiowych i oczekiwań związanych z przyszłą pracą. Zbiera się też dane na temat dalszych losów absolwentów, a także organizuje specjalne spotkania studentów i kadry akademickiej z absolwentami uczelni.

Usługi na rzecz przedsiębiorstw obejmują pomoc w doborze pracowników do pracy, zwłaszcza na stanowiska wymagające szczególnych kompetencji, pomoc w organizacji szkoleń i kursów zawodowych dla wybranych grup pracowników, pomoc w zakresie promocji przedsiębiorstw.

Oprócz powyższych działań Centrum bierze udział w targach i wystawach dotyczących informacji zawodowej, a także organizuje we współpracy z kadrami akademicką uczelni oraz pracodawcami własną 5-dniową imprezę – Dni Kariery. Bierze w niej udział około 50 różnych pracodawców, w tym też przedstawiciele firm zagranicznych. Przedstawiają oni własną firmę i prowadzą rozmowy z zainteresowanymi studentami i absolwentami.

Centrum aktywnie współpracuje z innymi placówkami nad utworzeniem krajowej sieci centrów kariery – w tym 18 centrów uniwersyteckich oraz około 15 centrów z wyższych szkół technicznych.

Liczba osób zatrudnionych w centrach kariery sięga od 4 do około 20 osób, zależy to od liczby studentów na danej uczelni. W Centrum

w Pireusie pracują 4 osoby, obsługując studentów swojego uniwersytetu (ok. 10 tys. osób) oraz studentów innych uczelni, jeżeli zgłoszą się po poradę. Rocznie przyjmuje się około 4–5 tys. osób. Niektórzy klienci korzystają tylko z elektronicznych i drukowanych zasobów informacji, jednak znaczna część odwiedza Centrum częściej niż jeden raz i oczekuje porady indywidualnej bądź wsparcia w postaci zajęć i warsztatów. Dodatkowe informacje można znaleźć na stronie <http://career.unipi.gr>.

W ostatnich latach dużo uwagi poświęca się rozwojowi poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji. Przewiduje się powołanie kolejnych 11 centrów (KeSyP) oraz docelowo 370 szkolnych biur (GraSEP). We wszystkich centrach podjęto realizację specjalnych programów, które obejmują następujące komponenty: rozwój przedsiębiorczości, orientacja zawodowa – działania dostosowane do lokalnej specyfiki, działania ukierunkowane na grupy zagrożone wykluczeniem społecznym. Programy te realizowane są przez centra w ścisłej współpracy ze szkolnymi biurami. Przewiduje się też większą integrację działań doradczych realizowanych w różnych placówkach poradnictwa zawodowego.

### **Poradnictwo zawodowe w resorcie pracy**

Na szczeblu centralnym za realizację zadań poradnictwa zawodowego w resorcie pracy odpowiada specjalnie powołana instytucja – Krajowa Organizacja Siły Roboczej i Zatrudnienia (OAED). Jeden z pionów OAED zajmuje się poradnictwem zawodowym, a w tym – zarządzaniem i organizacją usług, koordynacją i wsparciem merytorycznym, organizacją usług na szczeblu lokalnym.

Można wydzielić trzy rodzaje placówek i usług poradnictwa zawodowego:

- Służby poradnictwa zawodowego i informacji – bogato wyposażone i najlepiej funkcjonujące znajdują się w Atenach, Salonikach i Heraklionie;
- Biura poradnictwa zawodowego – działające na szczeblu regionalnym, zatrudniają dobrze przygotowany personel doradców zawodowych, psychologów i innych specjalistów;

- Służby zatrudnienia oraz tzw. centra promocji zatrudnienia (KPA)
  - świadczące usługi na poziomie lokalnym.

W wymienionych placówkach świadczy się usługi dla klientów indywidualnych oraz grup z zakresu informacji zawodowej, pomocy w lepszym samopoznaniu, orientacji w rynku pracy, kształtowaniu umiejętności poszukiwania pracy oraz ubiegania się o pracę. Usługi adresowane są głównie do osób dorosłych, bezrobotnych i poszukujących pracy, ale korzystają z nich również klienci w wieku 14–18 lat, zwłaszcza, jeśli idzie o informację zawodową.

W wyniku postępujących zmian społeczno-ekonomicznych rozpoczęto restrukturyzację służb zatrudnienia. Dotychczas istniejące lokalne placówki zatrudnienia (114 na terenie całego kraju) odpowiedzialne głównie za pośrednictwo pracy powoli przekształcane są w centra promocji zatrudnienia (KPA), obecnie jest ich w Grecji około 70. Powołuje się też KPA na poziomie regionalnym. Centra są zazwyczaj dobrze wyposażone w zasoby informacji oraz w nowoczesny sprzęt, chociaż w pewnej mierze zależy to od warunków lokalnych. W KPA zatrudnia się dobrze przygotowaną kadrę doradców zawodowych, a także innych specjalistów, m.in. psychologów, socjologów, pracowników socjalnych, prawników, ekonomistów, specjalistów polityki społecznej i in.

Zgodnie z założeniami polityki OAED (Krajowej Organizacji Siły Roboczej i Zatrudnienia) rozwój sieci KPA i zapewnienie im odpowiedniej kadry i wyposażenia, pozwoli pełniej realizować krajową politykę rozwoju zasobów ludzkich i lepszego dostosowania ich do potrzeb rynku pracy.

W strukturze instytucji poradnictwa zawodowego koordynowanych przez OEAD zostały też wydzielone biura zatrudnienia świadczące usługi dla specjalnych grup odbiorców, takich jak m.in.: niepełnosprawni o wysokim stopniu niepełnosprawności, byli więźniowie, osoby uzależnione po zakończeniu terapii odwykowej, grupy marginalizowane społecznie, inni zagrożeni wykluczeniem społecznym. Biura te znajdują się w następujących miejscowościach: Ateny, Saloniki, Larissa, Kolos, Patras, Heraklion. Świadczy się tam usługi poradnictwa zawodowego połączone z psychospołecznym wsparciem oraz głęboką psychologiczną poradą. Klienci mogą

liczyć na stały kontakt z biurem aż do momentu reintegracji z otoczeniem. W biurach tych zatrudnia się specjalistyczną, odpowiednio przygotowaną kadre.

W zakresie działań OAED znajduje się też organizacja usług EURES. W całym kraju świadczy je 20 doradców EURES, zostali oni wytypowani według określonych kryteriów, posiadają specjalne kwalifikacje uzyskane w czasie szkoleń organizowanych przez centralę w Brukseli.

**Centrum promocji zatrudnienia (KPA)** jest typową placówką świadcząca usługi poradnictwa zawodowego. Funkcjonowanie takiej placówki można przedstawić na przykładzie KPA w Atenach. Głównym celem KPA jest udzielanie pomocy w znalezieniu zatrudnienia osobom bezrobotnym i poszukującym pracy oraz pomoc pracodawcom w optymalnym obsadzeniu wolnych miejsc pracy. Realizacja usług poradnictwa zawodowego polega na określeniu: z jednej strony – jaki jest człowiek, jego zainteresowania, kwalifikacje i oczekiwania; z drugiej strony – jaka jest oferta pracy, jakie stawia wymagania kandydatowi do pracy.

W Centrum Promocji Zatrudnienia w Atenach pracuje łącznie 16 osób, w tym 7 doradców pracy, 1 doradca zawodowy, 1 doradca EURES. Jeden doradca przyjmuje przeciętnie 5–7 klientów dziennie, aczkolwiek zdarzają się dni i okresy, kiedy liczba ta wzrasta do ok. 40 osób.

KPA prowadzi dość ścisłą współpracę z pracodawcami. Firmy zgłaszają tu swoje wolne miejsca pracy wraz z określeniem wymagań stawianych przysłemu pracownikowi. Powstaje w ten sposób baza ofert pracy aktualizowana na bieżąco, z której mogą też korzystać klienci.

Typowa procedura postępowania z klientem oczekującym pomocy w znalezieniu zatrudnienia obejmuje następujące działania:

- Rejestracja klienta z uwzględnieniem danych osobowych i podstawowych cech istotnych dla poszukiwania zatrudnienia, tutaj też ustala się termin spotkania z doradcą;
- Spotkanie z doradcą – ustalenie dodatkowych, ważnych danych i ich uporządkowanie (dodatkowe kompetencje, umiejętności; wybrane cechy indywidualne; oczekiwania, co do warunków pracy; dotychczasowe doświadczenia w poszukiwaniu pracy, i inne);

- Kolejne spotkanie z doradcą – opracowanie indywidualnego planu działania (IPD);
- IPD obejmuje okres najbliższych 12 miesięcy, co 3 miesiące klient spotyka się z doradcą i konsultuje realizację planu, do momentu uzyskania pracy.

Usługi KPA są nieodpłatne dla wszystkich klientów, przy czym stosowane są pewne preferencje w stosunku do następujących grup:

- długotrwale bezrobotni,
- rodzice samotnie wychowujący dzieci,
- klienci bezrobotni ponad 12 miesięcy, posiadający troje lub więcej dzieci,
- niepełnosprawni,
- klienci w wieku 45–64,
- klienci z rodzin, w których dochód na jedną osobę nie przekracza 3000 Euro rocznie,
- młodzież do 18 lat ze środowisk przestępczych,
- byli więźniowie,
- osobnicy uzależnieni po ukończeniu terapii odwykowej,
- emigranci, repatrianci, uchodźcy,
- mieszkańcy obszarów „upośledzonych” gospodarczo,
- bezdomni, o ile dostarczą dowody bezdomności.

Pewna część klientów, zwłaszcza bezrobotnych, kierowana jest na kursy i szkolenia. KPA prowadzi szeroką współpracę z instytucjami oświatowymi i ośrodkami szkoleniowymi. W Centrum znajduje się aktualizowany na bieżąco katalog szkoleń i kursów. Klienci KPA mogą zostać skierowani na specjalne szkolenia w celu zdobycia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych do różnych ośrodków i instytucji szkoleniowych. W czasie szkolenia otrzymują specjalną pomoc finansową, a zasiłek dla bezrobotnych zostaje na ten czas zawieszony. Liczba chętnych na szkolenia jest bardzo duża, nikomu nie odmawia się prawa do dalszego kształcenia, ale na określone kursy zakwalifikowani zostają tylko ci kandydaci, którzy spełniają określone warunki wstępne.



W publicznych służbach zatrudnienia realizuje się specjalne programy adresowane do tych klientów, którzy zainteresowani są uruchomieniem własnej firmy. Przewiduje się różne rodzaje grantów wspierających uruchomienie własnej firmy:

- Grant w wysokości 8400 euro (ze środków budżetowych) wypłacany w ciągu roku w ratach, co dwa miesiące, w oparciu o informacje o dokonanych postępach w zakresie rozwijania własnej działalności gospodarczej (kiosk, sklep, punkt usługowy, itp);
- Grant w wysokości 10600 euro (ze środków unijnych) wypłacany w okresie dwu lat, pod warunkiem ukończenia przez beneficjentów specjalnego programu lub treningu umiejętności niezbędnych do prowadzenia własnej firmy;
- Grant w wysokości 16600 euro (z funduszy unijnych) przewidziany w ramach specjalnych programów dla szczególnych grup klientów (m.in. niepełnosprawni, młodzież do 18 roku życia, byli więźniowie). Wypłata grantu rozłożona jest na 4 lata, warunkiem uzyskania każdej kolejnej wypłaty jest przedstawienie uwiarygodnionego raportu z realizacji zadań zgodnie z zatwierdzonym planem działania;
- Granty w wysokości 8300 euro na wsparcie programów z dziedziny kultury, przyznawane głównie artystom.

W ramach współpracy z pracodawcami doradcy zbierają oferty pracy od pracodawców, a także starają się zapewnić im optymalnie dobrą obsadę. Ponadto zobowiązani są do informowania pracodawców o wszystkich programach rynku pracy, w których pracodawcy mogą uczestniczyć. W chwili obecnej realizuje się następujące specjalne programy adresowane do pracodawców:

- Subsydiowane zatrudnienie osób bezrobotnych – program obejmuje okres 12 miesięcy, równowartość zasiłku wypłacana jest pracodawcy, który zatrudni osobę bezrobotną wybraną przez siebie lub zgłoszoną przez KPA, pod warunkiem, że w okresie trwania programu, tj. najbliższych 12 miesięcy, nie dokona redukcji stanu zatrudnienia w swojej firmie.

- Staże i praktyki zawodowe osób bezrobotnych – program trwa 18 miesięcy, wynagrodzenie stażystów refundowane jest ze środków KPA. W tym programie klienci kierowani są najczęściej do instytucji sektora publicznego (szkolenia, administracja publiczna itp.).

Wymienione wyżej działania realizowane są głównie przez tzw. doradców pracy. Ponadto w Centrum pracuje też tzw. doradca zawodowy z wymaganym przygotowaniem psychologicznym, odpowiedzialny za świadczenie usług dla klientów potrzebujących pogłębionej lub długotrwałej pomocy. Doradca wspiera tych klientów w zakresie lepszego samopoznania, podniesienia samooceny, wzmocnienia wiary we własne możliwości, identyfikacji z określonym zawodem lub obszarem zawodowym, ukształtowania umiejętności poszukiwania pracy. W pracy z klientami stosuje się rozmowę doradczą, kwestionariusze, testy zainteresowań i zdolności i inne. Porady realizowane są zazwyczaj indywidualnie, ale czasami również grupowo. Doradca po wstępnych rozmowach z klientami zbiera wówczas grupę 10–12 osób i prowadzi z nimi zajęcia typu job-club, zajęcia realizowane są przez minimum trzy dni, po kilka godzin dziennie, a program obejmuje takie zagadnienia jak – identyfikacja i ocena posiadanych kompetencji, szukanie i ocena ofert pracy, komunikacja, opracowanie cv, rozmowa z pracodawcą i inne. Zajęcia kończą się opracowaniem IPD. Zajęcia grupowe prowadzone są zazwyczaj raz na miesiąc.

Doradcy zatrudnieni w urzędach publicznych posiadają zazwyczaj wykształcenie wyższe z zakresu socjologii, pracy socjalnej, psychologii, ekonomii, prawa itp. Kandydaci do pracy na stanowisku doradcy muszą posiadać już jakieś doświadczenie w pracy z ludźmi zdobyte w poprzedniej pracy. Dość często organizowane są kilkudniowe szkolenia dla doradców zawodowych obejmujące szeroki zakres tematów, są one konieczne z uwagi na szybko zachodzące zmiany na rynku pracy.

W KPA realizuje się też zadania EURES. Doradcy EURES są pracownikami publicznych służb zatrudnienia, przeszkolonymi dodatkowo na poziomie europejskim, wymagana jest też znajomość języków obcych – doradca EURES w Atenach zna trzy języki obce. Doradca ten nie świad-

czy bezpośrednio usług poradnictwa zawodowego, zajmuje się głównie zbieraniem ofert od pracodawców i wprowadzaniem ich do bazy danych. Jest też zaangażowany w realizację krajowych i europejskich programów wspierających zatrudnienie.

Usługi poradnictwa zawodowego świadczone są nie tylko w instytucjach publicznych służb zatrudnienia, lecz również w różnych placówkach organizowanych wspólnie przez władze lokalne oraz inne organizacje, takie jak Konfederacja Pracowników Greckich, związki zawodowe, Konfederacja Pracodawców, izby rzemieślnicze, Izba Handlowo-Przemysłowa i inne.

Interesującym przykładem takiej placówki może być **Centrum Informacji dla Bezrobotnych i Przedsiębiorstw Greckiego Związku Pracowników w Atenach**.

Centrum powołane zostało z misją zapewnienia pracownikom szeroko rozumianego wsparcia w zakresie problemów, jakie napotykają w związku z podjęciem lub wykonywaniem pracy i funkcjonuje w ścisłej współpracy z OAED.

Głównym celem Centrum jest gromadzenie i udostępnianie informacji o możliwościach zatrudnienia i szkolenia zawodowego, adresowanych do osób bezrobotnych oraz o programach wspierających finansowo zatrudnianie bezrobotnych, jak i programach kształcenia i szkolenia własnej kadry, skierowanych do przedsiębiorstw i pracodawców. Realizacji tego celu służą następujące działania:

- Udostępnianie bezrobotnym informacji o możliwościach zatrudnienia i potrzebach rynku pracy w zakresie konkretnych zawodów, jak również o możliwościach stosownego szkolenia oraz szansach uzyskania wsparcia finansowego na uruchomienie własnej firmy;
- Przekazywanie pracodawcom informacji o programach wspierających finansowo zatrudnienie bezrobotnych oraz szkolenie kadry;
- Ułatwianie bezrobotnym wejścia na rynek pracy poprzez prowadzenie odpowiednich działań i usług doradczych;
- Opracowywanie, wydawanie i udostępnianie specjalnych materiałów informacyjnych dotyczących nowych zawodów, szkoleń zawodowych, możliwości udziału w różnych programach;

- Usługi informacji przez internet dla pracowników, pracodawców i bezrobotnych.

Centrum świadczy nieodpłatne usługi dla szerokiej grupy odbiorców, ale grupę najliczniejszą stanowią bezrobotni, w tym emigranci. Realizacja zadań przebiega zazwyczaj w ścisłej współpracy z różnymi instytucjami z pionu OAED. Najważniejsze z nich to: władze centralne, zwłaszcza resortu pracy i finansów, centra promocji zatrudnienia, sieć EURES, akademickie centra kariery, Organizacja Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. Współpraca dotyczy pozyskiwania informacji o dostępnych programach, grantach, stypendiach, możliwościach zdobycia pracy, możliwościach zdobycia lub podniesienia kwalifikacji.

Osoby bezrobotne oczekujące pomocy ze strony Centrum wypełniają specjalny kwestionariusz, w którym określają swoją sytuację osobistą oraz zawodową. Kolejny etap to ocena posiadanych zdolności i umiejętności w celu określenia kierunku poszukiwania zatrudnienia. W następnym etapie osoba zainteresowana otrzymuje informacje o możliwościach zatrudnienia w sektorze publicznym lub prywatnym i jest kierowana do odnośnych placówek lub służb w celu skierowania jej do pracy lub na odpowiednie szkolenia.

Centrum prowadzi na użytek osób bezrobotnych i poszukujących pracy bazę danych na temat wolnych miejsc pracy w oparciu o zgłoszenia uzyskane od przedsiębiorstw i innych placówek, a także – na potrzeby przedsiębiorstw i pracodawców – bank informacji o kandydatach do pracy, w oparciu o wypełnione przez klientów kwestionariusze.

Ważnym ogniwem w greckim systemie poradnictwa zawodowego jest Krajowe Centrum Orientacji Zawodowej (EKEP). Jest to instytucja szczebla centralnego zorganizowana i finansowana przez dwa resorty – edukacji i pracy z misją zintegrowania działań w całym obszarze poradnictwa zawodowego. W chwili obecnej EKEP zatrudnia 25 osób. Docelowo z uwagi na szeroki zakres działań przewiduje się zwiększenie liczebności kadry do około 60 pracowników merytorycznych.

Główne cele realizowane przez EKEP na poziomie krajowym są następujące:

- Opracowanie jednolitej strategii rozwoju poradnictwa zawodowego z uwzględnieniem celów i interesów poszczególnych placówek świadczących lub odbierających usługi poradnictwa zawodowego;
- Koordynowanie, wspieranie i weryfikowanie działań realizowanych przez instytucje poradnictwa zawodowego obu resortów zarówno edukacji jak i pracy;
- Gromadzenie zasobów informacji zawodowej;
- Konsultowanie i stymulowanie wraz z innymi kompetentnymi organizacjami kierunku i zakresu kształcenia i szkolenia zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Cele realizowane na poziomie europejskim wiążą się z tym, że EKEP został wskazany przez oba resorty do pełnienia funkcji Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w obrębie Sieci Euroguidance Programu Leonardo da Vinci. W związku z powyższym realizuje następujące cele: promowanie i wprowadzanie wymiaru europejskiego do działań poradnictwa zawodowego; gromadzenie, wymiana i udostępnianie informacji nt. kształcenia, szkolenia i poradnictwa zawodowego w innych krajach Europy, inicjowanie i wspieranie współpracy międzynarodowej w dziedzinie poradnictwa zawodowego.

Najważniejsze zadania realizowane przez EKEP na poziomie krajowym to:

- Zapewnienie naukowego i technicznego zaplecza właściwym instytucjom obu resortów edukacji i pracy w tworzeniu i wdrażaniu krajowej polityki poradnictwa zawodowego;
- Tworzenie krajowej sieci współpracy i upowszechniania informacji z udziałem wszystkich instytucji znaczących dla poradnictwa zawodowego;
- Opracowywanie ujednoczonych wytycznych zapewniających spójność i komplementarność działań poradnictwa zawodowego;
- Inicjowanie i wspieranie współpracy instytucji i osób w obszarze poradnictwa zawodowego na poziomie krajowym i międzynarodowym;
- Realizacja działań badawczych na rzecz rozwoju usług poradnictwa zawodowego w placówkach krajowych;

- Organizowanie szkoleń i kursów dla kadry doradców zawodowych obu resortów;
- Potwierdzanie kwalifikacji zawodowych doradców zawodowych.

Zadania te realizowane są drogą takich działań jak: regularne spotkania z przedstawicielami prywatnych i publicznych placówek świadczących usługi poradnictwa zawodowego; tworzenie krajowej sieci regionalnych centrów poradnictwa, ośrodków szkolnych, centrów promocji zatrudnienia oraz akademickich centrów kariery; tworzenie i rozwijanie elektronicznej bazy danych wspierających mobilność; organizowanie szkoleń i seminariów dla praktyków poradnictwa zawodowego; opracowywanie i wydawanie materiałów pomocniczych; opracowywanie wskazań dotyczących jakości usług poradnictwa zawodowego oparciu o analizę porównawczą systemów w innych krajach; gromadzenie krajowych i zagranicznych wyników studiów i badań, metod i narzędzi, technik i rozwiązań komputerowych w celu udostępnienia ich i zaadaptowania w poradnictwie zawodowym.

W planach przewidzianych na przyszłość rozważa się też próbę określenia ogólnokrajowych standardów kwalifikacji zawodowych dla doradców zawodowych. Jest to zagadnienie ważne z punktu widzenia właściwej organizacji kształcenia doradców zawodowych, a także działań zmierzających do zapewnienia wysokiej jakości usług poradnictwa zawodowego. Dodatkowe informacje znaleźć można na stronie internetowej EKEP – [www.ekep.gr](http://www.ekep.gr).

Reasumując można stwierdzić liczne analogie w systemie realizacji usług poradnictwa zawodowego w Polsce i Grecji, zarówno w zakresie struktury systemu, jak i metod i technik świadczenia usług.

Na uwagę zasługuje powołanie na szczeblu centralnym instytucji EKEP (Krajowe Centrum Orientacji Zawodowej) odpowiedzialnej za koordynację i integrację działań w całym obszarze poradnictwa zawodowego. Rozwiązanie to wydaje się cenne w aspekcie zwiększenia skuteczności funkcjonowania systemu poradnictwa zawodowego, zwłaszcza w sytuacji znacznego zróżnicowania zadań i placówek, jak to ma miejsce w Grecji.

W czasie wizyt polskiej delegacji w różnych instytucjach dało się zauważyć dużą otwartość i życzliwość gospodarzy oraz gotowość podjęcia międzynarodowych kontaktów i współpracy także z partnerami z Polski.

*Beata Chromińska*

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej**

### **Aktywność ekonomiczna młodzieży w Polsce na tle UE**

Trudna sytuacja młodzieży na rynku pracy jest zjawiskiem obecnym w zasadzie we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Przede wszystkim objawia się to stosunkowo niskim współczynnikiem aktywności zawodowej i wskaźnikiem zatrudnienia oraz wysoką stopą bezrobocia w grupie osób w wieku 15–24 lata w porównaniu do kategorii 15–64 lata.

Zgodnie z danymi EUROSTAT<sup>1</sup> w roku 2003 udział ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–24 lata w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (współczynnik aktywności zawodowej) liczony dla 25 krajów znajdujących się obecnie w UE wyniósł 45,0%, podczas gdy dla kategorii wiekowej 15–64 lata wynosił on 69,3%. Podobnie wskaźnik zatrudnienia wśród młodzieży wyniósł 36,7% i był znacznie niższy niż w grupie wiekowej 15–64 lata – 62,9%. Z kolei stopa bezrobocia młodzieży łącznie w 25 krajach UE była 2-krotnie wyższa (18,3%) niż w całej populacji osób w wieku powyżej 15 lat – 9,1%.

---

<sup>1</sup> “Employment in Europe 2004 Recent Trends and Prospects”, Employment & European Social Fund, European Commission, Directorate – General for Employment and Social Affairs, August 2004.

W 2003 r. w najlepszej sytuacji na rynku pracy znajdowała się młodzież w Holandii. Aktywnych zawodowo pozostawało tam 72,6% osób w wieku 15–24 lata, wskaźnik zatrudnienia wynosił 67,9%, a stopa bezrobocia młodzieży wynosiła 6,7%.

Sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce odbiegała od średniej unijnej. Aktywność zawodową deklarowało u nas zaledwie 36,4% osób w wieku 15–24 lata – czyli odsetek ten był niższy niż średnia w UE i znacznie niższy niż w grupie wiekowej 15–64 lata (63,9%). Jednocześnie niższe niż w Polsce wartości współczynnika aktywności zawodowej młodzieży odnotowano na Litwie (30,0%), Węgrzech (31,0%), w Grecji (34,5%), Włoszech (34,6%), Belgii (35,0%) oraz w Słowenii (35,2%).

Natomiast wskaźnik zatrudnienia młodzieży wyniósł w Polsce 21,2% wobec 51,2% dla osób w wieku produkcyjnym. Wielkość wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15–24 lata odnotowana w Polsce była najniższa w porównaniu do pozostałych krajów UE. Nieco wyższa jego wartość była na Litwie (22,5%), we Włoszech (25,2%) oraz w Grecji (25,5%).

Odnotowany w Polsce w 2003 r. wskaźnik bezrobocia dla osób w wieku pow. 15 lat był najwyższy w porównaniu z pozostałymi krajami obecnej UE i wynosił 19,2%. W grupie wiekowej 15–24 lata stopa bezrobocia wyniosła 41,1%, czyli była ponad 2-krotnie wyższa. Ponad 2 razy wyższa przewaga stopy bezrobocia młodzieży charakteryzowała również: Belgię, Czechy, Estonie, Grecję, Hiszpanię, Francję, Cypr, Litwę, Luksemburg, Węgry, Portugalie, Słowenię, Finlandię, Szwecję i Wielką Brytanię. Z kolei we Włoszech wskaźnik bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo w wieku 15–24 lata wyniósł 27% i był ponad 3 razy wyższy niż wśród osób w wieku powyżej 15 lat. Najniższy wskaźnik bezrobocia młodzieży w UE odnotowany został w 2003 r. poza Holandią (6,7%) w Austrii (7,2%) i Irlandii (8,3%). Natomiast z wyjątkiem Polski najwyższe wartości odnotowano w Słowacji (32,9%) i na Litwie (27,2%).

Konieczne jest pewne wyjaśnienie odnośnie podstaw wyliczenia opisanych powyżej wskaźników. Otóż źródłem danych EUROSTAT są badania siły roboczej przeprowadzane w poszczególnych krajach. W Polsce źródło danych stanowi Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL),



które w okresach kwartalnych prowadzi Główny Urząd Statystyczny. Istotny jest fakt, że występują pewne niewielkie różnice pomiędzy danymi prezentowanymi w ujęciu kwartalnym przez GUS i uogólnionymi wynikami podawanymi przez EUROSTAT.

Z danych uzyskanych na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)<sup>2</sup> w II kwartale 2004 r. wynika, że współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15–17 lat wynosił 2,6%, a w wieku 18–24 lata 41,7%. Tym samym znaczna część ludności w omawianej kategorii wiekowej pozostaje bierna zawodowo. Należy jednak podkreślić, że ponad 90% biernej zawodowo młodzieży w Polsce jako powód bierności wskazuje naukę i uzupełnianie kwalifikacji. Stopa bezrobocia osób w wieku 15–24 lata wyniosła w II kwartale br. 42,2% i była ponad 2-krotnie wyższa niż stopa bezrobocia osób w wieku powyżej 15 lat (19,1%). Jednocześnie ponad 64% bezrobotnych w wieku 15–24 lata zamierza podjąć pracę po raz pierwszy, a ponad 20% stało się bezrobotnymi z powodu utraty pracy.

Populacja bezrobotnych absolwentów w II kwartale 2004 r. liczyła 141 tys. osób, a stopa bezrobocia absolwentów osiągnęła poziom 37,4% i była o 6,7 punktu procentowego niższa niż przed rokiem. Wskaźnik stopy bezrobocia absolwentów uzależniony był od posiadanego wykształcenia, tj. stopa bezrobocia absolwentów legitymujących się dyplomami wyższych uczelni wyniosła 25,8%, zaś absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wyniosła 58,3%.

## **Rejestrowane bezrobocie młodzieży i absolwentów w Polsce**

Mimo poprawy ogólnej sytuacji na rynku pracy notowanej w zasadzie już od marca 2003 r. nadal młodzież znajduje się w trudnym położeniu. Głównymi czynnikami, które determinują bezrobocie wśród młodzieży jest kondycja gospodarcza kraju (województwa) oraz kwestia niedostosowania

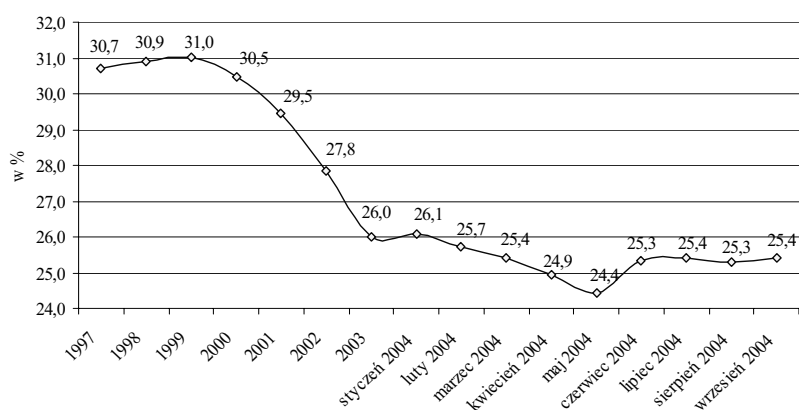
---

<sup>2</sup> Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 23.09.2004 r. oraz Kwartalna informacja o rynku pracy – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 23.09.2004.

wania rozmiarów struktury kształcenia kadr kwalifikowanych do potrzeb gospodarki narodowej, tj. trwająca od lat dysproporcja między edukacją, a pracą w ujęciu globalnym. Dość istotną przyczyną, która w znacznej mierze utrudnia młodzieży podejmowanie zatrudnienia jest ciągle preferowanie przez pracodawców pracowników z doświadczeniem zawodowym. Ponadto często w ofertach pracy pojawiają się wysokie wymagania kwalifikacyjne w połączeniu z młodym wiekiem, dyspozycyjnością i posiadaniem doświadczenia zawodowego. W wielu przypadkach jest to sytuacja niemożliwa do pogodzenia. Nie bez winy jest także i młodzież, która mimo braku doświadczenia zawodowego stawia pracodawcom zbyt wygórowane oczekiwania finansowe.

Najwyższa liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w wieku 18–24 lata wystąpiła w końcu III kwartału 1994 r. – 1 047 283 osoby, tj. 35,9% zarejestrowanych bezrobotnych. Najniższy poziom bezrobocia osób w omawianej kategorii wiekowej odnotowany został w końcu II kwartału 1998 r. – 504 456 osób, osoby te stanowiły 29,9% ogółu zarejestrowanych.

Procentowy udział osób w wieku 18–24 lata w liczbie bezrobotnych ogółem.  
Stan w końcu okresu sprawozdawczego



Według stanu w końcu września 2004 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 755 456 osób w wieku 18–24 lata, tj. o 69 899 osób mniej niż w końcu 2003 r. (spadek o 8,5%). W tym samym czasie liczba bezrobotnych ogółem zmniejszyła się o 6,4%, a liczba bezrobotnych w wieku 55–59 lat wzrosła o 15,7%. Z roku na rok zwiększa się liczba bezrobotnych w starszych grupach wiekowych, co przejawia się również systematycznym wzrostem średniego wieku zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych. W końcu 1997 r. średni wiek bezrobotnych będących w ewidencji urzędów pracy wynosił 33,1 roku, zaś w końcu września 2004 r. wzrósł do 35,4 roku.

Wraz ze zmniejszaniem się subpopulacji bezrobotnej młodzieży zmniejsza się również procentowy udział osób w wieku 18–24 lata w ogólnej liczbie bezrobotnych. W końcu września 2004 r. młodzież stanowiła 25,4% ogółu bezrobotnych znajdujących się w ewidencji urzędów pracy, tj. o 0,6 punktu procentowego mniej niż w końcu 2003 r.

Jednocześnie osoby młode są najmniej narażone na długotrwałe pozostawanie bez pracy. Z analizy średniego czasu pozostawania bez pracy według wieku wynika, że osoby w wieku 18–24 lata najkrócej pozostają w ewidencji bezrobotnych. W końcu III kwartału 2004 r. średni czas pozostawania bez pracy dla bezrobotnych ogółem wynosił 16,2 miesiąca, przy czym dla osób w wieku 18–24 lata wynosił on 11,4 miesiąca zaś dla następnych kategorii wiekowych systematycznie wzrastał do 21,8 miesiąca w przypadku osób w wieku 60–64 lata.

W okresie od stycznia do końca września 2004 r. napływ młodzieży do bezrobocia wyniósł 801 522 osoby i był o 3,2% wyższy niż w analogicznym okresie 2003 roku. Jednocześnie ze statystyki wyłączonych zostało 871 421 osób w wieku 18–24 lata (wzrost o 2,1%). Podstawowym powodem wyłączeń były podjęcia pracy przez 329 139 osób (37,8% odpływu młodzieży), niepotwierdzenie gotowości do pracy przez 280 514 osób (32,2% odpływu) i rozpoczęcie szkolenia lub stażu przez 120 167 osób (13,8%).

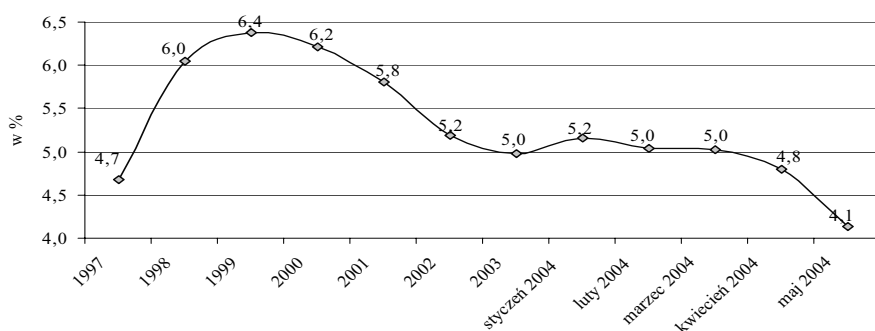
Mimo faktu, że odsetek młodzieży w liczbie ogółem zarejestrowanych wynosił w końcu września 2004 r. ponad 25%, to w napływie bezrobotnych do urzędów pracy, w okresie od stycznia do końca września, młodzież sta-

nowiła 41%, zaś w odpływie 40,3%. Wśród osób wyłączonych, w okresie 9 miesięcy 2004 r. ze statystyki bezrobocia z powodu podjęcia pracy, udział młodzieży wyniósł 30,7%, jednocześnie osoby w wieku 18–24 lata stanowiły 66,3% osób wyłączonych z powodu rozpoczęcia szkolenia i stażu.

Dane dotyczące liczby absolwentów rejestrujących się w urzędach pracy gromadzone były do końca maja 2004 r. Powodem tego jest fakt, że w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obowiązującej od 1 czerwca 2004 r. pojęcie absolwenta nie istnieje. Jednocześnie zgodnie z art. 49 ww. ustawy za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy uznani zostali m.in. bezrobotni do 25 roku życia.

W końcu maja 2004 r. status absolwenta posiadało 128 026 osób, tj. o 18,9% osób mniej niż w końcu 2003 r. Jednocześnie warto zaznaczyć, że już w końcu 2002 r. poziom bezrobocia absolwentów zmniejszył się o 7,7% w porównaniu ze stanem z końca 2001 r., mimo odnotowanego wówczas wzrostu bezrobocia ogółem o 3,3%. Również spadek bezrobocia absolwentów w końcu 2003 r. w odniesieniu do stanu z końca roku 2002 był znacznie wyższy niż w populacji bezrobotnych ogółem i wyniósł 5,3% wobec 1,3%.

Procentowy udział absolwentów w ogólnej liczbie bezrobotnych  
Stan w końcu okresu sprawozdawczego

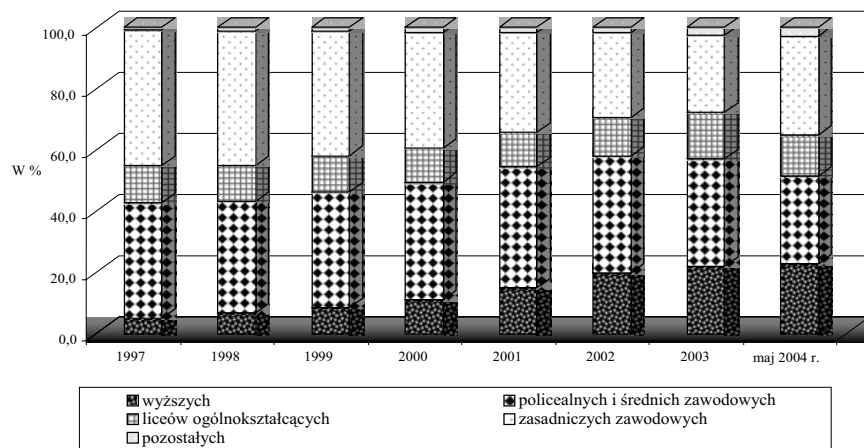


Sytuacja ta powodowała, że mimo sezonowych (miesięcznych) wahań procentowego udziału absolwentów w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych począwszy od 2000 r. udział absolwentów wśród zarejestrowanych w urzędach pracy z roku na rok zmniejszał się.

W końcu maja br. absolwenci stanowili 4,1% bezrobotnych znajdujących się w ewidencji.

Ze społecznego punktu widzenia niekorzystnym zjawiskiem, które pojawiło się na rynku pracy, jest dynamiczny wzrost liczby zarejestrowanych absolwentów legitymujących się dyplomami wyższych uczelni. W końcu maja 2004 r. stan tej grupy bezrobotnych wyniósł 29 447 osób (23,0% ogółu zarejestrowanych absolwentów).

Zarejestrowani absolwenci według typów szkół  
Stan w końcu okresu sprawozdawczego

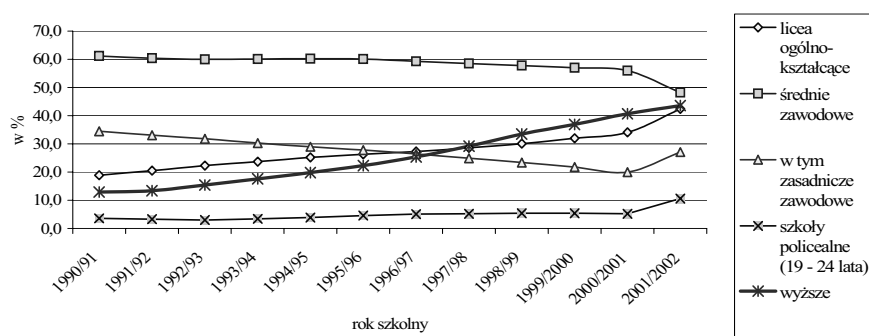


W okresie od stycznia do maja 2004 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 145 286 absolwentów, z tego 49 201 absolwentów szkół wyższych (33,9% napływu absolwentów). W tym samym okresie z ewidencji bezrobotnych wyłączono 175 196 absolwentów. Absolwenci z wykształceniem wyższym stanowili 31,3% odpływu. Podstawowym powodem wyłączeń bezrobotnych absolwentów ze statystyki były podjęcia pracy przez 60 309 absolwentów (w tym 22 859 szkół wyższych) oraz stażu przez 41 959 absolwentów (w tym 18 060 absolwentów szkół wyższych).

Fakt dynamicznego wzrostu absolwentów legitymujących się dyplomami wyższych uczelni wynika, nie tylko z aspiracji tych osób do uzyskania

wykształcenia, ale i z konieczności podnoszenia własnych kwalifikacji w celu sprostania wymogom rynku pracy.

Współczynnik skolaryzacji brutto w szkolnictwie ponadgimnazjalnym



Podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych jest też alternatywą dla bezrobotnej młodzieży w sytuacji braku pracy. Sprzyja temu dynamiczny rozwój szkolnictwa. Szczególnie szybko rozwija się szkolnictwo wyższe.

O wzroście zainteresowania młodzieży w podejmowaniu dalszej nauki świadczy współczynnik skolaryzacji brutto<sup>3</sup> w szkolnictwie wyższym, który wzrósł z 12,9% w roku szkolnym 1990/91 do 46,4% w roku szkolnym 2003/04.

W szkolnictwie policealnym na skutek szybkiego rozwoju nastąpił wzrost omawianego współczynnika z 3,6% w roku szkolnym 1990/91 do 10,6% w 2001/02 r.

W szkolnictwie średnim o profilu ogólnokształcącym współczynnik skolaryzacji brutto na przełomie roku szkolnego 1990/91 wynosił 18,9% i wzrastał stopniowo osiągając 42,4% w roku szkolnym 2001/02.

W szkolnictwie średnim zawodowym współczynnik ten stopniowo maleje z 61,2% w 1990/91 r. do 48,2% w roku szkolnym 2001/02 r.

<sup>3</sup> Współczynnik skolaryzacji brutto jest to stosunek wszystkich uczących się na danym poziomie kształcenia do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia

Natomiast w szkolnictwie zasadniczym zawodowym współczynnik skolaryzacji brutto w tym samym okresie zmniejszył się z 34,5% do 27,1%.

Z pewnością wpływ na wzrost współczynnika skolaryzacji brutto w szkolnictwie wyższym miała zwiększona liczba studentów wieczorowych i zaocznych oraz powstanie nowych miejsc w szkołach państwowych a przede wszystkim w szkołach wyższych niepaństwowych, pragnących przyciągnąć jak największą liczbę osób<sup>4</sup>. Potwierdza to dynamiczny wzrost liczby szkół wyższych, jak również liczby studentów i absolwentów szkół wyższych. W roku szkolnym 1990/91 istniało 112 szkół wyższych, zaś w 2003/04 działało ich 400. Liczba studentów w tym samym czasie wzrosła z 403,8 tys. do 1858,7 tys. osób (wzrost o 360,3%). Liczba absolwentów wyższych uczelni zwiększyła się z 56,1 tys. osób do 366,1 tys. osób w roku szkolnym 2002/2003 (wzrost o 552,6%).

Z danych wynika, że w roku szkolnym 2003/04 najwięcej studentów studiowało na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych (23,2% ogółu studentów), społecznych (13,0%) oraz pedagogicznych (11,3%).

Te same kierunki w roku szkolnym 2002/03 ukończyła największa część absolwentów, odpowiednio 32,3% ukończyło kierunki ekonomiczne i administracyjne, 14,4% społeczne oraz 14,3% kierunki pedagogiczne. Równocześnie absolwenci tychże kierunków najczęściej trafiają do urzędów pracy.

W rankingu zawodów wymagających posiadania wyższego wykształcenia według liczby zarejestrowanych absolwentów w końcu 2003 r. było m. in.:

- 4617 ekonomistów (4 pozycja w rankingu bezrobotnych absolwentów według zawodów) – 2,9% ogółu zarejestrowanych absolwentów posiadało ten zawód w końcu 2003 r.;
- 1846 specjalistów ds. marketingu i handlu (sprzedaży) – (19 lokata) – 1,2%;
- 1607 pedagogów (23 lokata) – 1,0%;
- 1531 specjalistów administracji publicznej (24 pozycja w rankingu) – 1,0%.

---

<sup>4</sup> Szkoły wyższe i ich finanse w 2003 r., GUS W-wa 2004.

Wśród 100 zawodów posiadanych przez najwyższą liczbę bezrobotnych absolwentów były 34 zawody zaliczane do grupy specjalistów. Liczba absolwentów, którzy posiadali te zawody wyniosła 21 406 osób, co stanowiło 13,6% bezrobotnych absolwentów w końcu 2003 r.

W 2003 roku w rankingu 100 zawodów posiadanych przez najwyższą liczbę bezrobotnych ogółem znalazły się tylko 4 zawody z grupy specjalistów:

- ekonomista (15 pozycja w rankingu zawodów według malejącej liczby bezrobotnych) – 33 138 osób bezrobotnych, tj. 1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych;
- specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży) – (72 lokata w rankingu) – 7392 osoby, tj. 0,2%;
- pozostali specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani (81 pozycja w rankingu) – 6209 osób, tj. 0,2%;
- specjalista administracji publicznej (93 pozycja) – 5021 osób, tj. 0,16%.

Dane wyraźnie pokazują, że najwięcej bezrobotnych absolwentów posiadających zawody wymagające wyższego wykształcenia zarejestrowanych było w zawodach, które zdobywa też najwięcej studentów i absolwentów. Potwierdza to niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy.



*Ewa Flaczyńska*

*Henryk Rogala*

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Realizacja programu „Pierwsza Praca” w okresie od stycznia do maja 2004 roku**

*Dzień 1 czerwca 2004 r. okazał się niezwykle istotną datą w realizacji programu „Pierwsza Praca”, tego dnia bowiem program wszedł już w trzeci rok realizacji oraz w tym samym dniu wdrożona została ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która rozszerzyła krąg beneficjentów programu oraz w znaczący sposób wzmocniła oferowane instrumentarium wsparcia.*

Dla młodych ludzi udane wejście na rynek pracy ma szczególnie wydźwięk społeczny, ponieważ to właśnie pierwsze doświadczenie zawodowe ma ogromne oddziaływanie na dalszą karierę zawodową. Osoby rozpoczynające dopiero karierę zawodową zazwyczaj nie są w wystarczający sposób wyposażone w wiedzę i umiejętności warunkujące zaistnienie na współczesnym rynku pracy. Brak zaś doświadczenia zawodowego oraz obawy pracodawców przed ponoszeniem kosztów związanych z inwestowaniem w tworzenie nowych miejsc pracy niejednokrotnie stanowią barierę nie do pokonania w dotarciu do zatrudnienia i jego utrzymaniu. W konsekwencji znaczny procent młodych ludzi nie potrafiąc odnaleźć swego miejsca na rynku pracy rejestruje się w urzędach pracy, oczekując od publicznych służb zatrudnienia wsparcia w skutecznym zaistnieniu na rynku pracy.

Reakcją Rządu na trudną sytuację młodych ludzi na rynku pracy było przygotowanie i wdrożenie w czerwcu 2002 roku pakietu działań pn. „Pierwsza Praca”, stanowiącego integralną część strategii społeczno-gospodarczej pn. „Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca”. Podstawowym celem programu „Pierwsza Praca” jest zwiększenie szans na uzyskanie doświadczenia zawodowego oraz podjęcie pierwszego zatrudnienia przez młodych ludzi.

Do dnia 31 maja 2004 roku działania podejmowane w ramach programu adresowane były głównie do osób bezrobotnych posiadających status absolwenta oraz do osób długotrwale bezrobotnych, dotychczas niezatrudnionych w wieku 18–24 lata.

Oferowane w programie instrumentarium wsparcia składa się z systemu różnorodnych komponentów oddziałujących na różne grupy młodych ludzi, w zależności od ich sytuacji na rynku pracy oraz potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej. Przystąpienie do programu umożliwia młodym ludziom uzyskanie wiedzy o współczesnym rynku pracy, uczy planowania kariery zawodowej, wyposaża w umiejętności praktyczne niezbędne w skutecznym poszukiwaniu pracy, motywuje do dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz, co najważniejsze, umożliwia zdobycie doświadczenia zawodowego i podjęcie pierwszej pracy.

Natomiast dla pracodawców korzyści jakie daje program „Pierwsza Praca” w postaci subsydiowania kosztów tworzenia i utrzymania miejsc pracy stanowią istotny impuls wyzwalający zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach mechanizmy prozatrudnieniowe.

Działania podejmowane w ramach programu ukierunkowane są jednocześnie na wdrażanie szeregu rozwiązań lokalnych ułatwiających młodym ludziom dotarcie do szerokiego spektrum programów aktywizujących, umożliwiających podjęcie zatrudnienia.

W poniższym artykule zostanie przedstawiona informacja o działaniach podejmowanych w ramach programu „Pierwsza Praca” w okresie od stycznia do maja 2004 roku i osiągniętych w tym czasie wynikach. Z uwagi na wejście w życie w dniu 1 czerwca br. przywołanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – główny nacisk w opracowaniu

zostanie położony na przedstawienie działań podejmowanych przez urzędy pracy, które miały umocowanie prawne w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz w ustawie o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół.

Dodatkowo artykuł zawiera elementy podsumowujące realizację programu „Pierwsza Praca” w okresie od czerwca 2002 roku do maja 2004 roku, tj. w czasie kiedy główne zasady funkcjonowania programu regulowały dwie wyżej wskazane ustawy.

### **Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy**

W końcu maja 2004 r. udział młodych ludzi w wieku 18–24 lata wynosił 24,4% ogółu bezrobotnych. Liczba bezrobotnej młodzieży zarejestrowanej w urzędach pracy wyniosła w maju br. 755,2 tys. osób.

W analizowanym okresie napływ w tej grupie wiekowej wyniósł 377,3 tys. osób, przy odpływie 447,4 tys. osób. W odpływie dominowały podjęcia pracy w liczbie 187,2 tys. osób oraz nie potwierdzenia gotowości do pracy – 139,8 tys. osób. W podjęciach pracy główną rolę odegrała praca niesubsydiowana, którą podjęło 152,4 tys. osób. O wielkości napływu decydowały głównie ponowne rejestracje, które stanowiły 72,4% całego napływu w omawianym okresie (273,2 tys. osób).

Na koniec maja 2004 r. status absolwenta posiadało 128,0 tys. bezrobotnych. Napływ absolwentów w ciągu pierwszych 5 miesięcy 2004 roku wyniósł 145,3 tys. osób, przy odpływie 175,2 tys. osób. Podjęcia pracy stanowiły prawie 34,4% odpływu absolwentów z rejestrów bezrobotnych.

### **Działania urzędów pracy w okresie od stycznia do maja 2004 roku**

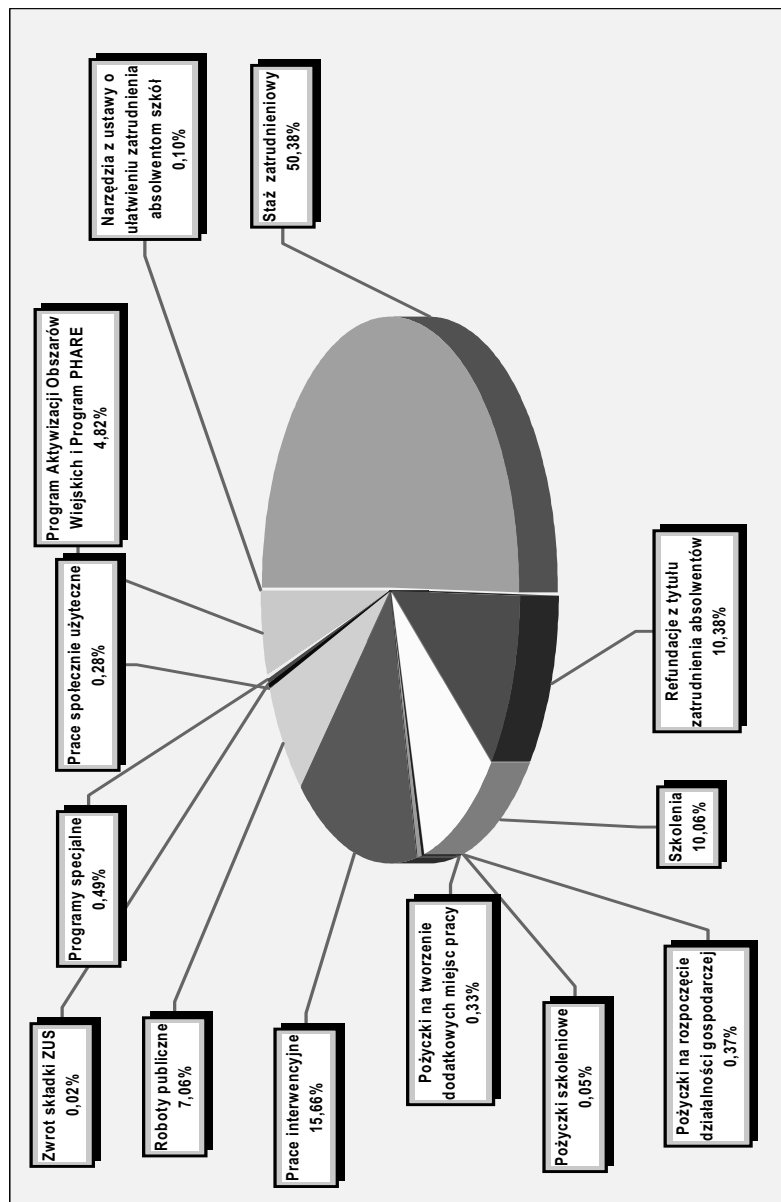
W okresie od stycznia do maja 2004 roku w ramach programu „Pierwsza Praca” aktywnymi programami rynku pracy objęto 77 534 bezrobotnych, w tym 56 865 bezrobotnych posiadających status absolwenta (co stanowiło 39,1% wszystkich zarejestrowanych w tym samym czasie absolwentów).

Uczestnicy programu „Pierwsza Praca” objęci w okresie od stycznia do maja 2004 roku aktywnymi programami rynku pracy.

Forma aktywizacji	Liczba aktywizowanych ogółem (absolwenci oraz bezrobotni w wieku 18-24 lata, dotychczas niepracujący)	W % do ogółu aktywizowanych	Liczba aktywizowanych absolwentów	W % do ogółu aktywizowanych absolwentów
Staż	39 065	50,38	39 065	68,70
Refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów	8 047	10,38	8 047	14,15
Szkolenia	7 799	10,06	2 922	5,14
Pożyczki szkoleniowe	42	0,05	5	0,01
Pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	284	0,37	115	0,20
Pożyczki na tworzenie dodatkowych miejsc pracy	256	0,33	92	0,16
Prace interwencyjne	12 138	15,66	3 883	6,83
Roboty publiczne	5 477	7,06	1 424	2,50
Prace społecznie użyteczne	215	0,28	215	0,38
Zwrot składki ZUS	12	0,02	4	0,01
Zwrot kosztów dojazdu do pracy i zakwaterowania <sup>1</sup>	1 905	2,46	1 492	2,62
Programy specjalne	379	0,49	60	0,11
Program Aktywizacji Obszarów Wiejskich i Program PHARE	3 739	4,82	952	1,67
Narzędzia z ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół	81	0,10	81	0,14
<b>RAZEM</b>	<b>77 534</b>	<b>100%</b>	<b>56 865</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Forma ta nie tworzy samodzielnie miejsc pracy, towarzyszy jedynie pozostałym w proporcjach niemożliwych do uchwycenia. Została umieszczona ponieważ nie ma innej możliwości wykazania jej wpływu na powstanie nowego miejsca pracy albo podjęcie zatrudnienia przez osobę bezrobotną.

Procentowy udział zastosowania aktywnych programów rynku pracy wobec ogółu uczestników programu „Pierwsza Praca” w okresie od stycznia do maja 2004 roku.



W tym okresie formami aktywizacji zawodowej, którymi najczęściej obejmowano młodych ludzi były staże, prace interwencyjne, refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów oraz szkolenia.

Formą aktywizacji zawodowej, która cieszyła się zdecydowanie największą popularnością okazały się staże, którymi objęto 39 065 osób, tj. odpowiednio 68,7% aktywizowanych absolwentów i 50,4% ogółu wszystkich uczestników programu. W analizowanym okresie 2004 roku do wykonywania stażu skierowano 3,9 tys. osób więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.

Bezrobotni ze statusem absolwenta skierowani do odbycia stażu  
w okresie od stycznia do maja 2004 roku wg województw

Lp.	Województwo	Bezrobotni ze statusem absolwenta
1.	Dolnośląskie	2 532
2.	Kujawsko-pomorskie	1 656
3.	Lubelskie	3 954
4.	Lubuskie	658
5.	Łódzkie	3 167
6.	Małopolskie	2 560
7.	Mazowieckie	4 491
8.	Opolskie	1 235
9.	Podkarpackie	2 072
10.	Podlaskie	1 302
11.	Pomorskie	1 363
12.	Śląskie	5 297
13.	Świętokrzyskie	2 052
14.	Warmińsko-mazurskie	1 530
15.	Wielkopolskie	3 324
16.	Zachodniopomorskie	1 872
	Razem	39 065

Drugą pod względem popularności formą aktywizacji zawodowej okazały się prace interwencyjne. W okresie od stycznia do maja 2004 ro-

ku w ramach tej formy skierowano do pracy 12 138 osób (w tym 3883 absolwentów), co stanowi odpowiednio 6,8% aktywizowanych absolwentów i 15,7% ogółu aktywizowanych w tym okresie. Wart podkreślenia jest fakt, że w pierwszych pięciu miesiącach 2004 roku nastąpił 9-krotny wzrost stosowania tej formy aktywizacji zawodowej w stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego.

Uczestnicy programu „Pierwsza Praca” skierowani na prace interwencyjne  
w okresie od stycznia do maja 2004 roku wg województw

Lp.	Województwo	Bezrobotni ogółem	W tym absolwenci
1.	Dolnośląskie	634	119
2.	Kujawsko-pomorskie	1 048	310
3.	Lubelskie	1 284	394
4.	Lubuskie	46	8
5.	Łódzkie	1 147	350
6.	Małopolskie	985	268
7.	Mazowieckie	1 048	508
8.	Opolskie	343	70
9.	Podkarpackie	1 056	371
10.	Podlaskie	433	179
11.	Pomorskie	595	181
12.	Śląskie	965	285
13.	Świętokrzyskie	240	157
14.	Warmińsko-mazurskie	527	170
15.	Wielkopolskie	1 311	394
16.	Zachodniopomorskie	476	119
	Razem	12 138	3 883

W ramach refundacji z tytułu zatrudnienia absolwenta, które stanowiły trzecią pod względem popularności pozycję wśród narzędzi programu, skierowano do pracy 8047 absolwentów, co stanowi 14,2% aktywizowanych absolwentów i 10,4% ogółu wszystkich uczestników.

---

Studia i opracowania

---

Bezrobotni ze statusem absolwenta objęci refundacjami wynagrodzenia  
w okresie od stycznia do maja 2004 roku wg województw

Lp.	Województwo	Bezrobotni ze statusem absolwenta
1.	Dolnośląskie	522
2.	Kujawsko-pomorskie	654
3.	Lubelskie	390
4.	Lubuskie	208
5.	Łódzkie	491
6.	Małopolskie	761
7.	Mazowieckie	1 070
8.	Opolskie	213
9.	Podkarpackie	885
10.	Podlaskie	340
11.	Pomorskie	485
12.	Śląskie	448
13.	Świętokrzyskie	143
14.	Warmińsko-mazurskie	621
15.	Wielkopolskie	598
16.	Zachodniopomorskie	218
	Razem	8 047

Kolejną pod względem popularności formą aktywizacji okazały się szkolenia, którymi objęto w okresie pierwszych 5 miesięcy 2004 roku 7799 osób (w tym 2922 absolwentów), co stanowi odpowiednio 5,14% aktywizowanych absolwentów i 10,1% wszystkich osób aktywizowanych w tym okresie. Analiza obszarów szkolenia podejmowanego przez beneficjentów programu wskazuje na szczególne zainteresowanie przygotowaniem do prowadzenia pojazdów, obsługi komputera i obsługi maszyn i urządzeń.



---

## Studia i opracowania

---

Uczestnicy programu „Pierwsza Praca” objęci szkoleniami w okresie od stycznia do maja 2004 roku wg województw

Lp.	Województwo	Bezrobotni ogółem	W tym absolwenci
1.	Dolnośląskie	596	260
2.	Kujawsko-pomorskie	615	226
3.	Lubelskie	543	225
4.	Lubuskie	159	35
5.	Łódzkie	506	184
6.	Małopolskie	404	106
7.	Mazowieckie	779	472
8.	Opolskie	277	98
9.	Podkarpackie	417	196
10.	Podlaskie	293	166
11.	Pomorskie	603	209
12.	Śląskie	1 018	261
13.	Świętokrzyskie	46	20
14.	Warmińsko-mazurskie	358	124
15.	Wielkopolskie	613	194
16.	Zachodniopomorskie	572	146
Razem		7 799	2 922

Dodatkowo w analizowanym okresie:

- wzrosło zainteresowanie młodych ludzi podjęciem pracy w formie samozatrudnienia. Działalność gospodarczą na własny rachunek rozpoczęły 284 osoby (w tym 115 absolwentów), głównie w sekcji handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego. Dodatkowo utworzono 256 nowych miejsc pracy, głównie dla osób długotrwale bezrobotnych, dotychczas nie pracujących w wieku 18–24 lata. Stanowi to odpowiednio wzrost w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego o 178 osób podejmujących samozatrudnienie oraz o 177 tworzonych miejsc pracy dla ludzi młodych;

- nastąpił ponad 6-krotny wzrost liczby osób kierowanych do wykonywania pracy w ramach robót publicznych. W pierwszych pięciu miesiącach 2004 roku skierowano na tę formę aktywizacji 5477 osób (w tym 1424 absolwentów);
- do wykonywania prac społecznie użytecznych skierowano 215 absolwentów, tj. o 126 osób mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku, zwrotem kosztów dojazdu do pracy i zakwaterowania objęto 1905 osób (w tym 1492 absolwentów), co stanowiło blisko 2-krotny wzrost w porównaniu z rokiem ubiegłym, w ramach programów specjalnych zaktywizowano 379 osób, tj. o 274 osoby więcej niż w roku ubiegłym, zaś zwrotem składki ZUS objęto 12 osób;
- projekty realizowane w ramach Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich i programu PHARE były adresowane do 3739 osób z 13 województw, co stanowiło 3,5-krotnie wzrost w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego;
- ustawa o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół poprzez możliwość refundacji z Funduszu Pracy składek na ubezpieczenie rentowe i wypadkowe absolwentom podejmującym działalność gospodarczą oraz refundacje składek na ubezpieczenie rentowe i wypadkowe pracodawcom zatrudniającym absolwenta, stała się instrumentem aktywizującym 81 osób.

W okresie od stycznia do maja 2004 roku z usług informacji zawodowej, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy skorzystało 244 658 osób, w tym 105 421 absolwentów. Zorganizowano dla nich: blisko 4,7 tys. spotkań informacyjnych, 56,5 tys. indywidualnych spotkań z doradcą, 3,1 tys. grup zajęć w ramach poradnictwa grupowego i 3,3 tys. grup w zakresie informacji zawodowej, 1,5 tys. zajęć warsztatowych w ramach budowania indywidualnych planów działania, oraz 1,9 tys. spotkań w ramach giełd i targów pracy.

W okresie od stycznia do maja 2004 roku różnymi formami aktywizacji zawodowej objęto 322 192 osoby, w tym:

- a) aktywnymi programami rynku pracy – 77 534 osoby,
- b) działaniami wspomagającymi w zakresie informacji zawodowej, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy – 244 658 osób.

Wyniki realizacji programu „Pierwsza Praca” w okresie od stycznia do maja 2004 roku niezbicie wskazują, że instrumenty mające charakter zachęty ekonomicznej lub pozwalające w okresie zdobywania pierwszego doświadczenia zawodowego całkowicie odciążyć budżety przedsiębiorców są najlepszym sposobem przełamywania bariery i niechęci do powierzania jakiegokolwiek pracy młodym ludziom.

Przedstawione dane potwierdzają także, że środowisko młodych ludzi oczekuje pomocy w zakresie zdobycia wiedzy oraz nabycia umiejętności niezbędnych do zaistnienia na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, szczególnie w czasie pierwszych dni po zakończeniu edukacji. Dodatkowo przedstawione informacje są sygnałem jak silnie środowisko młodych ludzi potrzebuje wsparcia umożliwiającego swobodne poruszanie się na rynku pracy oraz ukazuje jak silna jest potrzeba kontynuowania działań ułatwiających bezrobotnym bezpośredni kontakt z pracodawcami.

### **Projekty partnerskie oraz działania promujące rozwiązania programu „Pierwsza Praca”**

W okresie od stycznia do maja 2004 roku instrumentarium programu „Pierwsza Praca” dodatkowo wzbogacało szereg inicjatyw, takich jak: „Zielone miejsca pracy”, działania Ochotniczych Hufców Pracy w ramach programu „Pierwsza Praca”, projekt „Mobilne Centra Informacji Zawodowej”, II edycja konkursu o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery, III edycja konkursu o granty na tworzenie gminnych centrów informacji, III edycja konkursu o granty na rozwój akademickich biur karier, projekt „Praca dla absolwenta”, program JUNIOR, umowy międzynarodowe dotyczące stażu.

Ten szeroki zakres wspólnych inicjatyw Ministra Gospodarki i Pracy realizowanych z wieloma innymi instytucjonalnymi partnerami stanowi bodziec dla przedsięwzięć ukierunkowanych na ułatwienie młodym ludziom wejścia na rynek pracy, jak również pozwoli wypracować ścieżki proceduralne do tworzenia sieci lokalnego partnerstwa. Przedsięwzięcia te, mimo, iż nie zawsze skutkowały mierzalnymi efektami zatrudnieniowymi, wyposażyły liczną grupę młodych ludzi w wiedzę i umiejętności ułatwiające swobodne poruszanie się po rynku pracy.

Dodatkowo dążąc do wyposażenia młodych ludzi oraz pracodawców w kompleksowe informacje o rozwiązaniach programu „Pierwsza Praca” w analizowanym okresie intensywnie prowadzono stronę internetową [www.lpraca.gov.pl](http://www.lpraca.gov.pl) powiązaną ze specjalnym numerem telefonicznym oraz wdrożono prace nad kolejną edycją publikacji „Wyprawka Maturzysty” będącą swoistym przewodnikiem ku karierze, zawierającym informacje niezbędne dla młodych ludzi kończących szkoły.

Wymienione działania cieszyły się niesłabnącą popularnością wśród osób zainteresowanych skorzystaniem z oferty programu „Pierwsza Praca”, co w pełni ukazuje trafność i zasadność podejmowania inicjatyw umożliwiających szybkie dotarcie do kompleksowej informacji o instrumentarium i inicjatywach wdrażanych w ramach tego programu. Jednocześnie wykazywane przez młodych ludzi oraz pracodawców ogromne zainteresowanie w dotarciu do wiedzy o programie „Pierwsza Praca” jest dowodem na konieczność stałego kontynuowania podobnych działań w przyszłości.

### **Wyniki osiągnięte podczas realizacji programu „Pierwsza Praca” w okresie od czerwca 2002 roku do maja 2004 roku**

Dzień 31 maja br. był ostatnim dniem obowiązywania regulacji ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół, tj. ustaw, które w zasadniczej mierze regulowały zasady funkcjonowania programu „Pierwsza Praca” od początku jego wdrożenia.

W okresie od czerwca 2002 roku do maja 2004 roku, aktywnymi programami rynku pracy objęto 384 488 młodych bezrobotnych, tj. bezrobotnych ze statusem absolwenta oraz długotrwale bezrobotnych, dotychczas nie pracujących w wieku 18–24 lata.

Wśród aktywnych programów rynku pracy największym zainteresowaniem cieszyły się staże, na które od czerwca 2002 roku do maja 2004 roku skierowano blisko 212 tys. bezrobotnych ze statusem absolwenta, tj. 55,06% ogółu wszystkich uczestników programu „Pierwsza Praca”.

Wyszczególnienie	Okres realizacji: czerwiec 2002 – maj 2004 roku	W % do ogółu uczestników programu
Uczestnicy programu „Pierwsza Praca” objęci aktywnymi programami rynku pracy – w tys. osób, w tym:	384 488	55,06
Skierowani do odbycia stażu	211 699	

Drugą pod względem zastosowania formą aktywizacji zawodowej okazały się szkolenia, którymi objęto blisko 59 tys. osób, tj. 15,27% ogółu uczestników programu.

Wyszczególnienie	Okres realizacji: czerwiec 2002 – maj 2004 roku	W % do ogółu uczestników programu
Uczestnicy programu „Pierwsza Praca” objęci aktywnymi programami rynku pracy – w tys. osób, w tym:	384 488	15,27
Objęci szkoleniami	58 727	

Trzecią formą, która cieszyła się dużą popularnością wśród uczestników programu okazały się refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów, z których skorzystało blisko 54 tys. bezrobotnych ze statusem absolwenta, tj. 14,02% ogółu uczestników programu.

## Studia i opracowania

Wyszczególnienie	Okres realizacji: czerwiec 2002 – maj 2004 roku	W % do ogółu uczestników programu
Uczestnicy programu „Pierwsza Praca” objęci aktywnymi programami rynku pracy – w tys. osób, w tym:	384 488	14,02
Objęci refundacjami z tytułu zatrudnienia absolwentów	53 915	

Czwartą pod względem popularności formą programu okazały się prace interwencyjne, do wykonywania których od początku realizacji programu skierowano ponad 26 tys. osób, tj. 6,79% ogółu uczestników.

Wyszczególnienie	Okres realizacji: czerwiec 2002 – maj 2004 roku	W % do ogółu uczestników programu
Uczestnicy programu „Pierwsza Praca” objęci aktywnymi programami rynku pracy – w tys. osób, w tym:	384 488	6,79
Skierowani na prace interwencyjne	26 116	

Kolejną pod względem popularności formą aktywizacji zawodowej okazały się roboty publiczne, którymi od początku realizacji programu objęto ponad 15 tys. osób, tj. 3,92% ogółu uczestników programu.

Wyszczególnienie	Okres realizacji: czerwiec 2002 – maj 2004 roku	W % do ogółu uczestników programu
Uczestnicy programu objęci aktywnymi programami rynku pracy – w tys. osób, w tym:	384 488	3,92
Skierowani na roboty publiczne	15 088	

Pozostałe formy aktywizacji zawodowej dotyczyły tylko niespełna 19 tys. osób, tj. blisko 5% ogółu uczestników programu „Pierwsza Praca”. Pełne zestawienie zastosowania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w okresie od czerwca 2002 roku do maja 2004 roku wobec ogółu uczestników programu „Pierwsza Praca”, tj. absolwentów oraz bezrobotnych w wieku 18–24 lata dotychczas nie pracujących, przedstawia poniższe zestawienie.

Forma aktywizacji	Liczba aktywowizowanych w okresie od czerwca 2002 r. do grudnia 2002 r.	Liczba aktywowizowanych w roku 2003	Liczba aktywowizowanych w okresie od stycznia do maja 2004 r.	Liczba aktywowizowanych ogółem w okresie od czerwca 2002 r. do maja 2004 r.	W % do ogółu aktywowizowanych
Staż	52 496	120 138	39 065	211 699	55,06
Refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów	18 702	27 166	8 047	53 915	14,02
Szkolenia	20 964	29 964	7 799	58 727	15,27
Pożyczki szkoleniowe	26	69	42	137	0,04
Pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	531	807	284	1 622	0,42
Pożyczki na tworzenie dodatkowych miejsc pracy	274	390	256	920	0,24
Prace interwencyjne	2 562	11 416	12 138	26 116	6,79
Roboty publiczne	1 723	7 888	5 477	15 088	3,92
Prace społecznie użyteczne	928	735	215	1 878	0,49
Zwrot składki ZUS	10	19	12	41	0,01
Zwrot kosztów dojazdu do pracy i zakwaterowania <sup>2</sup>	1 318	4 641	1 905	7 864	2,05
Programy specjalne	702	1 098	379	2 179	0,57
Program Aktywizacji Obszarów Wiejskich i Program PHARE	1 256	6 698	3 739	11 693	3,04
Narzędzia z ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół	163	229	81	473	0,12
RAZEM	100 337	206 617	77 534	384 488	100%

<sup>2</sup> Forma ta nie tworzy samodzielnie miejsc pracy, towarzyszy jedynie pozostałym w proporcjach niemożliwych do uchwycenia. Została umieszczona ponieważ nie ma innej możliwości wykazania jej wpływu na powstanie nowego miejsca pracy albo podjęcie zatrudnienia przez osobę bezrobotną.

\* W roku 2003 włączono do programu osoby długotrwale bezrobotne dotyczące nie zatrudnione, w wieku 18-24 lata.

Formami pomocy w zakresie informacji zawodowej, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy (tzw. „miękkie oddziaływanie”) w okresie od czerwca 2002 roku do maja 2004 roku objęto 1 347,4 tys. młodych ludzi.

Wyszczególnienie	Okres realizacji programu: czerwiec – grudzień 2002 r.	Okres realizacji programu: styczeń – grudzień 2003 r.	Okres realizacji programu: styczeń – maj 2004 r.	Realizacja całego programu (od czerwca 2002 r. do maja 2004 r.)
Uczestnicy programu objęci formami pomocy w zakresie informacji zawodowej, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy (w tys. osób)	477,9	624,8	244,7	1 347,4

Od momentu wdrożenia programu „Pierwsza Praca” w czerwcu 2002 roku do maja 2004 roku z instrumentarium wsparcia skorzystało łącznie 1 731,9 tys. młodych ludzi, w tym z aktywnych programów rynku pracy – 384, 5 tys. osób, zaś z działań w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz doradztwa zawodowego – 1 347,4 tys. osób.

Dodatkowo wg danych pozyskanych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na podstawie ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół 2,8 tys. absolwentów korzystało z możliwości odstąpienia w ZUS od płacenia składki na ubezpieczenie emerytalne z tytułu rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (stan w I półroczu 2004).



## Podsumowanie

Program „Pierwsza Praca”, który został zainicjowany w trudnej sytuacji gospodarczej kraju oraz w momencie wchodzenia na rynek pracy kolejnych roczników wyżu demograficznego jest pozytywnie postrzegany przez środowisko najbardziej zainteresowane zdobyciem pierwszego doświadczenia zawodowego, a w konsekwencji uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia, tj. młodych ludzi wchodzących na rynek pracy, jak również cieszy się wielką popularnością wśród pracodawców oczekujących bezpośredniego wsparcia w tworzeniu nowych miejsc pracy.

Dotychczasowe wyniki realizacji programu „Pierwsza Praca” potwierdzają w pełni słuszność inicjowania wydzielonych projektów aktywizowania młodzieży, bowiem realizowana jest dzięki nim zasada umożliwiania zdobywania doświadczenia zawodowego różnym grupom młodych ludzi, w zależności od ich aktualnej sytuacji na rynku pracy i rzeczywistych potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej.

Program „Pierwsza Praca” poza bezpośrednio mierzalnymi efektami zatrudnieniowymi w postaci umożliwienia młodym ludziom dotarcia do stałego zatrudnienia, przynosi także inne efekty, a mianowicie:

- nie pozostawia młodych ludzi samym z ich problemami zawodowymi;
- przełamuje barierę wśród pracodawców nie angażowania młodych ludzi do procesów działalności gospodarczej z powodu nie posiadania doświadczenia zawodowego;
- motywuje młodych ludzi do ściślejszej współpracy ze służbami zatrudnienia, zwłaszcza do korzystania ze specjalistycznych usług doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

Mając na uwadze dobre wyniki osiągnięte podczas realizacji I i II edycji programu „Pierwsza Praca” w latach 2002–2003 oraz aprobatę społeczną z jaką spotkały się rozwiązania programu wśród jego beneficjentów – Minister Gospodarki i Pracy podjął decyzję o realizacji w 2004 roku III już edycji programu i dalszej intensyfikacji działań na rzecz młodych ludzi mających trudności na rynku pracy.

W związku z wejściem w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od dnia 1 czerwca br. beneficjentami programu „Pierwsza Praca” zostali wszyscy młodzi bezrobotni do 25 roku życia (w przypadku kierowania na staż absolwentów studiów wyższych bezrobotni do 27 roku życia), dotychczas niezatrudnieni, którym zaoferowano zmodyfikowane instrumentarium wsparcia, wynikające ze wskazanej ustawy.

Podjęto także decyzję o dalszej kontynuacji inicjatyw, które będą angażowały do działań na rzecz młodzieży szereg innych podmiotów poza służbami zatrudnienia. Wskazane organizacyjne rozszerzenie instrumentarium programu „Pierwsza Praca” powinno umożliwić skorzystanie z wielu inicjatyw o charakterze prozatrudnieniowym nie tylko młodym osobom, które już trafiły do urzędów pracy, ale także młodzieży szkolnej oraz akademickiej, dopiero wchodzącej na rynek pracy. Właśnie wspieranie młodych ludzi już na etapie edukacji szkolnej i akademickiej w dotarciu do wiedzy i narzędzi niezbędnych w efektywnym poszukiwaniu pracy mimo, że nie daje od razu bezpośrednich efektów zatrudnieniowych, zdecydowanie zwiększy szanse na dotarcie do zatrudnienia w najbliższej przyszłości.

Wdrożenie przytoczonych działań, jak również zintegrowanie dotychczasowych form aktywizacji zawodowej oferowanych młodym ludziom z Działaniem 1.2 „Perspektywy dla młodzieży” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, powinno w zdecydowany sposób zwiększyć szanse oraz możliwości młodych ludzi na wejście oraz zaistnienie na dynamicznie zmieniającym się polskim oraz europejskim rynku pracy.

Dodatkowo Ministerstwo Gospodarki i Pracy stojąc na stanowisku, że należy intensywnie promować te aktywne formy, które w największym stopniu wzmacniają umiejętności do samodzielnego poruszania się młodych ludzi po rynku pracy, samokształcenia i kreatywności oraz umożliwiają młodym osobom dotychczas nie pracującym jak najszybsze dotarcie do zatrudnienia i jego utrzymanie, przewiduje dokonanie analizy dotychczasowej efektywności programu „Pierwsza Praca”. Analiza będzie stanowiła podstawę do podjęcia decyzji o dalszych kierunkach realizowania programu w roku 2006 i latach następnych.

Mając powyższe na uwadze Ministerstwo Gospodarki i Pracy nie wyklucza po roku 2006 wygaszania pewnych instrumentów programu „Pierwsza Praca”, z uwagi na:

- znaczą różnicę wskaźnika efektywności poszczególnych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu,
- możliwość racjonalniejszego gospodarowania środkami Funduszu Pracy oraz środkami Europejskiego Funduszu Społecznego, wynikającą z systematycznej poprawy sytuacji gospodarczej kraju oraz zmniejszającej się liczby młodych osób wchodzących na rynek pracy.

Dokładna specyfikacja planowanych kierunków zmian w realizacji programu „Pierwsza Praca” oraz data ich wdrożenia zostanie ogłoszona przez Ministra Gospodarki i Pracy w najbliższym czasie.

*Katarzyna Głowacka*

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Pomoc publiczna w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 – przepisy krajowe**

### **Wstęp**

W poprzednim numerze *Rynku Pracy* przedstawiono syntetyczną informację na temat stosowania przepisów wspólnotowych odnośnie pomocy publicznej udzielanej w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006. Tak jak podkreślono, stanowią one ramy prawne, które zostały uszczegółowione na poziomie krajowym. Pomoc udzielana w ramach SPO RZL opiera się bowiem również na szeregu rozporządzeń krajowych (programów pomocowych), których podstawowy zakres zostanie przedstawiony w niniejszym artykule. Znajomość poniższych przepisów uzupełnia wiedzę na temat funkcjonowania pomocy publicznej w ramach SPO RZL.

### **Program pomocowy – definicja**

Program pomocowy to akt normatywny, na podstawie którego może być udzielana pomoc indywidualna przedsiębiorstwu określonemu w tym akcie

w sposób ogólny i abstrakcyjny. Program pomocowy określa m.in. podstawę prawną udzielenia pomocy, cel, wielkość, intensywność pomocy, zakres podmiotowy beneficjentów pomocy, formę i czas trwania programu<sup>1</sup>.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz.U. Nr 123, poz. 1291), projekty programów pomocowych, w tym przewidujących udzielanie pomocy w ramach wyłączeń grupowych, wymagają uzyskania opinii Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK). Z kolei projekty programu pomocowego przewidującego udzielanie pomocy *de minimis* podlegają wyłącznie zgłoszeniu Prezesowi UOKiK, który może przedstawić zastrzeżenia dotyczące przejrzystości zasad udzielania pomocy.

Pomoc publiczna w SPO RZL, która udzielana jest w ramach wyłączeń grupowych lub na zasadzie *de minimis*, opiera się na aktach normatywnych, omówionych poniżej.

## Pomoc na szkolenie

Pomoc na szkolenie, oparta na wspólnotowym rozporządzeniu 68/2001<sup>2</sup>, jest udzielana w ramach Działania 1.6, adresowanego do kobiet oraz w ramach Działania 2.3, mającego na celu rozwój kadr gospodarki.

**Pomoc udzielana w ramach Działania 1.6. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet**, uregulowana została szczegółowo w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 września 2004 r. *w sprawie szczególnych warunków i trybu udzielania pomocy na szkolenia* (Dz.U. Nr 234, poz. 2347). Zgodnie z tym rozporządzeniem, pomoc jest udzielana przedsiębiorcom za pośrednictwem projektodawców, którymi mogą być:

---

<sup>1</sup> Ambroziak A.A., Kaliszuk E., *Warunki udzielania pomocy publicznej w Polsce po akcesji do UE*, Polska w Unii Europejskiej Tom III, redakcja naukowa i koordynacja: E. Kawecka-Wyrzykowska i E. Synowiec, 2004.

<sup>2</sup> Rozporządzenie 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE *do pomocy szkoleniowej* (Dz. Urz. WE L 010, z 13.01.2001).

- ośrodki doradztwa rolniczego,
- przedsiębiorcy wykonujący działalność gospodarczą w zakresie szkoleń,
- jednostki naukowe, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 12 stycznia 1991 r. o Komitecie Badań Naukowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 33, poz. 389 oraz z 2003 r. Nr 39, poz. 335), posiadające osobowość prawną,
- instytucje rynku pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001),
- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne,
- ośrodki poradnictwa zawodowego i psychologicznego.

Wnioski zostają wybrane do realizacji w trybie konkursowym, a projektodawcy uzyskują bezzwrotne dofinansowanie na realizację szkoleń. Następnie podpisują umowy z przedsiębiorcami – beneficjentami pomocy.

Pomoc może być udzielana przedsiębiorcy, jeżeli wraz z inną pomocą, bez względu na jej formę i źródło, otrzymaną przez niego na dane szkolenie, nie przekracza równowartości 1 miliona euro.

**W przypadku Działania 2.3. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki** szczegółowe warunki i tryb udzielania pomocy reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich (Dz.U. Nr 207, poz. 2115). Rozporządzenie określa kategorie potencjalnych projektodawców uprawnionych do składania wniosków do PARP w ramach Działania 2.3. Są to:

- organy prowadzące szkołę lub inne placówki działające w systemie oświaty,
- szkoły wyższe,
- jednostki naukowe, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 12 stycznia 1991 r. o Komitecie Badań Naukowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 33, poz. 389 oraz z 2003 r. Nr 39, poz. 335), posiadające osobowość prawną,

- osoby prawne, które zgodnie ze statutem prowadzą działalność szkoleniową,
- przedsiębiorcy wykonujący działalność gospodarczą w zakresie szkoleń,
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
- Centrum Onkologii – Instytut im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie.

Podobnie jak w przypadku Działania 1.6 projektodawca, aby uzyskać dofinansowanie na realizację szkolenia, składa wnioszek o dofinansowanie realizacji projektu. Dołącza do niego program szkolenia, zawierający diagnozę potrzeb edukacyjnych szkolonych osób, wynikającą z potrzeb przedsiębiorców zatrudniających te osoby, założenia organizacyjno-programowe określające m.in. nazwę formy szkolenia, zakres tematyczny, szacunkową liczbę uczestników, sposób doboru uczestników, liczbę godzin lekcyjnych i liczebność grup szkoleniowych, a także plan nauczania, określający przedmioty lub tematy nauczania, wykaz wykładowców i doradców wraz z życiorysami kluczowych wykładowców oraz rozkład zajęć. Musi także przedstawić kosztorys realizacji szkolenia w poszczególnych miesiącach, a jeśli czas realizacji szkolenia przekracza 12 miesięcy – kosztorys realizacji szkolenia w okresie pierwszych 12 miesięcy i ramowy budżet szkolenia w pozostałych etapach.

Również w tym przypadku pomoc może być udzielana przedsiębiorcy o ile nie przekracza ona równowartości 1 miliona euro.

### **Pomoc w zakresie zatrudnienia**

Rozporządzenie wspólnotowe 2204/2002<sup>3</sup> jest podstawą prawną dla programów pomocowych, na których oparto udzielanie pomocy w Działaniach SPO RZL adresowanych do osób bezrobotnych, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, kobiet oraz osób niepełnosprawnych.

---

<sup>3</sup> Rozporządzenie 2204/2002 z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia (Dz. Urz. WE L 337, z 13.12.2002).

**W przypadku Działań: 1.2. Perspektywy dla młodzieży, 1.3 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia, 1.5. Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka oraz 1.6. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet**, udzielanie pomocy reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 lipca 2004 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz.U. Nr 161, poz. 1683). Reguluje ono kwestię zatrudniania osób bezrobotnych zarówno u przedsiębiorców, jak i u pracodawców nie będących przedsiębiorcami. W tym drugim przypadku, tj. w sytuacji gdy zatrudnianie nie wiąże się z udzielaniem pomocy przedsiębiorcom, nie ma zastosowania rozporządzenie 2204/2002. Jednakże Komisja Europejska wymaga, aby ten typ zatrudnienia, organizowany w ramach SPO RZL i następnie refundowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, był powiązany z inną formą wsparcia, np. szkoleniem – kompleksowość usługi ma wykazać jej aktywizujący charakter i pomoc osobie bezrobotnej.

Osoby, które mogą zostać skierowane na prace interwencyjne, to:

- w ramach Działania 1.2: bezrobotna młodzież do 25 roku życia oraz bezrobotni absolwenci, którzy spełniają przynajmniej jeden z poniższych warunków:
  - są długotrwanie bezrobotni,
  - samotnie wychowują dziecko do 7 roku życia,
  - nie posiadają kwalifikacji zawodowych,
  - są niepełnosprawni.
- w ramach Działania 1.3: osoby bezrobotne powyżej 25 roku życia z wyłączeniem absolwentów, które spełniają przynajmniej jeden z poniższych warunków:
  - są długotrwanie bezrobotne,
  - w danym roku kalendarzowym ukończyły pięćdziesiąty rok życia,
  - samotnie wychowują dziecko do 7 roku życia,
  - nie posiadają kwalifikacji zawodowych,
  - są niepełnosprawne.



- w ramach Działania 1.5: osoby bezrobotne przez okres powyżej 24 miesięcy od dnia ostatniej rejestracji;
- w ramach Działania 1.6: bezrobotne kobiety samotnie wychowujące dziecko, bezrobotne kobiety niepełnosprawne, bezrobotne kobiety bez kwalifikacji zawodowych, bezrobotne kobiety powyżej 50 roku życia.

Wydatkami kwalifikującymi się do objęcia pomocą są koszty płac nowych pracowników, na które składają się:

- wynagrodzenia brutto, oraz
- opłacone od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne.

Sposób obliczania pomocy zależy przede wszystkim od tego, czy przedsiębiorca tworzy nowe miejsce pracy czy zatrudnia osobę na istniejące miejsce pracy. W pierwszym przypadku wielkość pomocy oblicza się w stosunku do kosztów, które przedsiębiorca poniósłby w okresie 2 lat, tzn.

koszty płacy brutto x 24 miesiące x liczba osób które będą zatrudnione

Kwota uzyskana w ten sposób stanowi **koszty kwalifikujące się do objęcia pomocą**. Przedsiębiorca otrzyma część tej kwoty, w zależności od tego, na terenie którego podregionu tworzy nowe miejsce pracy<sup>4</sup>:

- 30% kosztów jeżeli na obszarze należącym do podregionu 42 (Poznań) lub 22 (Warszawa),
- 40% kosztów jeżeli na obszarze należącym do podregionu 4 (Wrocław), 17 (Kraków) lub 30 (Gdańsk–Gdynia–Sopot),
- 50% kosztów jeżeli na obszarze pozostałych podregionów.

Jeżeli jest on małym lub średnim przedsiębiorcą, wówczas wielkość pomocy można zwiększyć o dodatkowe 15 punktów procentowych.

---

<sup>4</sup> Podregiony zostały określone w przepisach w sprawie wprowadzenia Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych NTS, zaś pułapy otrzymywanej pomocy określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 września 2004 r. w sprawie *ustalenia mapy pomocy regionalnej* (Dz.U. Nr 200, poz. 2050).

W przypadku gdy zatrudniono osoby na istniejące miejsca pracy (tzw. rekrutacja), wówczas wielkość pomocy obliczana jest jako procent kosztów płac przez jeden rok od dnia zatrudnienia i nie może ona przekroczyć 50%. Stanowiska pracy, na które zatrudniane są nowe osoby nie mogły powstać w wyniku redukcji etatów.

**W ramach Działania 1.4. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych** można objąć wsparciem osoby niepełnosprawne o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Pomoc związaną z zatrudnianiem tych osób reguluje szczegółowo rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie *szczególonych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne* (Dz.U. Nr 114, poz. 1194), zaś pomoc związaną z przystosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych – Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 15 września 2004 r. w sprawie *zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urzędzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu* (Dz.U. Nr 215, poz. 2186). Zawarto w nich m.in. informację dotyczącą wielkości udzielanej pomocy, a także wymieniono rodzaje kosztów kwalifikujące się do objęcia pomocą.

W przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych, maksymalne intensywności pomocy nie mogą przekroczyć:

- 130% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
  - 110% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- oraz 100% kwoty odpowiadającej należnej od pracodawcy składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe.

Pałapy dotyczące wynagrodzeń zwiększane są o 75% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych chorych psychicznie, upośledzonych umysłowo, chorujących na epilepsję oraz niewidomych.

Kwota pomocy nie może jednakże przekroczyć 100% kosztów płacy zatrudnionej osoby niepełnosprawnej oraz 100% rzeczywistych podwyższonych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą.

Pracodawcy mogą także ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane do osoby niepełnosprawnej stanowisko pracy.

### **Pomoc de minimis**

Wspólnotowe rozporządzenie 69/2001<sup>5</sup> stało się podstawą do stworzenia programów pomocowych, na których oparto udzielanie pomocy w ramach Działań mających na celu wspieranie bezrobotnych, niepełnosprawnych oraz kobiet.

**Pomoc de minimis przyznawana w ramach Działań 1.2. Perspektywy dla młodzieży i 1.3. Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia** przeznaczona jest na dotacje dla osób bezrobotnych rozpoczynających własną działalność gospodarczą. Szczegóły dotyczące tej formy wsparcia zawarte zostały w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie warunków i trybu refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej i refundowania kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa oraz wymiaru dopuszczalnej pomocy (Dz.U. Nr 196 poz. 2018).

Tę formę wsparcia organizują powiatowe urzędy pracy. W ramach SPO RZL, przyznanie dotacji stanowi element typu projektu: „doradztwo, szkolenia oraz przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej”. Bezrobotny korzystający ze wsparcia w ramach SPO RZL musi mieć zatem możliwość skorzystania z kompleksowej usługi. Aby uzyskać środki na podjęcie działalności gospodarczej, bezrobotny skła-

---

<sup>5</sup> Rozporządzenie 69/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis (Dz. Urz. WE L 10, z 13.01.2001).

da do starosty wniosek, zawierający przede wszystkim takie informacje jak: kwota wnioskowanych środków, rodzaj działalności gospodarczej, którą zamierza podjąć, kalkulację kosztów związanych z podjęciem działalności, szczegółową specyfikację i harmonogram zakupów w ramach wnioskowanych środków, przewidywane efekty ekonomiczne prowadzenia działalności gospodarczej. Maksymalna wielkość pomocy, którą otrzymał bezrobotny, nie może, zgodnie z przepisami *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, przekroczyć 500% przeciętnego wynagrodzenia.

Udzielanie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej w ramach **Działania 1.6. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet** opiera się na rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 21 września 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu udzielania kobietom pomocy *de minimis* na podjęcie własnej działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 234, poz. 2346). Zdefiniowano w nim katalog podmiotów, za pośrednictwem których może być udzielana pomoc. Te podmioty to:

- ośrodki doradztwa rolniczego;
- pracodawcy;
- jednostki naukowe, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 12 stycznia 1991 r. o Komitecie Badań Naukowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 33, poz. 389 oraz z 2003 r. Nr 39 poz. 335);
- instytucje rynku pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne;
- ośrodki poradnictwa zawodowego i psychologicznego.

Pomoc jest udzielana kobietom, które w dniu ubiegania się o pomoc spełniają co najmniej jeden z następujących warunków:

- są poszukującymi pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- w dniu ubiegania się o pomoc nie były zatrudnione i nie poszukiwały pracy lub nie były gotowe do jej podjęcia, jeżeli nawet czyniły jakieś starania w celu znalezienia pracy;

- posiadają niskie lub zdezaktualizowane kwalifikacje zawodowe, w szczególności zasób wiadomości teoretycznych lub umiejętności praktycznych posiadany przez nie jest niewystarczający do wykonywania określonej pracy zarobkowej lub uniemożliwia im znalezienie określonego zatrudnienia;
- powracają na rynek pracy po nieobecności na nim, spowodowanej koniecznością opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- są mieszkankami miast do 5 tys. mieszkańców lub terenów położonych poza granicami administracyjnymi miast.

**W ramach Działania 1.4. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych** pomocą *de minimis* zostały objęte szkolenia, których organizację reguluje szczegółowo rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 28 października 2004 r. w sprawie udzielania pomocy *de minimis* na szkolenia dla pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne, ich pracowników współpracujących z osobami niepełnosprawnymi oraz organizatorów pracy w przedsiębiorstwach (Dz.U. Nr 238 poz. 2398). Zgodnie z tym rozporządzeniem, szkolenia mogą być adresowane do:

- pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne,
- ich pracowników współpracujących z osobami niepełnosprawnymi,
- organizatorów pracy w przedsiębiorstwach.

Celem tego rodzaju szkoleń jest poszerzenie wiedzy przedsiębiorców, zarówno w zakresie rozwiązań prawnych wspierających zatrudnianie osób niepełnosprawnych, jak też problemów wynikających z niepełnosprawności. Szkolenia mają wpłynąć pozytywnie na zmianę stosunku pracodawców i ich pracowników do osób niepełnosprawnych, co stanowi jeden z kluczowych warunków procesu wyrównywania szans oraz integracji zawodowej i społecznej.

Projektodawcy uprawnieni do składania wniosków, w ramach których realizowane będą powyższe szkolenia to:

- instytucje rynku pracy, w rozumieniu art. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001);
- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne;
- organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych;
- pracodawcy;
- jednostki naukowe, w rozumieniu art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 12 stycznia 1991 r. o Komitecie Badań Naukowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 33, poz. 389 oraz z 2003 r. Nr 39 poz. 335);
- szkoły, ich organy założycielskie oraz szkoły wyższe;
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

### **Zakończenie**

Przepisy dotyczące pomocy publicznej są niezwykle złożone i często bardzo trudne do zrozumienia zarówno dla potencjalnych projektodawców jak i beneficjentów pomocy. Wszystkie podmioty zainteresowane złożeniem projektu do któregoś z Działań SPO RZL muszą zapoznać się z dokumentami programowymi, czyli SPO RZL i Uzupełnieniem SPO RZL, a także z szeregiem rozporządzeń dotyczących funduszy strukturalnych, kwalifikowalności, sprawozdawczości. Podmioty zamierzające w swoich projektach udzielać pomocy publicznej muszą dodatkowo zapoznać się z tą złożoną tematyką, ujętą zarówno w przepisach wspólnotowych jak i krajowych. Kwestie związane z warunkami dotyczącymi realizacji projektu, płatności, a także ewentualnych nieprawidłowości we wdrażaniu projektów przez projektodawców, zostały uregulowane w umowie o dofinansowanie projektu w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego 2004–2006.

# Dobre przykłady

*Jacek Hordejuk*

Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości  
w Białymstoku

## **Kształcenie w rzemiośle na Podlasiu – obserwacje Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku**

Wcześniej już na łamach „Rynku Pracy” były prezentowane doświadczenia izb rzemieślniczych w zakresie szeroko pojętego kształcenia zawodowego i systemu szkoleń w rzemiośle. Działalność każdej z nich z uwagi na wieloletnie doświadczenie, dorobek i potencjał doskonale przygotowanej kadry zasługuje na wielkie uznanie. Dziś chcielibyśmy podzielić się obserwacjami z perspektywy mniejszej izby rzemieślniczej, choć też o wieloletnim funkcjonowaniu na rynku edukacji zawodowej w rzemiośle, działającej jednakże w wybitnie rolniczym regionie i przez to chociażby nastawionej na trochę inny profil działalności w dziedzinie kształcenia.

Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku w 2004 roku obchodziła swoje 75-lecie. Obecnie skupia w swoich szeregach 17 organizacji cechowych oraz 3 spółdzielnie rzemieślnicze. Swoim zasięgiem obejmuje województwo podlaskie i trzy cechy z województwa warmińsko-mazurskiego (Ełk, Giżycko i Pisz). Zrzesza w sumie 1231 zakładów rzemieślniczych, z których 768 zajmuje się szkoleniem uczniów.

Najważniejszymi obszarami zainteresowań Izby są: wspieranie istotnych interesów rzemiosła w tym m.in. pomoc w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych poprzez organizację kursów i szkoleń branżowych, nadawa-

nie tytułów mistrza i czeladnika w zawodzie, przygotowanie funkcjonowania zakładu rzemieślniczego w Unii Europejskiej poprzez organizację seminariów z zakresu dostępu do funduszy strukturalnych, wdrażanie obowiązków wynikających z pakietu ustaw „środowiskowych” czy wreszcie tak istotne, zwłaszcza dla branż spożywczych, systemu HACCP. Duży akcent kładziemy na doradztwo w dziedzinie prawa, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz finansów i marketingu.

Izba rzemieślnicza sprawuje ustawowy nadzór pedagogiczny nad przebiegiem kształcenia pracowników młodocianych w rzemiośle, stąd też jednym z priorytetowych jej działań jest szeroko pojęta pomoc merytoryczna tak mistrzom szkolącym, jak i uczniom, w celu prawidłowego i dobrego jakościowo procesu nauki zawodu.

W ciągu ostatnich kilku lat Izba oraz cechy zdecydowanie poprawiły obsługę zrzeszonych członków poprzez wykorzystanie niezbędnych już w dzisiejszej rzeczywistości nowych technik, tj. komputerów, internetu czy też poczty elektronicznej. Wymagało to często wymiany tak kadry zatrudnionej w cechach, jak też nowego spojrzenia na działalność organizacji przez działaczy samorządu rzemiosła. W 2003 roku Izba wdrożyła z powodzeniem autorski program komputerowy SOWA (System Obsługi Wniosków i Analiz), który służy nie tylko do kompleksowej obsługi kandydata do egzaminu – od momentu złożenia wniosku, aż do egzaminu i wpisu do księgi wieczystej – ale także w coraz większym już stopniu pozwala na ocenę poziomu kształcenia w rzemiośle na obszarze funkcjonowania naszej Izby. Funkcje statystyczne pozwalają już teraz (system działa od 1,5 roku) na podstawie m.in. średniej ocen z egzaminu na ocenę tak na poziomie cechu, jak również każdego zakładu szkolącego, stopnia przygotowania zawodowego kandydatów. Obraz ten jest monitorowany i w przypadku drastycznie niskiego poziomu przygotowania ucznia do egzaminu, tak Izba jak i cech skrzętnie egzekwują, przewidzianą prawem, funkcję nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego. Program SOWA jest też z powodzeniem używany przez kilka izb rzemieślniczych w kraju.

Monitorowanie poziomu przygotowania do egzaminu i ocen uzyskanych na nim jest szczególnie istotne, jako że blisko 1/4 naszych uczniów



dokształcanie teoretyczne realizuje w formach pozaszkolnych. Dotyczy to głównie uczniów z terenów wiejskich, dla których nauka zawodu w systemie rzemieślniczym jest często jedyną szansą na zdobycie zawodu, a później, po zdaniu egzaminu na podjęcie pracy w wyuczonym zawodzie. Stąd też wysiłek izby i cechów jest szczególnie skoncentrowany na właściwym zorganizowaniu kursów dokształcających. W 2004 roku zorganizowaliśmy w naszych jednostkach 68 kursów, w których brało udział 1543 uczestników. Były to przede wszystkim kursy z zakresu BHP, przygotowania pedagogicznego i minimum sanitarnego. Główny nacisk jest jednak kładziony na kursy dokształcające dla uczniów, którzy realizują dokształcanie teoretyczne w formie pozaszkolnej. Dzięki temu już nie zdarzają się sytuacje, kiedy to na przykład podczas egzaminu w zawodzie „monter instalacji sanitarnych i ogrzewania” kandydat doskonale zdał egzamin praktyczny, całkiem nieźle teoretyczny – tyle że w prawidłowo wykonanym rysunku jego opis zawierał nazwy nie całkiem zawodowe typu „klop”!

Oczywiście kursy tego typu nie załatwią całkowicie problemu. Stąd też izba sięga po inne formy aktywizacji młodzieży. Od kilku lat wznowiliśmy np. organizowane corocznie w listopadzie sprawdziany praktyczne dla uczniów w zawodzie „fryzjer”. Obejmuje ten sprawdzian blisko 90% uczniów III roku i oczywiście cały zakres egzaminu praktycznego. Po sprawdzianie każdy mistrz szkolący otrzymuje informację o tym, jakie elementy są zadawalające, a które wymagają zdecydowanego poprawienia. Obserwujemy, iż po wprowadzeniu tych sprawdzianów uczniowie zdecydowanie lepiej są przygotowani technicznie do egzaminu, a także, co nie jest bez znaczenia, są również lepiej przygotowani psychicznie do pierwszego poważnego egzaminu w życiu.

Nie bez znaczenia jest fakt, iż podczas tych sprawdzianów wyławiamy też najlepszych, którzy potem odpowiednio przygotowani przez mistrzów i Komisję Fryzjerską Izby biorą udział w regionalnych konkursach fryzjerskich uczniów oraz w mistrzostwach Polski i to z coraz lepszym skutkiem.

Zdecydowanie jest to trudniejsze w przypadku pozostałych zawodów, co nie znaczy, że nie próbujemy ożywić zainteresowania rywalizacją uczniów w innych zawodach. Od tego roku rozpoczynamy serię konkursów i sprawdzianów dla zawodów spożywczych (cukiernictwo, kuchar-

stwo, piekarstwo, rzeźnictwo i wędliniarstwo), budowlanych (murarstwo, betoniarstwo, dekarstwo, posadzkarstwo), motoryzacyjnych i stolarskich.

Inną formą zainteresowania uczniów różnych zawodów jest organizowany przez Związek Rzemiosła Polskiego i Państwową Inspekcję Pracy Konkurs Wiedzy o zasadach BHP dla uczniów zakładów rzemieślniczych. Izbie rzemieślniczej udało się na tyle zainteresować uczniów tym konkursem, że w czterech edycjach ogólnopolskiego konkursu nasi reprezentanci zdobyli dwa razy I miejsce, jeden raz II i jednokrotnie oczywiście przegraną, tj. IX miejsce. Na podkreślenie zasługuje fakt, że wszyscy dotychczasowi finaliści konkursu rekrutowali się z mniejszych ośrodków. Potwierdza to pośrednio tezę, że uczniowie z większych miast wybierają inne formy aktywności, zaś ci z małych (często wiejskich) miejscowości lepiej potrafią wykorzystać swoją szansę. Oczywiście, dla niektórych pracodawców wzrost wiedzy z zakresu prawa pracy jego uczniów może być trochę kłopotliwy, ale w konsekwencji porządkuje stosunki pracy w zakładzie rzemieślniczym.

Izba także aktywnie promuje zalety zdobywania zawodu w rzemiośle poprzez coroczny udział w „Forum Szkół” i docieranie do praktycznie każdego gimnazjum z ofertą edukacyjną. Dzięki tej akcji do coraz większej grupy rodziców i uczniów dociera fakt, iż wyszkoleni w rzemiośle ludzie, czy to w zakładzie produkcyjnym, czy to w usługach, nie są szkoleni wirtualnie, ale w warunkach „żywego” zakładu, reagującego codziennie na zmieniające się warunki rynkowe, malejący popyt na usługi czy wreszcie osobisty kontakt z klientem. Prócz dobrego przygotowania zawodowego są to niezaprzeczalne atuty przemawiające za zatrudnieniem naszego absolwenta (najczęściej posiadającego przecież już 2–3-letni staż pracy).

Przyglądając się statystyce można też zauważyć ciekawe tendencje związane z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. O ile istniała, od co najmniej kilkunastu lat, grupa zawodów cieszących się szczególnym zainteresowaniem młodzieży – zwłaszcza branża spożywcza, motoryzacyjna, stolarska i oczywiście fryzjerska – to jakby diametralnie zmieniły się motywy podejmowania nauki w konkretnym zawodzie i wyboru sposobu zdobycia rzemieślniczych kwalifikacji zawodowych. Jeszcze przed dwoma laty bardzo częstym pytaniem rodziców, głównie z biedniejszych

rodzin, a także z terenów wiejskich, było – „czy dziecko będzie mogło zjeść w zakładzie?” (oczywiście, to, co w nim jest produkowane). Dziś, po informacjach, nie tylko medialnych, ale też z przekazu sąsiadów, znajomych i starszych kolegów, młodzież doskonale wie, że „stare” kraje Unii wchłoną praktycznie każdą ilość kucharzy, cukierników, piekarzy czy rzeźników. Jedyną barierą to rzeczywiste umiejętności zdobyte w warunkach normalnie funkcjonującego zakładu pracy, podstawowa znajomość języka oraz przekonanie – poparte doświadczeniem kolegów – że świadectwo czeladnicze czy dyplom mistrzowski jest rzeczywiście honorowanym dokumentem w krajach Unii.

Dziś obserwujemy, iż na 2753 uczniów w naszej Izbie, aż 1328 wybrało zawody poszukiwane w Europie – niekoniecznie w Polsce! Piekarze – 649, cukiernicy – 398, rzeźnicy – 146, i wreszcie kucharze – 146. Przeważająca większość z nich to uczniowie I roku! Na podobnym poziomie kształtuje się nabór w stolarstwie – 254 (ale tradycyjnie Podlasie obfitowało w zakłady tej branży) i fryzjerstwie – 317. Nie dziwi też fakt, że branża motoryzacyjna skupiła 588 uczniów – to też zwyczajowy wybór młodzieży. Ale na podkreślenie zasługuje też zjawisko warte odnotowania na naszym terenie. Otóż do niedawna w zawodach budowlanych, uczniów mogliśmy policzyć na palcach, dziś jest ich 89.

Szkolimy dziś w 28 zawodach. Zauważmy jednak, iż tylko w 14 z nich zgromadziliśmy 2576 uczniów! W pozostałych 14 – tylko 177. W tej grupie jest 1 młynarz, 1 złotnik, 7 tapicerów, 6 krawców, 12 fotografów itd. itd.

I tu dochodzimy do konkluzji. Kilka powiatów na Podlasiu ma jedne z najniższych wskaźników stopy bezrobocia w Polsce. Nie wynika to oczywiście z tego, że są to szczególnie kwitnące gospodarczo regiony, ale z faktu, że gros mieszkańców tych ziem wybrało pracę za granicą. Belgia, Niemcy, Anglia (a także spoza Unii, np. USA) stały się codziennym miejscem zamieszkania wielu rodzin. Kiedyś wyjeżdżali ojcowie, potem matki, a dziś młodzi ludzie nie chcą być bierni i szukają swojego miejsca w Europie nie czekając na lokalne oferty pracy (których najczęściej nie ma).

Obecnie, uczniowie podejmujący naukę w rzemiośle bardzo często świadomie wybierają zawód, który niekoniecznie daje im szansę na lokalnym rynku pracy, ale daje szansę na pracę poza krajem.

Ważnym wsparciem tego procesu jest system refundacji wynagrodzeń, bez którego proces nauczania byłby bardziej ograniczony. Stąd też lista zawodów przewidywanych do objęcia refundacją powinna być jak najszersza, co pozwoliłoby na zapewnienie szkolenia w wielu poszukiwanych przez młodzież zawodach. Jest to ważne przede wszystkim w gminach i małych ośrodkach wiejskich, gdzie często zakład rzemieślniczy jest jedyną możliwością zdobycia zawodu, a potem miejsca pracy.

Izba rzemieślnicza w Białymstoku prowadzi obecnie prace nad systemem kursów w systemie e-learning dla naszych rodaków pracujących zwłaszcza w Belgii i Niemczech. Ludzie ci, mieszkający tam często od kilku czy kilkunastu lat, po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej mają wreszcie szansę wyjścia z „szarej strefy” i pracowania, bądź prowadzenia biznesu legalnie. W przeważającej większości przedsięwzięć wymaga to jednak potwierdzonych kwalifikacji. Mogą to zrobić – i robią – przed izbą komisją egzaminacyjną. Spełniają wszelkie warunki formalne wymagane do dopuszczenia do egzaminu, mają wiedzę fachową niezbędną do zdania egzaminu zawodowego – musimy ją jedynie uzupełnić o przepisy prawa pracy, ochrony środowiska i kilku jeszcze elementów będących integralną częścią egzaminu, a z którymi nie do końca mieli styczność za granicą.

Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku współpracuje też z niemiecką Izbą Rzemieślniczą w Poczdamie. Współpraca ta zaowocowała funkcjonowaniem przez kilka miesięcy Biura Kontaktowego tej Izby działającego w Białymstoku. Pozwoliło to na spore zintensyfikowanie kontaktów gospodarczych, zorganizowanie w Polsce i Niemczech kilku misji gospodarczych, udział w seminariach i konferencjach międzynarodowych, zaś w sferze kształcenia uczniów zaowocowało wymianą młodzieży i członków komisji egzaminacyjnych w ramach tygodniowych szkoleń i staży.

Prezentując fragment działań podejmowanych przez Izbę Rzemieślniczą w Białymstoku w dziedzinie szeroko pojętej oświaty rzemieślniczej, mamy przekonanie co do słuszności wyboru drogi rozwoju. Działania te pomogą naszym cechom i zrzeszonym w nich rzemieślnikom rozwijać swe zakłady nie bojąc się wyzwań związanych w wejściem Polski do Unii Europejskiej. Ma to również ścisły związek ze stałym podnoszeniem poziomu kształcenia zawodowego.

# Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

*Andrzej Trzeciecki*

Departament Pomocy i Integracji Społecznej  
Ministerstwo Polityki Społecznej

## **Zmierzając do przedsiębiorstw społecznych – kilka kroków w kierunku spółdzielni socjalnych**

Wprowadzenie gospodarki rynkowej odbiło się silnie na najsłabszych grupach społeczeństwa. W nowych państwach członkowskich Unii Europejskiej takie kwestie jak: bezrobocie, ubóstwo i w rezultacie wykluczenie społeczne stały się palącymi problemami. W Polsce mimo uzyskania w 2004 roku pozytywnej tendencji w zakresie wzrostu gospodarczego (szacunki wskazują, że wzrost gospodarczy osiągnie około 5,0% PKB) silnie odczuwalne jest zróżnicowanie między grupami społecznymi oraz regionami kraju. Dzisiaj, pojęcie wykluczenia społecznego łączy się z procesami kształtowania zasad i reguł gospodarki rynkowej, z pluralizmem politycznym oraz budowaniem społeczeństwa obywatelskiego, a więc elementami uznanymi za podstawy systemu demokracji. Dążenie do lepszego nie oznacza jednak braku niebezpieczeństwa asymetryczności rozwoju, w tym powstawania różnic w uczestnictwie poszczególnych grup społecznych w życiu gospodarczo-społecznym kraju.

Takie terminy i pojęcia jak: ekonomia społeczna, przedsiębiorstwa społeczne, firmy czy spółdzielnie socjalne coraz częściej zaczynają towarzyszyć dyskusjom oraz konkretnym działaniom w sferze tak zwanego

wykluczenia społecznego. Dowodem zmiany postaw krajów Unii Europejskiej wobec problemów bezrobocia oraz wykluczenia społecznego było przyjęcie i uruchomienie działań Europejskiej Strategii Zatrudnienia (European Employment Strategy) a następnie Europejskiej Strategii Włączenia Społecznego (European Social Inclusion Strategy). Oba te dokumenty wskazują, że przy podejmowaniu problematyki powrotu do zatrudnienia należy liczyć się z towarzyszącą jednak selekcją i odrzucaniem z powodu kwalifikacji i wykształcenia oraz pochodzenia ze sfer uznanych za zagrożone społecznie. Dlatego też, koniecznym jest podejmowanie różnorodnych działań, począwszy od prac legislacyjnych w tworzeniu reguł prawnych w zakresie ekonomii społecznej, a skończywszy na promowaniu i wspieraniu tworzenia przedsiębiorstw społecznych, spółdzielni i firm socjalnych.

W 2004 roku w Minister Polityki Społecznej zaopiniował pozytywnie 8 wniosków o nadanie statusu Centrum Integracji Społecznej, co dało podstawę do uruchomienia działalności tych podmiotów zgodnie z zasadami ustawy z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym. Tym samym, mamy już w Polsce pierwsze centra integracji społecznej w Olsztynie, Toruniu, Bystrzycy Kłodzkiej, Kielcach, Gorzowie Wlkp., Poznaniu oraz Drezdenku, które po pewnym okresie opuszczą pierwsi uczestnicy zajęć w ramach reintegracji społecznej i zawodowej.

Podane poniżej informacje o działaniach promujących przedsiębiorczość społeczną powinny przybliżyć koncepcję tworzenia możliwości powrotu do zatrudnienia. Informacje te powinny służyć nie tylko instytucjom, wskazanym w ustawie o zatrudnieniu socjalnym, które są odpowiedzialne za realizację zadań w zakresie zatrudnienia wspieranego (*pomoc po zakończeniu zajęć w centrach integracji społecznej*), lecz również uczestnikom zajęć w centrach lub osobom bezrobotnym.

## **II Forum Europejskiej Konferencji Ekonomii Społecznej Kraków 2004 – wymiana europejskich doświadczeń, wzorce do naśladowania dla polskich organizacji**

Obecność podmiotów trzeciego sektora, złożonego z przedsiębiorstw i organizacji nie należących ani do klasycznego sektora prywatnego ani do sektora publicznego zaznaczyła się już mocno w życiu społeczno-ekonomicznym całego obszaru Unii Europejskiej, wykraczając poza granice poszczególnych członkowskich krajów. Spowodowane jest to między innymi poszukiwaniem nowych rozwiązań, koniecznością wymiany i czerpania wzorców o dobrych praktykach celem rozwiązywania tych samych problemów: bezrobocia, ubóstwa i wykluczenia społecznego. Dzisiaj już wszystkie podmioty ekonomii społecznej, bez względu na obszar geograficzny na jakim działają posiadają charakterystyczną, wspólną cechę, formułowaną jako wymóg formalny ich działalności – *zyski wypracowane z działalności gospodarczej muszą być uspołecznione, muszą pozostawać w tych organizacjach i być przeznaczane na dalsze inwestowanie dla dobra członków*<sup>1</sup>.

Dynamizm działania europejskich podmiotów III sektora oraz umacnianie słuszności co do podjętego kierunku działania na rzecz pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym doprowadziły do wypracowania wspólnego narzędzia współpracy, którym stała się Stała Konferencja Ekonomii Społecznej (CEP-CMAF). W skład tej instytucji wchodzi obecnie europejskie ugrupowania spółdzielni, towarzystw pomocy wzajemnej, stowarzyszeń i fundacji oraz krajowych platform ekonomii społecznej. Instytucja ta pełni rolę instancji umożliwiającej uzgadnianie stanowisk, przedstawianie propozycji i reprezentowanie w kwestiach dotyczących europejskiej ekonomii społecznej. Pierwsza Europejska Konferencja Ekonomii Społecznej, która odbyła się w stolicy Czech, Pradze potwierdziła wielką potrzebę dzielenia się doświadczeniami

---

<sup>1</sup> Referat konferencyjny Jacques Defourny, Koordynator Sieci EMES (sieć składająca się z dziewięciu europejskich ośrodków badawczych, wyspecjalizowanych w badaniach w dziedzinie ekonomii społecznej, oraz kilku badaczy indywidualnych z całej Europy), przedstawiony w październiku 2004 roku na II Forum Europejskiej Konferencji Ekonomii Społecznej, Kraków, 2004 rok, nt: *Przedsiębiorstwo Społeczne w poszerzonej Europie-Koncepcja i rzeczywistość*.

z nowymi państwami członkowskimi oraz konieczność budowania nowych relacji partnerskich służących rozwojowi idei przedsiębiorczości społecznej, zwłaszcza w krajach, które niedawno przystąpiły do Wspólnoty. Kolejna, druga konferencja odbyła swoje posiedzenie w Krakowie pod koniec października 2004 roku. Okazała się ona niezmiernie potrzebna, bowiem dotychczasowa realizacja w Polsce przedsięwzięć z zakresu przedsiębiorczości społecznej była w ocenie samych podmiotów III sektora bardzo rozproszona i rozdrobniona. II Forum Europejskiej Ekonomii Społecznej – Kraków 2004 stało się platformą, gdzie wystąpiły wspólnie obok siebie razem polskie organizacje, prezentując swoje doświadczenia i efekty mimo, że nie są one uznane jako szczególnie imponujące w porównaniu z wynikami włoskiej, hiszpańskiej i portugalskiej przedsiębiorczości społecznej<sup>2</sup>. Konferencja krakowska była jednak sprzyjającym momentem dla podkreślenia wagi i znaczenia rozwoju przedsiębiorczości społecznej w warunkach polskich, wagi przywiązywanej nie tylko przez III sektor lecz również przez administrację rządową i samorządową. W inauguracyjnych referatach strony polskiej, reprezentowanej między innymi przez takie osoby jak: Pan Jerzy Hausner, Minister Gospodarki i Pracy, Pan Krzysztof Pater, Minister Polityki Społecznej, Pan Jacek Majchrowski, Prezydent Miasta Krakowa, Pan Janusz Paszkowski, Prezes Związku Lustracyjnego Spółdzielni Pracy stwierdzono, że w najbliższych latach przedsiębiorstwa społeczne, głównie spółdzielnie i firmy socjalne będą stanowiły na rynku pracy alternatywne rozwiązanie w tworzeniu miejsc prac. Ten pogląd został podzielony również przez zaproszonych zagranicznych gości, wśród których byli między innymi: Pan Maurice Durantou, Prezes CEP-CAMF, Pan Timo Summa, Dyrektor Dyrekcji Generalnej ds. Przedsiębiorstw Komisji Europejskiej.

Dwudniowe obrady II Forum Europejskiej Konferencji Ekonomii Społecznej pozwoliły w trakcie licznych warsztatów oraz panelowych dyskusji zapoznać się z formami organizacyjnymi oraz rodzajem prowadzonej dotychczas działalności europejskich przedsiębiorstw społecznych w układzie „15-stki”. Syntetyczne ujęcie powyższego zagadnienia zostało zaprezentowane w zestawieniu tabelarycznym (tabl. nr 1).

---

<sup>2</sup> Materiał konferencyjny FISE na II Forum Europejskiej Konferencji Ekonomii Społecznej, Kraków, 2004 rok: *Przykłady spółdzielni i organizacji pozarządowych działających w sektorze Ekonomii Społecznej w Polsce.*



Tabela 1. Przykłady krajów byłej unijnej „15-tki”  
w zakresie przedsiębiorstw ekonomii społecznej

Rodzaj usług	Kraj	Nazwa podmiotu – krótka charakterystyka
Usługi na rzecz przywracania do zatrudnienia poprzez pracę	Włochy	<i>Spółdzielnie socjalne typu „B”</i> , których celem jest reintegracja społeczno-zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
	Hiszpania	<i>Przedsiębiorstwa integracji</i> poprzez pracę osób niepełnosprawnych lub osób wykluczonych z tradycyjnego rynku zatrudnienia. W obu przypadkach tendencja polega na oferowaniu dostępu do przejściowego zatrudnienia mającego umożliwić zintegrowanie omawianych populacji do klasycznego obiegu zamiast długofalowego tworzenia miejsc pracy „chronionych”
	Niemcy	<i>Przedsiębiorstwa społeczne „Sozial Betriebe”</i> – podmioty ukierunkowane na rynek i korzystające z czasowej pomocy publicznej. Ich celem jest tworzenie miejsc pracy i wspieranie rozwoju ekonomicznego przy jednoczesnym dążeniu do integracji społecznej i zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. Miejsca pracy tworzone są albo w już istniejących przedsiębiorstwach prywatnych albo w ramach uruchamianych nowych przedsiębiorstw.
Usługi na rzecz osób	Austria	<i>Children’s Groups</i> – struktury organizacyjne opieki nad małymi dziećmi przy silnym zaangażowaniu rodziców, posiadających zatrudnienie. Idea „dzielenia” się pracą.
	Dania	<i>Opholdsstaiders – Mieszkania społeczne</i> – struktury organizacyjne mieszkaniowe, pomyślane jako alternatywa dla tradycyjnych instytucji przeznaczonych dla dzieci i młodzieży z trudnościami. Nacisk położony jest na funkcje wychowania i opieki.
	Wlk. Brytania	<i>Home Care Co-pe – Spółdzielnie opieki domowej</i> – zatrudniające swoich członków, głównie kobiety mające obowiązki rodzinne, w niepełnym wymiarze godzin.
	Włochy	<i>Spółdzielnie typu „A”</i> – których celem jest świadczenie usług społecznych, działające w sektorze zdrowotnym, zajmujące się szkoleniem i usługami na rzecz osób w ramach prawnych uchwalonych przez Parlament krajowy.
	Portugalia	<i>CERCIS</i> : spółdzielnie zajmujące się wychowaniem i rehabilitacją dzieci niepełnosprawnych, działające w strukturze krajowej.
Lokalny rozwój gospodarczy	Finlandia	<i>Labour co-ops – Spółdzielnie pracy</i> – organizowane są na szczeblu regionalnym w 9 Cooperative Development Agencies (CDA). Spółdzielnie te proponują innym przedsiębiorstwom podwykonawstwo w ramach umiejętności swoich członków. Zyski są przeznaczane tylko na dalszy rozwój tych spółdzielni.
	Holandia	<i>Buurt Beheer (BBB) – niezależne, spółdzielnie bliskiego rozwoju</i> – oferują mieszkańcom dzielnic upośledzonych możliwość wykonywania w zamian za wynagrodzenie prac związanych z utrzymaniem i naprawą mieszkań prywatnych i wspólnej infrastruktury lub świadczenia usług społecznych w sąsiedztwie. Wykonywanie usług jest potwierdzane referencjami spółdzielni. Zapłata trafia na konto spółdzielni a nie do ekip wykonujących usługi.

Na II Forum Konferencji Ekonomii Społecznej w Krakowie zaprezentowane zostały również polskie przykłady, które można śmiało zaliczyć do przedsiębiorczości społecznej. Warto wspomnieć o nich, bowiem mogą one stać się wzorem do naśladowania.

Oto one:

- a) *Fundacja Pomocy Wzajemnej BARKA z Poznania* – podmiot, który tworzy modelowe inicjatywy ekonomii społecznej – *guasi* spółdzielnie w takich dziedzinach jak usługi introligatorskie, usługi krawieckie, usługi stolarskie, usługi przewozowe (ryksze) a także turystyka i wypoczynek (kąpielisko miejskie w Krzyżownikach).
- b) *Krakowska Fundacja Hamlet* – organizacja pozarządowa, która powstała z inicjatywy brytyjskiej organizacji Hamlet Trust oraz pracowników krakowskiej kliniki psychiatrii, ukierunkowując swoje działania na rzecz programów pomocy osobom z zaburzeniami psychicznymi. Od 1994 roku prowadzi firmę socjalną w formie kawiarni „Cafe Hamlet”, środowiskowego domu samopomocy oraz galerię sztuki, angażując do bieżącej pracy i obsługi osoby, objęte specyficznym rodzajem pomocy.
- c) *Fundacja Rozwoju Spółdzielczości Uczniowskiej z Krakowa* – działająca na rzecz rozwoju idei spółdzielczości uczniowskiej. W ciągu ostatnich czterech lat Fundacja przyczyniła się do zwiększenia stanu ilościowego tych spółdzielni z 3 do 6 tysięcy.
- d) *Agencja Rozwoju Spółdzielczości, Związku Lustracyjnego Spółdzielni Pracy z Krakowa* – podmiot działający na rzecz wsparcia rozwoju ruchu spółdzielczego i podnoszenia jakości życia społeczności zamieszkującej dany region. W 2004 roku projekt Agencji, zgłoszony do II komponentu konkursu Ministra Polityki Społecznej nt: *Regionalne Fundusze Ekonomii Społecznej*, został zakwalifikowany do realizacji, co powinno przyczynić się do tworzenia kolejnych spółdzielni, tym razem socjalnych.

**Konkurs Ministra Polityki Społecznej:  
„Promocja ekonomii społecznej i spółdzielczości socjalnej  
jako formy przeciwdziałania bezrobociu”**

We wrześniu i październiku 2004 roku rozstrzygnięty został konkurs, ogłoszony przez Ministra Polityki Społecznej na najlepsze projekty, których realizacja powinna przyczynić się do:

- a) przeprowadzenia kampanii szkoleniowej w zakresie rozwiązań legislacyjnych dotyczących tworzenia spółdzielni socjalnych, jakie pojawiły się wraz z wprowadzeniem ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu;
- b) przybliżenia prawa spółdzielczego środowiskom osób, w stosunku do których podejmowane są inicjatywy w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej;
- c) udzielenia bezpośredniego wsparcia finansowego grupom osób oraz instytucjom chcącym tworzyć spółdzielnie socjalne, poprzez stworzenie zaczątków regionalnych funduszy ekonomii społecznej.

Z punktu widzenia tematu, któremu poświęcamy uwagę w tej prezentacji ważnym jest II komponent konkursowy nazwany *Regionalne Fundusze Ekonomii Społecznej*. Cel jaki został postawiony przed projektodawcami zmierzał do wyłonienia takich przedsięwzięć, które wskażą ścieżkę proceduralną do tworzenia w przyszłości takich instytucji finansowych, które zapewniają dostęp do kapitału dla organizacji pozarządowych lub osób, chcących tworzyć własne przedsiębiorstwo ekonomii społecznej, w tym szczególnie firmę lub spółdzielnię socjalną. Zaplanowano podział województw na 4 następujące grupy obszarowe:

Grupa obszarowa	Województwa wchodzące w skład grupy obszarowej
Grupa Nr 1	Zachodniopomorskie, Pomorskie, Lubuskie oraz Wielkopolskie
Grupa nr 2	Kujawsko-pomorskie, Warmińsko-mazurskie, Podlaskie oraz Mazowieckie
Grupa Nr 3	Lubelskie, Świętokrzyskie, Podkarpackie oraz Małopolskie
Grupa Nr 4	Śląskie, Opolskie, Łódzkie oraz Dolnośląskie

W trakcie oceny wniosków okazało się, że nie wszystkie instytucje i podmioty ubiegające się o dofinansowanie przedstawionych projektów dobrze odczytały intencje Ministra Polityki Społecznej oraz Ministra Gospodarki i Pracy, którzy przeznaczyli na ten komponent konkursowy łączną kwotę 1,0 miliona złotych, wyasygnowaną ze środka specjalnego utworzonego w części 31 budżetu państwa na podstawie art. 56 ust. 1 pkt. 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2002 r Nr 171, poz. 1397 z późn.zm).

Projekty dopuszczone do realizacji zawierały nie tylko część poświęconą przeprowadzeniu regionalnych konkursów grantowskich na tworzenie firm i spółdzielni socjalnych (dofinansowanie w ramach 1 grantu dla osób, chcących utworzyć spółdzielnię socjalną wynosi 15 000 złotych), ale również część prezentującą zamysł przedstawienia zarysu koncepcji tworzenia instytucji, jaka w przyszłości, wzorem powstałych Funduszy Regionalnych Przedsiębiorczości (na bazie projektu TOR # 10) mogłaby wspierać finansowo przedsiębiorczość społeczną. Najciekawsze rozwiązania zaprezentowane zostały przez Związek Lustracyjny Spółdzielczości Pracy, Agencję Rozwoju Spółdzielczości z siedzibą w Krakowie oraz Fundację Wzajemnej Pomocy „Barka” w Poznaniu. Dobrano również realizatorów mniejszych obszarowo projektów, co wynikało z małej jednak liczby zaprezentowanych w ogóle dobrych projektów. Przykładem jest powierzenie projektu grantowskiego Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z siedzibą w Rzeszowie, który zmierza do utworzenia Podkarpackiego Funduszu Ekonomii Społecznej.

Podsumowanie wykonania zadań projektowych ma nastąpić w lipcu 2005 roku a wyniki tej pracy powinny przyczynić się do powstania szerszej koncepcji instytucji o charakterze finansowym wspomagających przedsiębiorstwa ekonomii społecznej.

### **Zarys projektu ustawy o spółdzielniach socjalnych**

W Ministerstwie Polityki Społecznej w grudniu 2004 roku zakończono prace nad przygotowaniem projektu ustawy o spółdzielniach socjalnych,

który poddany zostanie szerokim konsultacjom. Projektowana ustawa w opinii Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów uznana została ogólnie za potrzebną, wprowadzającą regulacje prawno-ekonomiczne dla tego typu przedsiębiorstw w kraju, wpisującą się w zadania przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu grup, szczególnie narażonych na otwartym rynku pracy na pozbawianie ich pełnienia ról zawodowych i społecznych. Oczywiście, zaprezentowane rozwiązania nie są ostateczne. To początek dyskusji nad umocowaniem przedsiębiorstw społecznych w ramach prawnych w kraju, jako elementu wypełniającego politykę rządu zmierzającą do ograniczenia zjawiska marginalizacji i wykluczenia społecznego, oraz osiągnięcia jak największej spójności i integracji społecznej.

Proponowany model spółdzielczości socjalnej powinien realizować cele walki z wykluczeniem społecznym zawarte w Narodowej Strategii Integracji Społecznej. Jednym z nich, określonych w Krajowym Planie Działania na rzecz Integracji Społecznej, przyjętym przez Radę Ministrów 21 września 2004 roku jest rozwój spółdzielczości socjalnej. Priorytet 3 Krajowego Planu Działania na rzecz integracji społecznej, w działaniu 3.2 poświęconym ekonomii społecznej dotyczy zatrudnienia socjalnego i spółdzielni socjalnych.

Spółdzielcze formy gospodarowania funkcjonują już od ponad 150 lat, a liczba zaangażowanych w tę działalność ludzi na całym świecie – a jest to ponad 800 milionów osób – świadczy, że jest to istotny komponent światowej gospodarki, który nie tylko spełnia ważną rolę gospodarczą, ale też wiele funkcji społecznych. O tych kwestiach dyskutowano również na wcześniej wspomnianym II Forum Europejskiej Konferencji Ekonomii Społecznej w Krakowie.

Dla wielu osób zagrożonych lub już wykluczonych społecznie, wspierany rynek pracy – w tym działalność spółdzielni socjalnych jest jedyną możliwością odzyskania godnych źródeł utrzymania i opuszczenia kręgu ubóstwa.

Projekt ustawy wspiera istniejący system zatrudnienia socjalnego, stwarzając nowe możliwości znalezienia pracy i powrotu na rynek pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz zaliczanych do osób

o tzw. niskiej zatrudnialności. Projekt realizuje zasadę „praca zamiast zasiłku”, proponując skuteczny mechanizm aktywizacji zawodowej oraz reintegracji zawodowej. Dotychczasowe eksperymenty z quasi spółdzielczością socjalną, realizowane m. in. przez Fundację Pomocy Wzajemnej „Barka” oraz organizacje zrzeszone w Ogólnopolskim Związku Organizacji na Rzecz Zatrudnienia Socjalnego pozwalają prognozować, że rozbudowany sektor spółdzielczości socjalnej, stanie się w najbliższym czasie istotnym elementem polityki społecznej pozwalającym na znalezienie pracy osobom zagrożonym długotrwałym bezrobociem, ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

Co jest najważniejsze w projekcie ustawy o spółdzielniach socjalnych? Kilka tylko elementów propozycji:

- a) zakładany limit wielkości spółdzielni w zakresie członków – maksymalna liczba członków nie może przekroczyć 50 osób. Wynika to z tego, że należy unikać tworzenia wielkich spółdzielni, w której traciłby na znaczeniu element współpracy międzyludzkiej, zaufania, solidarności, zaś pojawić by się mogła anonimowość członków. Celem tworzenia spółdzielni socjalnych ma być nie tylko tworzenie miejsc pracy, ale też społeczna reintegracja jej członków;
- b) dodatkowa kadra specjalistów – zakłada się możliwość zatrudniania specjalistów (fachowców) w sytuacji, kiedy członkowie spółdzielni nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, zaś wykonywanie zadań, do których takie umiejętności są potrzebne jest niezbędne. Jednak liczba osób zatrudnionych w takiej sytuacji nie może przekroczyć 1/5 liczby członków spółdzielni;
- c) organa statutowe spółdzielni socjalnej – ułatwienie działania spółdzielni ma spowodować propozycja, że w spółdzielniach, w których liczba członków nie przekracza 15 osób, nie powołuje się rady nadzorczej, której zadania wykonuje walne zgromadzenie. Prawo kontroli działalności spółdzielni przysługuje każdemu członkowi;
- d) finansowe nadwyżki bilansowe – propozycja w tym zakresie zmierza do postawienia wypracowanej nadwyżki bilansowej w całości walnemu zgromadzeniu, które przeznacza ją na fundusz zasobowy spółdzielni.

Projekt ustawy o spółdzielniach socjalnych tworzy ciąg koncepcji realizacyjnej zatrudnienia socjalnego, regulowanego już ustawą z 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143), zwłaszcza w elemencie tak zwanego zatrudnienia wspieranego wobec uczestników zajęć w centrach integracji społecznej. Projekt ustawy o spółdzielniach socjalnych zmierza do rozbudowania instytucji spółdzielni socjalnych, wzmacniając ich pozycje w systemie instytucji rynku pracy. Celem działania spółdzielni socjalnej ma być społeczna i zawodowa reintegracja osób ją tworzących, poprzez prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa (także gospodarstwa rolnego). Spółdzielnia socjalna nie będzie działać w celu osiągnięcia zysku.

*Jerzy Szreter*

Zarząd Krajowego Związku Rewizyjnego  
Sp-ni Inwalidów i Sp-ni Niewidomych

## **Spółdzielnie inwalidów a spółdzielnie socjalne**

W Polsce w ostatnim okresie coraz częściej mówi się i pisze o ekonomii społecznej, przedsiębiorstwach socjalnych czy też wręcz o spółdzielniach socjalnych powołując się przy tym na przykłady europejskie i światowe oraz wskazując na raczkujące u nas nieliczne ale bardzo interesujące przedsięwzięcia tego typu. Pomieszczony w sąsiedztwie artykuł Andrzeja Trzecieckiego jest dobrym przykładem takiej właśnie publikacji, zawierającej cały szereg ciekawych, ważnych informacji i spostrzeżeń. Fakt, że w artykule tym nie wspomniano ani o wielkiej przeszłości, ani o całkiem jeszcze znaczącej teraźniejszości spółdzielni inwalidów w Polsce ilustruje szersze zjawisko implantowania nowych pojęć i terminów z pominięciem wartości zawartych w rozwiązaniach już działających choć inaczej nazwanych.

Spółdzielnie inwalidów mają w Polsce wieloletnią tradycję. Powstawały już w okresie międzywojennym, a bardzo wiele spośród dziś działających spółdzielni obchodziło w ostatnich latach jubileusze pięćdziesięciolecia. Struktura i hierarchia celów tych jednostek jest bardzo bliska lub wręcz tożsama z celami stawianymi przed spółdzielniami socjalnymi. Jeżeli bowiem celem nadrzędnym jest tu zapewnienie zatrudnienia dobrowolnie zrzeszonym w spółdzielni osobom niepełnosprawnym, prowadzenie działalności gospodarczej i osiąganie zysku jest jedynie instrumentem służą-



cym temu celowi, zarządzanie jednostką spoczywa w rękach tworzących ją członków, a wsparcie państwa stanowi jedynie element uzupełniający źródła finansowania spółdzielni inwalidów to podobieństwo w tym zakresie jest zupełnie oczywiste. Warto też przypomnieć, że polska spółdzielczość inwalidów w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych była przez Międzynarodową Organizację Pracy uznawana za modelowe rozwiązanie zasługujące na upowszechnienie w skali międzynarodowej. Wynikało to między innymi stąd, że w środowisku pracy realizowano kompleksową rehabilitację, zarówno medyczną jak i zawodową i społeczną.

W końcu lat osiemdziesiątych w 550 spółdzielniach inwalidów i spółdzielniach niewidomych zatrudnionych było 200 000 osób niepełnosprawnych. Mechanizm ich ekonomicznego wspierania był adekwatny do zasad funkcjonowania ówczesnej gospodarki. Dysponowały więc one przywilejami w zakresie zaopatrzenia, zwolnieniami podatkowymi oraz monopolem na wytwarzanie szeregu produktów w zakresie szycarstwa czy odzieży roboczej i ochronnej.

Na progu transformacji dominująca część mechanizmu wspierania została odrzucona jako niezgodna z regułami gospodarki rynkowej, a na gruncie ideologicznych uprzedzeń zlikwidowano wszystkie związki spółdzielcze, w tym Centralny Związek Spółdzielni Inwalidów, traktując je jako relikty niesłusznej przeszłości. Nieprzygotowane do funkcjonowania w nowych warunkach spółdzielnie, obciążone bagażem świadczeń rehabilitacyjnych i socjalnych i pozbawione wsparcia systemowego nie mogły sobie poradzić w tej sytuacji.

W maju 1991 roku Sejm uchwalił ustawę o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, która wykorzystując częściowo wieloletnie doświadczenia spółdzielcze stworzyła nowy mechanizm ekonomicznego wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych znacznie bardziej adekwatny do warunków gospodarki rynkowej. Ustawą tą nałożono na wszystkich większych pracodawców obowiązek zatrudniania co najmniej 6% osób niepełnosprawnych, a wpłaty wynikające z niewykonania tego obowiązku tworzyły Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Istniejącym spółdzielniom inwalidów zatrudniającym co najmniej 40% osób niepełnosprawnych

/w tym 10% ciężiej poszkodowanych/ nadano status *zakładów pracy chronionej*, otwierając zarazem drogę do ubiegania się o jego uzyskanie dla podmiotów o wszystkich nie spółdzielczych formach własności. Nadanie statusu *zpch* oznaczało, że pracodawca stworzył warunki do zatrudnienia określonej liczby osób niepełnosprawnych i będzie realizował na ich rzecz szereg świadczeń rehabilitacyjnych i socjalnych uzyskując w zamian od Państwa zwolnienie z większości podatków i składek na ubezpieczenie społeczne.

Ta swoista umowa społeczna była jednakowa dla wszystkich pracodawców niezależnie od formy własności zgodnie z dogmatem równego traktowania wszystkich podmiotów gospodarczych. Zasadnicza treść tych rozwiązań przetrwała do dnia dzisiejszego, z tym że w roku 2000 zniesiono ulgi w podatku dochodowym od osób prawnych i ograniczono zwolnienie z wpłat podatku dochodowym od osób fizycznych, a w roku 2004 zastąpiono ulgę w podatku VAT dofinansowaniem wynagrodzeń.

Dziś, po kilkunastu latach działania tego mechanizmu okazało się, że istnieje ok. 2350 prywatnych *zpch* zatrudniających ok. 150 000 niepełnosprawnych oraz ok. 350 spółdzielni inwalidów i niewidomych zatrudniających ok. 30 000 takich osób. W latach dziewięćdziesiątych, kiedy gwałtownie wzrastała liczba nowych prywatnych *zpch* działających na podstawie Kodeksu handlowego, jednocześnie stopniowo malała liczba spółdzielni i zatrudnionych tam osób. Prawo spółdzielcze tworzy mniej drapieżne rynkowo, choć bardziej prospołeczne reguły działania. Spółdzielnie inwalidów znacznie pełniej wywiązują się z funkcji socjalno-rehabilitacyjnych, to przy nich jeszcze działają przychodnie świadczące usługi na rzecz niepełnosprawnych pracowników, mimo że rozwiązania finansowe zniechęcają do tego.

W Unii Europejskiej obowiązują surowe ograniczenia dopuszczalności pomocy publicznej dla przedsiębiorców, co będzie wymuszało dalsze zmiany i ograniczenia mechanizmu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej.

Nowe przepisy będą wymuszały coraz bardziej prorynkową orientację tych podmiotów ograniczając zarazem ich funkcje socjalne. Dla spółdziel-

ni inwalidów problem ten będzie bardzo trudny bowiem prosocjalne nastawienie jest nie tylko ich celem statutowym, ale także wynika z presji niepełnosprawnych członków. Możliwe tu będą dwa rodzaje zachowań:

- jedno zmierzające do dostosowania spółdzielni inwalidów do określonej, jeszcze nieznanymi przepisami, formuły spółdzielni socjalnej,
- drugie polegające na dostosowaniu spółdzielni inwalidów do wymogów rynku z jednoczesnym ograniczeniem funkcji socjalnych oraz znalezieniem dla części niepełnosprawnych osób innego zajęcia poza racjonalizowanym ekonomicznie spółdzielczym organizmem gospodarczym.

W obu tych przypadkach decydujące znaczenie będzie miało to w jakim zakresie i na jakich warunkach spółdzielnia socjalna będzie mogła prowadzić działalność gospodarczą nie ograniczającą uprawnień do uzyskiwania pomocy publicznej związanej z celem jej funkcjonowania. Od pozytywnego rozwiązania tej kwestii zależy możliwość przekształcania spółdzielni inwalidów w całości lub w części w spółdzielnie socjalne, w których nadrzędny jest wprawdzie cel pozaekonomiczny, ale prowadzenie efektywnej działalności gospodarczej jest warunkiem koniecznym dla jego osiągnięcia. Losy spółdzielni inwalidów w okresie transformacji dobrze ilustrują trudność znalezienia konstruktywnych rozwiązań dla tej antynomii.

# Europejski Fundusz Społeczny

*Joanna Sławińska*

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## **Nieprawidłowości w projektach realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego *Rozwój Zasobów Ludzkich***

Akcesja Polski do Unii Europejskiej stwarza wiele nowych możliwości rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Właściwe wykorzystanie środków pochodzących z funduszy strukturalnych przyczyni się do rozwoju konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz osiągnięcie spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym. Środki pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego są głównym instrumentem finansowym Unii Europejskiej wspierającym osiągnięcie celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia, czyli pełnego zatrudnienia, poprawy jakości i wydajności pracy oraz wzmocnienia integracji i spójności społecznej. Aby realizować te cele, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, przewiduje się wspieranie osób, systemów i struktur poprzez finansowanie projektów w zakresie aktywnej polityki rynku pracy, przeciwdziałania zjawisku wykluczenia społecznego, kształcenia ustawicznego, doskonalenia kadr gospodarki, zwiększania dostępu i uczestnictwa kobiet w rynku pracy.

Należy jednak pamiętać, że prawidłowość wydatkowania środków wspólnotowych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich jest gwarantowana przez budżet. Oznacza to, że kwoty nieprawidłowo wydatkowane powinny być odzyskane od beneficjenta<sup>1</sup>, wraz z odsetkami za czas dysponowania przez niego tymi środkami i przeznaczone na cele mieszczące się w zakresie danego programu. W przypadku nieodzyskania tych środków Polska zobowiązana jest do zwrotu ich równowartości do budżetu Unii. Zwrot równowartości nieodzyskanych środków obniża poziom krajowego budżetu. W skrajnych przypadkach obok kwoty głównej, strata finansów publicznych pogłębia na jest naliczonymi odsetkami, karami, jak również poniesionymi kosztami obsługi wydatków nieprawidłowo wydatkowanych.

Wysokość środków pieniężnych wydatkowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich w aspekcie potencjalnych skutków finansowych nieprawidłowości, w tym działań przestępczych, nakazuje szczególną staranność w weryfikacji przyznawanej pomocy. Dlatego też instytucje uczestniczące w wydatkowaniu środków przyznawanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich powinny zagwarantować prawidłowe funkcjonowanie skutecznego systemu kontroli oraz informowania o nieprawidłowościach, zapewniającego odpowiednio szybkie ich ujawnianie i przekazywanie właściwym merytorycznie organom.

Pojęcie nieprawidłowości na gruncie prawa wspólnotowego zostało zdefiniowane w *Rozporządzeniu Rady (WE, Euratom) nr 2988/95 z dnia 18 grudnia 1995 r. dotyczącym ochrony interesów finansowych Wspólnot Europejskich (Dz.U. UE nr L 312 z 23.12.1995)*. Zgodnie z przedmiotowym rozporządzeniem nieprawidłowość oznacza jakiegokolwiek naruszenie przepisów prawa wspólnotowego wynikające z działania

---

<sup>1</sup> W ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich beneficjentem jest podmiot wnioskujący o sfinansowanie projektu, z którym następnie zawarta będzie umowa o dofinansowanie projektu oraz który będzie odpowiadał za rozliczanie postępów projektu i środków finansowych przyznanych na jego realizację.

lub zaniedbania ze strony podmiotu gospodarczego, które spowodowało lub mogło spowodować szkodę w ogólnym budżecie Wspólnot lub w budżetach, które są zarządzane przez Wspólnoty, albo poprzez zmniejszenie lub utratę przychodów, które pochodzą ze środków własnych pobieranych bezpośrednio w imieniu Wspólnot, albo też w związku z nieuzasadnionym wydatkiem.

Na podstawie powyższego rozporządzenia oraz uwzględniając przepisy prawa krajowego za nieprawidłowość na gruncie funkcjonowania systemu wdrażania funduszy strukturalnych w Polsce należy uważać wszelkie naruszenie przepisów prawa wspólnotowego lub prawa krajowego wynikające z działania lub zaniedbania ze strony podmiotu zaangażowanego w realizację projektu, które spowodowało lub mogło spowodować szkodę w ogólnym budżecie Wspólnot lub w budżetach, które są zarządzane przez Wspólnoty, albo też w związku z nieuzasadnionym wydatkiem.

W projektach realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich można wyróżnić następujące typy nieprawidłowości:

- nieprawidłowości dotyczące realizacji projektu, np. nie wykonane przedsięwzięcie (przedsięwzięcie nie zostało rozpoczęte), nie zakończone przedsięwzięcie (przedsięwzięcie nie zostało wykonane zgodnie z terminem zawartym w umowie), przedsięwzięcie wykonane niezgodnie z przepisami, poniesienie wydatków nie związanych z okresem realizacji przedsięwzięcia (przedstawione wydatki nie zostały poniesione w trakcie realizacji przedsięwzięcia), nadmierne finansowanie (zakwalifikowane wydatki są wyższe od rynkowych cen usług lub towarów);
- nieprawidłowości dotyczące wniosków o dofinansowanie realizacji projektów, oraz prawidłowości i rzetelności przedstawianych dokumentów (wykrycie nieprawidłowości po zatwierdzeniu wniosku o dofinansowanie), np. nieprawidłowy/niekompletny wniosek o dofinansowanie realizacji projektu, sfałszowany wniosek o dofinansowanie (zatwierdzony wniosek o dofinansowanie został zmieniony w drodze fałszerstwa i nie

odpowiada stanowi faktycznemu), wniosek o dofinansowanie zawiera nieprawdziwe dane (w zatwierdzonym wniosku o dofinansowanie zostały podane fałszywe dane), niekompletne bądź fałszywe dokumenty uzupełniające lub ich brak;

- nieprawidłowości dotyczące kwalifikowalności, np. projekt nie kwalifikuje się do przyznania pomocy, w ramach projektu zostały poniesione niekwalifikowane wydatki;
- nieprawidłowości dotyczące warunków zawartych w umowie o dofinansowanie projektu w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, np. zawarte w umowie terminy zostały przekroczone (np. terminy przesłania sprawozdań monitorujących wykonanie projektu), beneficjent realizujący projekt wykonał operację, która nie jest przewidziana w projekcie (np. zlecenie wykonania usługi, której nie obejmuje projekt), brak wymaganej ewidencji/dowodów, odmowa poddania się kontroli, odmowa płatności, naruszenie zasad dotyczących zamówień publicznych;
- nieprawidłowości dotyczące rozliczania płatności oraz prawidłowości i rzetelności prowadzonych dokumentów księgowych, np. błędne rozliczenie (rozliczenia płatności lub inne dokumenty księgowe potwierdzające wydatki zawierają błędy), sfałszowane rozliczenie (rozliczenia płatności lub inne dokumenty księgowe potwierdzające wydatki zostały zmienione w drodze fałszerstwa i nie odpowiadają stanowi faktycznemu), niedopełnienie obowiązku przedstawienia rozliczenia (rozliczenia płatności lub inne dokumenty księgowe potwierdzające wydatki nie zostały przedstawione przez podmiot).

Generalnie do wykrywania nieprawidłowości w realizowanych projektach upoważnione są zarówno instytucje Unii Europejskiej (np. Komisja Europejska) jak i instytucje krajowe (właściwe merytorycznie komórki Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Gospodarki i Pracy, Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, urzędy kontroli skarbowej). Do kontroli wykorzystania środków z Europejskiego Funduszu Społecznego uprawniona jest także Najwyższa Izba Kontroli oraz właściwe miejscowo regionalne

izby obrachunkowe. Jednakże z punktu widzenia beneficjentów szczególnie istotna jest rola instytucji wdrażających<sup>2</sup>, do obowiązków których należy m.in. wykrywanie nieprawidłowości oraz odzyskiwanie od beneficjentów nienależnych wypłat.

W ramach poszczególnych działań Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich rolę tę pełnią odpowiednio:

- Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego (umiejscowiony w Ministerstwie Gospodarki i Pracy) – upoważniony do kontroli projektów realizowanych w ramach:
  - Działania 1.1 „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy”,
  - Działania 1.5 „Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka”
  - Działania 1.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”,
  - Działania 3.1 „Wsparcie zarządzania SPO RZL”,
  - Działania 3.2 „Informacja i promocja działań SPO RZL”,
  - Działania 3.3 „Zakup sprzętu komputerowego”,
- Biuro Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego (umiejscowione w Ministerstwie Edukacji Narodowej i Sportu) – upoważnione do kontroli projektów realizowanych w ramach:
  - Działania 2.1 „Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie”,
  - Działania 2.2 „Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy”,
- wojewódzkie urzędy pracy – upoważnione do kontroli projektów realizowanych na terenie województwa w ramach:
  - Działania 1.2 „Perspektywy dla młodzieży”,
  - Działania 1.3 „Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia”,

---

<sup>2</sup> Instytucje odpowiedzialne za realizację poszczególnych Działań w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.



- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – upoważniony do kontroli projektów realizowanych w ramach Działania 1.4 „Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych”,
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości – upoważniona do kontroli projektów realizowanych w ramach Działania 2.3 „Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki”,
- Urząd Służby Cywilnej – upoważniony do kontroli wykonawców projektów realizowanych w ramach Działania 2.4 „Wzmocnienie zdolności administracyjnych”.

Środki w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich są przekazywane na podstawie umów cywilno-prawnych zawieranych pomiędzy instytucją wdrażającą a beneficjentem. W celu zagwarantowania możliwości odzyskania środków wydanych niewłaściwie, uproszczenia trybu postępowania sądowego oraz skrócenia do niezbędnego minimum procedur windykacyjnych w umowach o dofinansowanie projektu zostały zamieszczone maksymalnie dwie z niżej wymienionych form prawnych zabezpieczeń:

- weksel in blanco wraz z deklaracją wekslową oraz ewentualnie wraz z poręczeniem wekslowym;
- cesja praw z polisy ubezpieczeniowej;
- notarialne oświadczenie o dobrowolnym poddaniu się egzekucji;
- przewłaszczenie rzeczy ruchomych na zabezpieczenie;
- hipoteka ustanowiona na nieruchomości,;
- poręczenie według prawa cywilnego;
- gwarancja bankowa;
- gwarancja ubezpieczeniowa.

Zabezpieczenia prawne umowy o dofinansowanie podnoszą poziom bezpieczeństwa środków wydatkowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich poprzez osobistą odpowiedzialność danej osoby i odpowiedzialność własnym majątkiem.

Rozwiązania przyjęte w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, dotyczące kontrolowania środków prze-

znaczonych na dofinansowanie projektów, pozwalają na skuteczne i efektywne zapobieganie nieprawidłowemu wydatkowaniu środków wspólnotowych. Jednocześnie rozwiązania te są zgodne z wymogami unijnymi.

Jednakże, prawidłowe funkcjonowanie wykrywania nieprawidłowości w projektach jest uzależnione od właściwej realizacji innych działań mających na celu zapobieganie nieprawidłowościom, takich jak:

- stworzenie skutecznego systemu zarządzania środkami wydatkowanymi w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich,
- zagwarantowanie możliwości prawnych i ekonomicznych odzyskiwania nieprawidłowo wydatkowanych środków,
- zaprojektowanie przejrzystych, jednoznacznych i wydolnych procesów badania wiarygodności potencjalnych beneficjentów oraz przedstawianych przez nich projektów,
- przekonanie potencjalnych beneficjentów o szczelności systemu kontroli i konsekwencjach prawnych oraz finansowych w przypadku nieprawidłowego wydatkowania otrzymanych środków.

Ponadto, istotnym elementem przeciwdziałania nieprawidłowościom jest zapewnienie współpracy pomiędzy wszystkimi instytucjami zaangażowanymi w przeciwdziałanie nieprawidłowościom w zakresie wykorzystania środków wspólnotowych przeznaczonych na współfinansowanie pomocy przyznawanej w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

# Literatura o rynku pracy

## Przegląd krajowy

- **Bierne urzędowanie to o wiele za mało** / M. Jurczewska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 224, s. 1. **Czy urzędy pracy są potrzebne?** // *Tamże*, nr 224, s. 25.  
Działalność urzędów pracy.
- **Czy warto zatrudnić stażystę?** / M. Gadomska // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 281 : 1.12, dod. *Dobra Firma*, s. 6-7.
- **Do pracy - może w Wielkiej Brytanii?** / P. Korczyński // *Służba Pracownicza*. - 2004, nr 11, s. 17-21.
- **Etyczno-społeczne aspekty bezrobocia w świetle doświadczeń polskich** / J. Koral. - Warszawa : Ag. Wydaw.-Rekl. AKCES, 2004. - 239 s.
- **Gdy pracodawca pogarsza warunki pracy i płacy** / D. Klucz // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 229, s. 38-39.  
Formalnoprawne warunki zmiany zasad zatrudnienia.
- **Jak pracodawca może zaoszczędzić na płacach** / T. Zalewski // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 230, dod. *Praca i Podatki*, s. 5-8.  
Zmiana warunków zatrudnienia.
- **Jak zatrudnić cudzoziemca** / A. Kamiński // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 247 : 20.10, dod. *Dobra Firma*, s. 6-7.

- **Kiedy można wybrać inne prawo** / E. Drzewiecka // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 40, s. 28-29.  
Stosowanie prawa polskiego lub prawa innego państwa przy zatrudnieniu za granicą.
- **Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej : między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi** / E. Solarczyk-Ambrozik. - Poznań : Wydaw. Nauk. UAM, 2004.- 247 s. - (*Psychologia i Pedagogika* / UAM ; 119).
- **Metoda obliczania kosztów związanych z rehabilitacją i zatrudnieniem osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej : symbol opracowania MOKON-02** / A. Barczyński. - Warszawa : KIG-R, 2004. - 28 k.
- **Niechlubne rekordy** / K. Sadłowska // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 285 : 6.12, s. 1, 3.  
Raport o polskim rynku pracy.
- **Nowe koncepcje przysposobienia do rynku pracy** / D. Obidniak // *Pedagogika Pracy*. - 2004, nr 45, s. 111-120.
- **Ochrona zatrudnienia pracowników przebywających na urlopach wychowawczych** / R. Sadlik // *Prawo Pracy*. - 2004, nr 11, s. 15-19.
- **Osoby niepełnosprawne a telepraca** / T. Majewski // *Zakłady Pracy Chronionej*. - 2004, nr 8/9, s. 12-13.
- **Outplacement w procesie racjonalizacji zatrudnienia w firmie : pomocnicze materiały dydaktyczne** / J. Kopec, J. Piwowarczyk. - Kraków : Wydaw. AE Krak., 2004. - 69 s.
- **Pewność pracy a fluktuacje zatrudnienia** / H. Jastrzębska-Smolaga, D. Witczak-Roszkowska. - Kielce ; Radom : Wydaw. ITE, 2002. - 121 s.- (*Biblioteka Pedagogiki Pracy*).

- **Podstawy prawne zatrudniania zawodników profesjonalnych** / W. Cajsł. - Warszawa : C. H. Beck, 2004. - 188 s. - (*Monografie Prawnicze*).
- **Pomoc na zatrudnianie osób niepełnosprawnych** / L. Klimkiewicz // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 207, dod. *Praca i Podatki*, s. 5-8.
- **Praca jako środek resocjalizacji skazanych na karę pozbawienia wolności** / K. Linowski // *Pedagogika Pracy*. - 2004, nr 45, s. 103-111.
- **Praca na swoim - czyli działalność gospodarcza osób niepełnosprawnych w formach spółki cywilnej** / M. Garbat, M. A. Paszkowicz // *Zakłady Pracy Chronionej*. - 2004, nr 11, s. 11-13.
- **Praca nie tylko na jeden etat** / K. Sianecki // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2004, nr 38, s. 15-17.  
Dodatkowe zatrudnienie u tego samego i u innego pracodawcy.
- **Praca okresowa staje się już normą** / J. K. Kowalski // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 240, s. 1, 9,  
Rozpowszechnienie zjawiska zawierania umów o pracę na czas określony.
- **Praca tymczasowa - aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe** / M. Moszyński // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2004, nr 10, s. 8-12.
- **Praca w niepełnym wymiarze** / J. Ziarno // *Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie*. - 2004, nr 9, dod. *Przegląd Pracowniczy dla Ciebie*, s. 6-8.
- **Praca w RFN i migracje polsko-niemieckie a rozwój regionalny Śląska Opolskiego** / K. Heffner, B. Solga. - Opole : Inst. Śl., 1999. - 94 s.

- **Praca w weekendy i w nietypowych formach** / M. Piasecka-Sobkiewicz // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 228, dod. *Firma i Klient*, s. 7-10.
- **Prace interwencyjne i roboty publiczne** / I. Klisowska // *Ubezpieczenia Majątkowe i Finansowe*. - 2004, nr 22, s. 12-14.  
Omów. rozporządzenia min. gospodarki i pracy z 13 lipca 2004 r.
- **Prawo do zasiłku dla bezrobotnych w UE [Unii Europejskiej]** / E. Gałuszyńska // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2004, nr 46, s. 34-37.
- **Promocja zatrudnienia i instytucje rynku pracy : ustawa z omówieniem** / P. Ziółkowski. - Warszawa : Dom Wydaw. ABC, 2004. - 167 s.
- **Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych** / A. Semenowicz // *Ubezpieczenia Majątkowe i Finansowe*. - 2004, nr 21, wkł. *Vademecum Ubezpieczeń*, s. 2-19.
- **Rekrutacja i zatrudnianie według standardów Unii Europejskiej** / J. Marciniak. - Ostrołęka : ALPHA, 2004. - 144 s.
- **Rynek pracy a szkolnictwo zawodowe na Mazowszu : raport z badań oraz materiały z konferencji, która odbyła się 29 listopada 2001 roku w Radomiu** / pod red. E. Ogrzebacz i N. Grodziskiej. - Radom : Wydaw. Zakł. Poligr. ITE, 2001. - 213 s.
- **Samozatrudnienie** / H. Tuchołka // *Monitor Prawa Pracy*. - 2004, nr 10, s. 272-276.
- **Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce** / M. Kabaj. - Warszawa : Scholar, 2004. - 315 s.
- **Sytuacja na rynku pracy a przedsiębiorczość w Polsce** / A. Gaweł // *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*. - 2004, nr 5, s. 21-33.

- **Szczególna ochrona zatrudnienia w wieku przedemerytalnym** / M. Kosińska // *Rachunkowość Budżetowa*. - 2004, nr 17, s. 25-28.
- **Szkolenie pracowników** / Z. Dobrowolski. - Zielona Góra : ORGANNON, 2002. - 105 s.
- **Świadczenia dla bezrobotnych** / A. Nowakowski // *Prawo Pracy*. - 2004, nr 11, s. 20.  
Możliwość uzyskania dodatku aktywizacyjnego wprowadzonego ustawą z 20 kwietnia 2004 r.
- **Warunki zatrudnienia w Hiszpanii** / D. Krawczyk // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 40, s. 26-27.  
Układy zbiorowe, czas pracy, płaca minimalna, rozwiązanie umowy.
- **Warunki zatrudnienia w Wielkiej Brytanii** / J. Goliński // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 38, s. 12-14.
- **Zatrudnianie dzieci - skutki podatkowe** / P. Ziółkowski // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2004, nr 40, s. 32-33.
- **Zatrudnienie i ochrona socjalna** / pod red. Z. Brodeckiego. - Warszawa : Wydaw. Praw. LexisNexis, 2004. - 636 s.
- **Zatrudnianie na podstawie umów zlecenia i o dzieło : stan prawny na 21 września 2004 r.** / M. Arnold-Rogiewicz // *Poradnik Gazety Prawnej*. - 2004, nr 38, s. 3-42.
- **Zatrudnienie w Unii** / T. J. // *Służba Pracownicza* - 2004, nr 10, s. 16.  
Na podstawie „Raportu o zatrudnieniu w Europie w 2004 r.” i „Strategii Lizbońskiej”.

- **Rozporządzenie Min. Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004 r. w sprawie warunków i trybu refundacji ze środków Funduszu Pracy kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej i refundowania kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa oraz wymiaru dopuszczalnej pomocy // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 196, poz. 2018.**
- **Rozporządzenie Min. Gospodarki i Pracy z dnia 21 września 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu udzielania kobietom pomocy de minimis na podjęcie własnej działalności gospodarczej // *Dziennik Ustaw.* 2004, nr 234, poz. 2346.**
- **Rozporządzenie Min. Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 r. w sprawie rad zatrudnienia // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 224, poz. 2281.**
- **Rozporządzenie Min. Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 219, poz. 2222.**
- **Rozporządzenie Min. Polityki Społecznej z dnia 15 września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 215, poz. 2186.**
- **Rozporządzenie Min. Polityki Społecznej z dnia 28 października 2004 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis na szkolenia dla pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne, ich pracowników współpracujących z osobami niepełnosprawnymi oraz organizatorów pracy w przedsiębiorstwach // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 238, poz. 2398.**



- **Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Królestwem Hiszpanii w sprawie zasad i warunków wzajemnego przepływu pracowników między obu państwami, podpisana w Warszawie dnia 21 maja 2002 r. // *Dziennik Ustaw.* - 2004, nr 216, poz. 2191. \* Oświadczenie rządowe z dnia 19 kwietnia 2004 r. w sprawie mocy obowiązującej Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Królestwem Hiszpanii w sprawie zasad i warunków wzajemnego przepływu pracowników między obu państwami, podpisanej w Warszawie dnia 21maja 2002 r. // *Tamże.* - nr 216, poz. 2192**

## Przegląd zagraniczny

- Age et accès á l'emploi / J.-P. Domergue // *Droit Sociale*. - 2003, nr 12, s. 1055 -1060.

### **Wiek i dostęp do zatrudnienia**

Od około 3 lat wśród znacznej części społeczeństwa rośnie nieustannie zainteresowanie podjęciem pracy zawodowej. Grupą szczególnie zainteresowaną jest młodzież opuszczająca szkoły bez dyplomów oraz starsze pokolenie powyżej 50 lat, bez pracy. Według badań przeprowadzonych przez Ośrodek studiów nad kwalifikacjami, „generacja 98”, młodzi bez dyplomów mają szanse na utrzymanie się z pracy w pierwszych trzech latach aktywności zawodowej, następnie zaledwie do połowy okresu ich zdolności zawodowej, aby „po pięćdziesiątce” zasilić szeregi bezrobotnych. Sytuację tę opisano w ankiecie na temat „wychodzenie z bezrobocia do zatrudnienia”, opublikowanej w 2003 r. przez Dyрекcję wspierania badań naukowych, studiów i statystyki (DARES). Rząd, dla zahamowania wzrostu bezrobocia, wprowadził od 1970 r. „plany na rzecz zatrudnienia”. Początkowe kroki nie przyniosły rezultatów, więc uzupełniono je akcją zwiększania szans na zatrudnienie dla grup najbardziej narażonych na utratę pracy. Ustawa z 29 lipca 1998 r., dotyczyła problemów integracji zawodowej ukierunkowana była również na walkę z wykluczeniem społecznym stawiając ten problem jako imperatyw w skali kraju. Ustawa zawiera przepisy ułatwiające dostęp do zatrudnienia osobom w wieku od 16 do 25 lat oraz długotrwale bezrobotnym. Osoby te mają prawo do informacji o kompetencjach i kierunkach zawodowych otwierających nową dro-

gę do zatrudnienia poprzez szkolenie. To prawo „nowego startu” dla młodzieży zgodne jest z dyrektywami Rady Unii Europejskiej z 22 lipca 2003 r. Większość młodych ludzi uzyska zatrudnienie zaraz po wyjściu z systemu edukacyjnego, licząc się jednak z krótkim bezrobociem na początku drogi zawodowej. Podjęto różne metody ułatwiania powrotu do pracy osobom w wieku 50 lat i więcej, jak np. umowy w ramach Funduszu krajowego dla zatrudnienia oraz Planu pomocy w powrocie do pracy. Fundusz krajowy (PNE), powołany w 1995 r. wprowadził prosty sposób walki z długotrwałym bezrobociem. Weszły ustawy finansowe z 2001 i 2002 r. zwalczania trwałego bezrobocia, z listą osób w wieku 50 lat i wyżej. Umowa pomiędzy Krajową Agencją Zatrudnienia (ANPE) a pracodawcą może – w miarę potrzeby – uwzględniać dodatkową pomoc przy wcielaniu do zawodu, np. 1/ szkolenie w wymiarze 200–400 godzin dla podniesienia kwalifikacji na nowym miejscu pracy; 2/ pomoc opiekuńcza dla osób w ciężkiej sytuacji. Ukształtowały się 2 sposoby ułatwiania integracji zawodowej; – dla młodzieży z kwalifikacjami pomoc w rozpoczęciu życia zawodowego; – dla słabszych, bez zawodu, pomoc socjalną i zawodową w drodze do pierwszej pracy.

- Age et perte de l'emploi / J. Pélissier // *Droit Sociale*. - 2003, nr 12, s. 1061-1066.

#### **Wiek a utrata zatrudnienia**

Pod innym kątem postrzegany jest wiek pracodawcy oraz wiek pracownika najemnego. Wiek pracodawcy może mieć wpływ na utratę pracy przez zatrudnionych. Pracodawca podlega procesom starzenia jak każdy człowiek, a decyzja przerwania aktywności może skutkować likwidacją miejsc pracy: z przyczyn osobistych czy ekonomicznych? Pracodawca, jako osoba fizyczna, na równi z pracownikami najemnymi może zostać pozbawiony prawa do emerytury. Mówiąc o wieku pracownika najemnego mamy na myśli starość kwalifikującą do zaniechania pracy zawodowej. Pracodawca może jednak życzyć sobie rozstania z pracownikiem jeszcze nie starym, choć już

nie młodym. Np. modelka lub tancerz czy sportowiec, zbliża się do końca kariery w wieku 35 lat. Czy tancerz lub tancerka w wieku 40 lat znajdzie jeszcze swe miejsce w zespole baletowym? Wiek kończenia kariery zawodowej jest bardzo zróżnicowany. Należy odróżnić utratę miejsca pracy narzuconą pracodawcy przez pracownika (równoznaczną z opuszczeniem pracy) od rezygnacji akceptowanej lub pożądanej przez pracownika pragnącego zaznać odpoczynku. Najczęściej, osiągnięty pułap wieku pociąga przejście na emeryturę i opuszczenie rynku pracy. Od kilku lat przyjęto łagodniejsze rozwiązanie; pracownik w starszym wieku ogranicza swoją aktywność nie tracąc miejsca pracy. Pozwala to na model wcześniejszy emerytur lub emerytury progresywnej zwanej „utrata części zatrudnienia” lub „utrzymaniem części etatu”. Przygotowano w ten sposób drogę ewolucji w polityce zatrudnienia. Zamiast wykluczania starszych ludzi z rynku pracy, można skorzystać z ich doświadczenia, powierzając im stosowne do ich możliwości zadania (z ewentualnym przeszkoleniem). Należy wspomnieć o ustawie z 16 listopada 2001 r. zabraniającej pracodawcy zwalniania pracownika z powodu jego wieku. ustawa uzupełnia przepis zawarty w art. L.122-45 Kodeksu pracy zabraniający dyskryminowania z powodu późnego wieku. Wspomniany przepis chroni również przed zwolnieniem młodych pracowników w specjalnych zawodach: tancerzy, zawodowych sportowców, modeli/modelek, stewardess linii lotniczych. Nie mogą być oni zwalniani z powodu wieku. Przekroczenie tego zakresu podlega surowym sankcjom, nie podlegając pod pojęcie „zwolnienia z przyczyn poważnych i uzasadnionych”. Zerwanie umowy o pracę w tym trybie jest z mocy prawa nieważne (art. L.122-45 Kodeksu pracy) i upoważnia do powrotu do pracy.

- Barriers or opportunities? The causes of contingent and part-time work among people with disabilities / L. A. Schur // *Industrial Relations*. - 2003, nr 4, s. 589-622, tab. bibliogr.

**Bariery czy szanse? Powody zatrudnienia okresowego i w niepełnym wymiarze godzin osób niepełnosprawnych**

Artykuł analizuje rolę zatrudnienia okresowego i w niepełnym wymiarze godzin wśród osób niepełnosprawnych w USA. Dotychczas w środowisku fachowców w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych istnieje silne przekonanie, że nieregularne formy pracy mogą pomóc tej grupie zaistnieć na rynku pracy i utrzymać się na nim, stwarzając możliwości dostosowania warunków i czasu zatrudnienia do sytuacji zdrowotnej i osobistej osoby niepełnosprawnej. Analizy zawarte w niniejszej pracy potwierdzają te przypuszczenia, podkreślając, że główną rolę przy podejmowaniu decyzji przez osoby niepełnosprawne podjęcia nieregularnego zatrudnienia odgrywa stan zdrowia i typ niepełnosprawności. Równocześnie badania dowodzą, że ani wprowadzony w USA program ograniczania możliwości zarobków dla osób otrzymujących zasiłki z tytułu niepełnosprawności ani przejawy dyskryminacji ze strony pracodawcy w przypadku zatrudnienia regularnego nie powodują zwrotu osób upośledzonych w kierunku nieregularnych form pracy. Z przeprowadzonych analiz wynika również, że stosunkowo niska płaca ani inne ograniczenia (brak możliwości szkoleń, programów emerytalnych itp.) pojawiające się w przypadku podjęcia nieregularnego zatrudnienia nie zniechęcają do niego osób niepełnosprawnych, ponieważ dzięki tego rodzaju zajęciu mogą oni w ogóle znaleźć jakąkolwiek pracę. Dlatego praca okresowa i w niepełnym wymiarze godzin wydaje się być zdecydowanie szansą dla ludzi niepełnosprawnych. Stanowi to wyraźną wskazówkę dla osób odpowiedzialnych za kreowanie polityki zatrudnienia, aby tworzyli programy zwiększania możliwości zatrudnienia tego typu, poprawiając równocześnie jego warunki i system wynagrodzeń.

- The domestic sources of differences in labour market policies / K. Hamann, J. Kelly // *British Journal of Industrial Relations*. – 2003, nr 4, s. 639-663, rys. bibliogr.

### **Krajowe źródła różnic w polityce rynku pracy**

Co kieruje rządami sprawującymi władzę w społeczeństwie zaawansowanego kapitalizmu gdy podejmowane są decyzje dotyczące polityki rynku pracy. Część ekspertów jest zdania, że w dobie postępującej globalizacji i ekonomicznej konkurencji rządy mają coraz bardziej ograniczone pole manewru. Oznacza to, iż już w niedalekiej przyszłości polityki poszczególnych państw będą coraz bardziej ujednolicone. Inni badacze uważają natomiast, że polityka rynku pracy pozostanie kluczową specyfiką danego kraju i nie zmieni tego ani upływ czasu ani żaden inny czynnik. Autorzy próbują określić w jakim stopniu decyzje podejmowane przez rządy dwóch zachodnioeuropejskich państw - Wielkiej Brytanii i Hiszpanii – wpłynęły na sytuację na ich rynkach pracy.

Koncentrując swoją uwagę na pierwszej połowie lat 90-tych autorzy dochodzą do wniosku, że Wielka Brytania doświadczyła bardziej radykalnych i zasadniczych reform pod rządami Blaira niż Hiszpania pod przewodnictwem Aznara. Jednak gdy oprócz transformacji rynku pracy przeanalizujemy również zaangażowanie w proces podejmowania decyzji związków zawodowych to okaże się, iż Hiszpania uczyniła o wiele większy krok naprzód niż Wielka Brytania.

Druga konkluzja jest taka, że nawet w sytuacji coraz silniejszej presji gospodarki globalnej rządy wciąż mają możliwości modelowania krajowych rynków pracy. Możliwości te są w opinii autorów o wiele większe niż sugeruje to literatura poświęcona instytucji kapitalistycznej ekonomii. Z pewnością jednak ideologia partii rządzącej nie może być postrzegana jako jedyny element przesądzający o zmianach zachodzących na krajowych rynkach pracy.

Należy dokładnie przeanalizować układ sił politycznych funkcjonujący w danym państwie. Strategie wyborcze partii politycznych w połączeniu z zasięgiem autonomii rządu pozwolą lepiej zrozumieć powody decyzji podejmowanych przez władzę w kontekście regulowania i zarządzania rynkiem pracy. Obietnice przedwyborcze, układy koalicyjne i różnego rodzaju kalkulacje odgrywają w tym przypadku dominującą rolę. Związki zawodowe, o ile ich pozycja jest na tyle silna by

rząd zainteresowany był dialogiem, mogą być kolejnym znaczącym elementem tej układanki. Na zakończenie wniosek jest jednoznaczny iż żaden z wymienionych powyżej czynników nie może być odbierany jako kluczowy w odniesieniu do krajowych polityk rynku pracy. Świadomość ich różnorodności to punkt wyjścia dla każdej poprawnej metodologicznie analizy.

- Employment of older people in the European Union / D. Morris, T. Maller // *Labour*. - 2003, nr 4, s. 623-648, tab. bibliogr.

#### **Zatrudnienie starszych osób w Unii Europejskiej**

Niniejszy artykuł podejmuje się oceny znaczenia alternatywnych (nie-regularnych) form zatrudnienia dla starszych pracowników w Unii Europejskiej. Jak wynika z prezentowanych analiz, Europa jest generalnie w okresie demograficznego starzenia się, chociaż w poszczególnych krajach Unii Europejskiej zachodzą duże różnice w tym względzie. W całej Unii Europejskiej do 2015 r. przewiduje się wzrost w zakresie zasobów siły roboczej o 25%, jednakże dotyczyć to będzie głównie grupy przyszłych 50–64 latków. Obecna generacja wiekowa tych osób ma problemy z kontynuacją zatrudnienia i wycofuje się z rynku pracy, jeszcze nawet przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Uwzględniając zmieniające się poziomy udział siły roboczej w rynku pracy oraz spadek szans zatrudnienia artykuł omawia rzeczywiste znaczenie nieregularnych (alternatywnych form zatrudnienia) dla ludzi starszych. W tym celu prezentuje dwa modele nietypowego zatrudnienia: w niepełnym wymiarze czasu pracy i zatrudnienia na własny rachunek. Ostatecznie, w rezultacie dalszych rozważań dochodzi do wniosku, że nieregularne formy zatrudnienia oferują starszym osobom szansę stopniowego przechodzenia na emeryturę, tworząc swoisty pomost pomiędzy zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu pracy a całkowitym odejściem z rynku pracy. Dlatego, zgodnie z najnowszymi zaleceniami Komisji Europejskiej rządu i organizacje pracodawców, uznając potrzebę utrzymania aktywności ekonomicznej osób starszych powinny tworzyć im możliwości alternatywnego zatrudnienia.

- Interaction between labour market and social protection systems: policy implications and challenges for the social partners / H. Sarfati // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. – 2003, nr 2, s. 253-265.

**Wzajemne oddziaływanie pomiędzy rynkiem pracy a systemami ochrony społecznej (zabezpieczenia społecznego): polityczne konsekwencje i wyzwania dla partnerów społecznych**

Robocza hipoteza artykułu zakładała, że dalsze funkcjonowanie systemów ochrony społecznej (zabezpieczenia społecznego) w europejskich państwach dobrobytu (opiekuńczych), w zetknięciu z ryzykiem bezrobocia, problemami niepełnosprawności, emerytur i rent, zabezpieczenia społecznego itp. zależy od zdolności tych systemów do zaadaptowania zmian jakie zaistniały na rynku pracy w okresie 3 dekad ub. stulecia. Ich szeroki zakres obejmuje m.in. zmiany w charakterystyce i potrzebach nie tylko siły roboczej, ale i całej populacji; mieści w sobie również społeczno-ekonomiczny kontekst właściwy dla poszczególnych krajów OECD. Państwa opiekuńcze stopniowo przetwarzały pojawiające się zmiany, ale proponowane reformy często napotykały na wzrastającą opozycję, zwłaszcza wśród tych, których nabyte prawa były zagrożone, ale także ze strony coraz bardziej rozwarstwowanego społeczeństwa, które częściowo lub całkowicie zostało pozbawione przywilejów.

Przyjrzenie się zmianom, które w ciągu ostatniego trzydziestolecia drastycznie odmieniły świat pracy, jak i konieczność przeanalizowania ich skutków i konsekwencji to aktualne zadania dla polityków i ich partnerów społecznych. Uzgodnienie możliwych i akceptowanych reform pozwoli zachować dotychczasowe systemy. Artykuł objaśnia główne zmiany zachodzące na rynku pracy, koncentrując się na problemach wzajemnych stosunków między rynkiem pracy a systemami zabezpieczenia społecznego oraz omawia strategię wdrażania reform w różnych krajach OECD.

- Knowledge work in distributed environments: issues and illusions / P. Pyöriä // *New Technology, Work and Employment* - 2003, nr 3, s. 166-180, tab. bibliogr.



### **Praca oparta na wiedzy zawodowej w środowisku telepracy: prawdziwe zagadnienia i złudzenia**

Idea telepracy, tj. pracy, wykonywanej poza miejscem zatrudnienia za pomocą wykorzystywanej informatycznej technologii komunikacyjnej nie jest zjawiskiem nowym w gospodarce światowej. Mimo to, chociaż gospodarka Finlandii stoi na bardzo wysokim poziomie i charakteryzuje się bardzo wyrafinowaną infrastrukturą technologiczną, jedynie 4% siły roboczej tego kraju jest zatrudnionej w formie telepracy, a dalsze 4% deklaruje, że raz w życiu próbowało podjąć pracę tego rodzaju. Artykuł prezentuje problemy i zjawiska związane z zatrudnieniem w tej formie. W konkluzji swoich rozważań zauważa, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy związani tą formą zatrudnienia powinni uzgodnić zasady prawne, jakie ich wiążą w ramach umowy o zatrudnienie, uzgodnić warunki pracy, co może wiązać się niekiedy z koniecznością wprowadzenia zmian organizacyjnych w firmie. Pracownicy powinni być wyposażeni przez pracodawcę w niezbędny sprzęt służący do komunikacji z firmą i wsparcie techniczne. Ponadto ich umowa o pracę musi uwzględniać jakiegokolwiek formy rekompensaty za brak możliwości uczestniczenia np. w szkoleniach i innych formach edukacji zawodowej oraz przymusową izolację od społeczności firmowej. Zdaniem autora, w celu utrzymania szans rozwoju zawodowego przez osoby zatrudnione w formie telepracy istnieje potrzeba stworzenia możliwości okresowych spotkań i bezpośredniego wzajemnego kontaktu pracowników firmy w celu przekazywania wiedzy i doświadczeń zawodowych.

- Measuring and managing labour turnover: part 1 / N. Rankin // *Industrial Relations Services Employment Review*. - 2004, nr 793, s. 38-48, wyk.

### **Mierzenie i zarządzanie przepływem siły roboczej: część 1**

Przepływ siły roboczej staje się jednym z najistotniejszych mierników efektywności przedsiębiorstwa. Artykuł prezentuje rezultaty badań przeprowadzonych przez czasopismo w 2004 roku wśród brytyjskich

pracodawców, dotyczących archiwizacji i analiz przepływu siły roboczej oraz problemów z tym związanych, na które napotykają specjaliści w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Z prezentowanych rezultatów analiz wynika, że archiwizowanie i badanie przepływu siły roboczej w przedsiębiorstwie jest zastrzeżoną domeną kierujących personelem. Większość badanych pracodawców gromadzi dane dotyczące rezygnacji, zwolnień, przechodzenia na emeryturę, oraz śmierci w okresie zatrudnienia. Dane te są analizowane ze względu na długość zatrudnienia i rolę zawodową, rzadko pod kątem równości szans w zatrudnieniu. Oznaczanie wskaźników przepływu siły roboczej w danym przedsiębiorstwie w stosunku do innych firm jest sprawą trudną i skomplikowaną, tylko 4 z 10 badanych firm robi takie zestawienia. Najczęściej wykorzystywane były materiały wcześniej publikowane oraz dane zbierane poprzez kontakty osobiste z pracownikami. Również 4 na 10 badanych pracodawców napotyka na trudności w pomiarach i wykorzystywaniu danych dotyczących przepływu siły roboczej, głównie z powodu braku odpowiedniego systemu rejestracji tych danych. Najbardziej skutecznym sposobem kontroli przepływu pracowników jest stałe podnoszenie kwalifikacji zatrudnionych, zwłaszcza menedżerów pierwszej linii, poprawa systemu rekrutacji, oferowanie elastycznych warunków zatrudnienia oraz ciągle dostosowywanie systemów płac.

- Measuring and managing labour turnover: part. 2 / N. Rankin // *Industrial Relations Services Employment Review*. - 2004, nr 794, s. 42-48, rys. tab.

**Mierzenie i zarządzanie przepływem siły roboczej: część druga**

W drugiej i ostatniej części rocznego przewodnika czasopisma po najnowszych trendach w zakresie przepływu siły roboczej w Wielkiej Brytanii, zaprezentowano głównie informacje dotyczące wskaźnika utrzymania pracownika. Z prezentowanego omówienia wynika, że tendencje w zakresie przepływu siły roboczej naśladują cykle ekonomiczne, ale stają się równocześnie mniej przewidywalne od lat 90-tych ubiegłego wieku. Wskaźniki ruchu pracowników ogółem spadają od

roku 2000, ale w niektórych gałęziach gospodarki rosną. Krajowa siła robocza w Wielkiej Brytanii mniej podlega przepływowi, niż to by się mogło wydawać na podstawie wskaźników, główne ruchy zachodzą jedynie w niektórych zawodach i sektorach gospodarki. Równocześnie odnotowuje się spadek długości zatrudnienia u jednego pracownika. Przepływ siły roboczej powoduje wysokie koszty dla pracodawcy, przeciętnie szacuje się, że koszty zastąpienia pracownika wynoszą 4,301 funta na osobę. Z analiz wynika, że spadek poziomu przepływu siły roboczej nastąpił w sektorze centrów telefonicznych z 24% w latach 2001/02 do 15% w latach 2002/03, służby cywilnej, budownictwie (z 13% w 1999/2000 do 11% w 2000/01), branży inżynieryjnej, finansach, księgowości, szkolnictwie. Najbardziej mobilnymi sektorami zaś były: sektor księgowości, branża komputerowa, administracja lokalna, zarządzanie zasobami ludzkimi, marketing, opieka socjalna.

- Noch weniger Mittel für aktive Arbeitsmarktförderung / W. Adamy // *Soziale Sicherheit*. - 2003, nr 12, s. 426-430.

#### **Jeszcze mniej środków na aktywne formy rynku pracy**

Autor zwraca uwagę na fakt, iż po raz pierwszy od 1985 r. Federalny Urząd Pracy Niemiec (Bundesanstalt für Arbeit-BA) nie otrzyma dopłaty do swojego budżetu ze środków federalnych. Jest on też zdania, iż założenia dotyczące budżetu tej instytucji są nierealne. Najwyższy od 1996 r. deficyt finansowy, który osiągnął poziom 6,5 mld. Euro to rezultat cięć podatkowych. Autor uważa, że sytuacja budżetowa BA, tak jak żadnego innego podmiotu na rynku zabezpieczenia socjalnego, związana jest z kondycją gospodarki. Im głębsza recesja tym mniejsze szanse na poprawę kondycji finansowej.

Analizując plony wydatków BA na lata 2003–2004 autor dochodzi do wniosku, iż na pogorszenie się sytuacji budżetu duży wpływ wywarły zbyt optymistyczne prognozy gospodarcze przygotowywane przez rząd federalny. Były one mało wiarygodne i nie miały żadnego odzwierciedlenia w wysokości środków przeznaczonych na zasiłki dla bezrobotnych.

Należy jednak podkreślić, że wydatki na zasiłki dla bezrobotnych stanowią najpoważniejszą pozycję w pionie wydatków na 2004 r. i osiągają wysokość 29,5 mld. euro. Jest to poziom najwyższy od 1997 r. Interesujący jest też wzrost o 6,5% wydatków związanych z kosztami osobowymi, inwestycjami, remontami i komputeryzacją w porównaniu z ubiegłym rokiem. Jednocześnie zmniejszyła się pula środków zarezerwowana na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. Oznacza to, iż w 2003 r. na formy aktywne przeznaczono 35,4% ogółu budżetu BA, podczas gdy rok wcześniej było to 43,5%. Autor podkreśla, że nawet rosnące bezrobocie nie spowodowało zwiększenia kwoty dostępnych środków.

Autor przypomina, iż zasiadający w radzie nadzorczej BA przedstawiciele związków zawodowych nie zaakceptowali projektu budżetu, zarzucając mu przede wszystkim nadmierne ograniczenie środków na integrację bezrobotnych z rynkiem pracy oraz wzrost kosztów administracyjnych. Na wniosek tych osób rada BA przygotowała propozycje zmian finansowych, które pozwoliłyby na przesunięcie części środków. Rada postanowiła też pozyskać oszczędności poprzez polepszenie zarządzania, ograniczenie wydatków na administrację i zasiłki dla bezrobotnych oraz świadczenie usług doradczych dotyczących możliwości pozyskiwania środków finansowych przez małe firmy.

- Otkrytyj rynek truda i politika zanjatosti v Japonii / T. N. Matrusova // *Trud za Rubežom.* – 2003, nr 3, s. 61-78 bibliogr.

#### **Otwarty rynek pracy i polityka zatrudnienia w Japonii**

Charakterystyka japońskiego rynku pracy tj. zamkniętego wewnętrznego rynku związanego z dużymi kompaniami, do którego państwo przez szereg lat przywiązywało dużą wagę i chroniło go oraz otwartego zewnętrznego rynku pracy poza kompaniami, o rozwój którego państwo niewiele się troszczyło. Omówiono pozytywne zmiany, które dzięki unormowaniom prawnym dokonały się na otwartym rynku pracy zwłaszcza w latach 90. ub. wieku. Zmiany te spowodowały, iż sytuacja kadr zarówno kwalifikowanych jak i niekwalifikowanych na otwartym

ryнку pracy uległa wyraźnej poprawie. Dużą rolę odegrała legalizacja prywatnych agencji pośrednictwa pracy.

- Problemy rynku truda v Latiskoj Amerike (90e gody) / Č. E. Kuznecova, L. V. Peguševa // *Trud za Rubežom*. - 2003, nr 3, s. 37-61, tab. bibliogr.

**Problemy rynku pracy w Ameryce Łacińskiej (lata 90.)**

Proces restrukturyzacji i modernizacji gospodarki Ameryki Łacińskiej w latach 90-tych spowodował głębokie zmiany we wszystkich sferach życia społecznego tego kraju. Miał on szczególnie duży wpływ na rynek pracy. Pod wpływem przemian gospodarczych nastąpiły m.in. zmiany w strukturze zatrudnienia i w stosunkach pracy. Nastąpił wyraźny wzrost bezrobocia i szybki rozwój nieformalnego sektora gospodarki. Równocześnie wzrosło zapotrzebowanie na pracę kobiet i zwiększyły się możliwości zatrudnienia młodzieży. Nastąpił wzrost ilościowy kadr kwalifikowanych, które nie zawsze były w pełni i właściwie wykorzystywane, stąd ich masowe migracje do innych krajów w celu znalezienia lepszych warunków pracy i życia oraz w celu podwyższenia swoich kwalifikacji, które pozwolą im na przyswojenie najnowszych osiągnięć naukowo-technicznych.

- Remote working - altering the spatial contours of work and home in the new economy / I. Hardill, A. Green // *New Technology, Work and Employment*. - 2003, nr 3, s. 212-222, tab. bibliogr.

**Praca na odległość - zmienianie się przestrzennych wymiarów pracy i domu w nowej gospodarce**

Współczesne wzorce czasowe zatrudnienia zmieniły się na przestrzeni ostatnich dziesiątków lat, wraz z rozwojem globalnej gospodarki zatraciły swój dzienny, tygodniowy i miesięczny rytm, nabrały za to innego wymiaru: praca jest wykonywana w domu za pomocą łączy komputerowych, w cyberprzestrzeni. Taka forma zatrudnienia miała poprawić warunki życia tym wszystkim „globalnym nomadom”, zwłaszcza menedżerom, przetrucanym przez wielonarodowe firmy w różne miejsca globu. Miała być korzystnym rozwiązaniem także dla

pracowników nie potrafiących godzić życia zawodowego z rodzinnym. Artykuł szczegółowo analizuje zjawisko telepracy – pracy na odległość – we wszystkich jej wymiarach. Pierwsza część pracy poświęcona została omówieniu czasowych i przestrzennych wzorców zatrudnienia w nowej, globalnej gospodarce, druga doświadczeniu życiowemu telepracowników. Analizy zawarte w artykule opierają się na badaniach doświadczalnych przeprowadzonych w ramach dwóch projektów (1997, 2002) badających metodą kwestionariuszową telepracowników w Wielkiej Brytanii. Wyniki badań wskazują, że okazjonalna (czasowa) wykonywana w niepełnym wymiarze godzin telepraca jest zjawiskiem powszechnym w Wielkiej Brytanii, głównie dotyczy to menedżerów i fachowców w danej branży. Jeśli chodzi o zmiany stylu życia, trudno jednoznacznie mówić o korzystnym wpływie telepracy na życie rodzinne i towarzyskie zatrudnionego w tej formie. Autorzy postulują dalsze badania w tym zakresie, uwzględniające wszystkie korzyści (obniżenie kosztów transportu, utrzymania biur itp.) i minusy (zaburzenia kontaktów społecznych) telepracy.

- Top-Praktikanten finden und binden / J. Bühler // *Personal*. - 2003, nr 12, s. 34–37, rys.

**Znaleźć i związać z firmą najlepszych praktykantów**

Kwestia rekrutacji przez przedsiębiorstwa studentów zainteresowanych odbyciem praktyk zawodowych. Przyjmowanie młodych ludzi na staż niesie ze sobą wiele potencjalnych korzyści. Jest to stosunkowo tania forma reklamy, a w przypadku wielu firm również sposób na pozyskanie nisko płatnej siły roboczej (w większości przedsiębiorstw praktykanci otrzymują wynagrodzenie w wysokości 250–800 € miesięcznie). Zdarzają się też takie firmy, które mogą pozwolić sobie na to by w ogóle nie płacić uczestnikom praktyk. Autor formułuje pewne zalecenia odnośnie rekrutacji praktykantów oraz przebiegu stażu. Podkreśla też, że w celu prawidłowego przygotowania praktyk należy sporządzić ich plan oraz regulamin, podobny do regulaminu pracy. Praktykant powinien otrzymać opiekuna, który będzie czuwał nad przebiegiem praktyk

i kontrolował wykonanie planu. Istotne jest aby praktyki nie sprowadzały się do wykonywania przez studentów prostych prac pomocniczych typu kserowanie dokumentów, czy podawanie kawy. W opinii autora wiele firm upatruje w prowadzeniu praktyk studenckich szansę na zatrudnienie w przyszłości wybranych osób, w pełnym wymiarze czasu. Za tym rozwiązaniem przemawiają przede wszystkim znacznie niższe koszty niż w przypadku rekrutacji osób z zewnątrz oraz możliwości zebrania w miarę dokładnych informacji na temat potencjalnych kandydatów do pracy. Autor zwraca uwagę, że istnieje wiele sposobów na podtrzymywanie kontaktów z osobami, które odbyły praktyki w przedsiębiorstwie. W jego opinii firmy mają w tym zakresie praktycznie nieograniczone możliwości. Mogą zapraszać studentów na szkolenia, seminaria, a także do uczestnictwa w projektach prac grup roboczych czy na praktyki zagraniczne. Przedsiębiorstwa mogą więc docierać do studentów wykorzystując narzędzia informacyjne tj. e-mail, sms czy biuletyny oraz programy stypendialne. Na zakończenie autor podkreśla, że niektóre firmy poprzez rekrutację byłych praktykantów pokrywają nawet 70% zapotrzebowania na nowych pracowników.

- Unemployment transitions among Brazilians in the United States and Canada / F. Goza, A. DeMaris // *International Migration*. - 2003, nr 5, s. 127-152, tab. bibliogr.

#### **Zmiany poziomu bezrobocia Brazylijczyków zamieszkałych w USA i Kanadzie**

Wykorzystując dane dotyczące częstotliwości poszukiwania pracy przez Brazylijczyków, badano ich doświadczenia na amerykańskim i kanadyjskim rynku pracy. Skonstruowano specjalny model w celu prześledzenia zmian zachodzących w zakresie poziomów bezrobocia wśród Brazylijczyków mieszkających w tych krajach, porównując je z fluktuacjami w tym zakresie w odniesieniu do rdzennych mieszkańców. Z prezentowanych analiz wynika, że dane dotyczące poszukiwania pracy odzwierciedlają w dużym stopniu doświadczenia imigrantów brazylijskich na amerykańskim i kanadyjskim rynku pracy. Badania

wskazują także, że Brazylijczycy pracujący w środowiskach innych nacji o wiele częściej znajdują ponowne zatrudnienie niż ci, którzy są zatrudnieni jedynie przez brazylijskiego pracodawcę. Z analiz również można wysnuć wniosek, że rdzenni mieszkańcy USA i Kanady lepiej znoszą materialnie i psychicznie dłuższe okresy braku zatrudnienia niż badana grupa Brazylijczyków, ponieważ mają oni znacznie szerszy dostęp do usług publicznych i opieki społecznej. Równocześnie z uwagi na to, iż otrzymywali wcześniej wyższe płace, udaje im się łatwiej znaleźć równorzędną do wcześniejszej pracę i utrzymać uprzednią wysokość wynagrodzenia w następnym zatrudnieniu.

- Verringert informelle Weiterbildung bestehende Qualifikationsunterschiede? Aktuelle Ergebnisse einer Betriebsbefragung / M. Brussig, U. Leber // *WSI Mitteilungen*. - 2004, nr 1, s. 49-57, tab. wyk. bibliogr.

**Czy nieformalne doskonalenie zawodowe zmniejsza różnice w poziomie kwalifikacji? Aktualne wyniki badań**

Autor podjął temat uczestnictwa pracowników w doskonaleniu zawodowym. Jego zdaniem po raz kolejny znajduje potwierdzenie teza, że pracownicy o wysokich kwalifikacjach (urzędnicy i pracownicy umysłowi) znacznie częściej kształcą się i nabywają nowe umiejętności niż pracownicy o niskich kwalifikacjach, np. robotnicy. Przytoczone badania wykazują, iż nadzieje pokładane w nieformalnym doskonaleniu zawodowym często okazują się płonne. Wyniki empiryczne wskazują, że uczestnictwo w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a w szczególności gdy ma on miejsce na terenie zakładu pracy, związane jest z poddaniem się procesowi surowej selekcji. Postępująca segmentacja prowadzi do pogłębienia się dysproporcji zamiast je redukować. Punktem wyjścia do analizy były badania dotyczące rozwoju kompetencji przeprowadzone w formie wspieranego komputerowo sondażu telefonicznego. Autor wyróżnił dwa typy podnoszenia kwalifikacji – formalny i nieformalny. W pierwszej formie przeważają wewnętrzne (zakładowe) i organizowane przez firmy zewnętrzne kursy adresowane do wysoko wykwalifikowanych pracowników, najczęściej przybierają one postać staży praktykanckich



i seminariów. Częstotliwość występowania sformalizowanych form nauki uzależniona jest od branży, szczególnie chętnie wykorzystywane są one na rynku usług kredytowych, ubezpieczeń, w tym również zdrowotnych i socjalnych oraz w branży weterynaryjnej. Autor jest zdania, iż w przypadku osób z niskim wykształceniem uczenie się o charakterze nieformalnym nie jest właściwym sposobem na podnoszenie kwalifikacji (czytanie fachowych publikacji cieszy się dość dużą popularnością u osób o wysokich kwalifikacjach), dodatkowo nie sprzyja też to, że niektóre formy nauczania nieformalnego są znacznie słabiej upowszechnione niż metody formalne. Dość dobrze, w zbliżony sposób odbierane jest wykonywanie wspólnych zadań w ramach pracy grupowej oraz przekazywanie wiedzy przez przełożonego, natomiast ograniczone efekty przynosi rotacja pracy i patronat, szczególnie rozpowszechniony w starych landach.

- Die Vorgeschichte der „Ich AG”: Prekäre Arbeit im Reinigungsgewerbe / N. Mayer-Ahuja // *WSI Mitteilungen*. - 2003, nr 10, s. 604-609, tab. bibliogr.

**Prehistoria „Ich AG”: niepewna praca w sektorze firm oferujących usługi sprzątania**

Autorka analizowała sytuację w branży skupiającej firmy oferujące usługi sprzątania. W jej opinii sektor ten pod wieloma względami przypomina branżę usług niewykwalifikowanych, w której poszerzeniu niemal wszystkie partie polityczne upatrują złotego środka gwarantującego znaczne obniżenie poziomu bezrobocia. Autorka sygnalizuje, iż daleko posunięta deregulacja stosunków pracy w sektorze usług sprzątania, wprowadzona w latach 1973–1998, nie przyniosła efektów w postaci znacznego wzrostu liczby miejsc pracy. Wręcz przeciwnie, z chwilą pojawienia się wielkiego kryzysu znacznemu pogorszeniu uległy warunki zatrudnienia. Typowym rozwiązaniem stało się np. przechodzenie z godzinowego systemu zatrudnienia na system powierzchniowy, w ramach którego każda osoba odpowiedzialna była za sprzątnięcie określonej powierzchni. Autorka zwraca też uwagę na zjawisko przesuwania się miejsc pracy ze służb publicznych w kierunku prywatnych firm oferujących usługi sprzątania oraz gospodarstw domowych. Kolejna tendencja

to odchodzenie od stałych miejsc pracy z opłacaną składką ubezpieczeniową na rzecz rozwijania tzw. niepełnych form zatrudnienia w ramach pracy czasowej, od której nie odprowadza się wszystkich składek. Podsumowując swoje rozważania autorka dochodzi do wniosku, iż bilans zmian, które nastąpiły w branży usług sprzątania jest raczej negatywny, szczególnie z perspektywy zatrudnionych w niej kobiet, zatrzymany został rozwój standardów obowiązujących w latach 50. i 60. w okresie pełnego zatrudnienia. Postępująca deregulacja stosunków pracy oznaczała uelastyczenie czasu pracy, obniżenie wysokości wynagrodzeń, skrócenie okresów zatrudnienia i postępującą niepewność. Na zakończenie autorka stawia pytanie, czy w świetle tych argumentów rzeczywiście warto kontynuować rozwój niskopłatnego sektora usług, skoro okazał się on tak mało efektywny.

- Zum Existenzgrundlagengesetz von CDU/CSU: Arbeit zu jedem Preis im Niedriglohnsektor / W. Adamy // *Soziale Sicherheit*. - 2003, nr 11, s. 388-395, tab. bibliogr.

**Odwołanie się do istniejących podstaw ustawy koalicji CDU/ CSU: praca w jednej cenie w sektorze niskich płac**

Niedawno został odrzucony projekt ustawy o współdziałaniu pomocy dla bezrobotnych i pomocy socjalnej dla osób w wieku produkcyjnym. Zaprezentowano koncepcje rządu i opozycji, czyli koalicji CDU/CSU, mające mimo różnic wiele elementów podobnych. Kompetencje mają dotyczyć według rządu federacji instytucji zajmujących się pracą, a koalicja widzi je w wolnych miastach i landach. Pośrednikami wg rządu są biura pracy (centra pracy), a koalicja uważa za właściwe miejscowe agencje, które obok znajomości miejsc pracy mają możliwość sięgnięcia do banku danych federacji instytucji zajmujących się pracą. Wysokość pomocy wg rządu wskazuje poziom socjalny, a koalicja podaje, że jest to sprawa do uregulowania, przy czym możliwe są wahania między landami, natomiast zgodni są w sprawie dwuletniej pomocy. W przypadku nieprzyjęcia oferty pracy, rząd proponuje obniżenie pomocy socjalnej do 70%, a koalicja wymaga spełnienia reguł – wypłata

tylko na czynsz, bony wartościowe i świadczenia rzeczowe. Wg rządu powinna istnieć pomoc socjalna w poszukiwaniu pracy, koalicja proponuje postępowanie wg reguł. Pomoc socjalna wg rządu to udział w kilku kasach chorych: RV, KV, PV, koalicja opiera koszty na udziale w jednej kasie chorych KV. Dowolność dodatku w czasie poszukiwania pracy – rząd proponuje maksymalnie 45% poziomu pomocy uregulowanej kwoty dla samotnych, maksymalnie 80% dla co najmniej 5-osobowej rodziny, a koalicja do 50%.

# Statystyka rynku pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy  
Departament Rynku Pracy

## Informacja o stanie bezrobocia w listopadzie 2004 roku

### 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu listopada br. wyniosła **2942,6 tys. osób** i była **o 4,4 tys., tj. o 0,1 % wyższa niż w poprzednim miesiącu.**

**Procentowy wzrost liczby bezrobotnych (w granicach 0,1–1,2%) miał miejsce w 10 województwach, przy czym najwyższy był w:**

świętokrzyskim	1,2% (1,4 tys. osób),
lubelskim	1,1% (1,8 tys. osób),
podkarpackim	0,7% (1,2 tys. osób),
małopolskim	0,6% (1,1 tys. osób),

**W województwie mazowieckim liczba bezrobotnych nie uległa zmianie w stosunku do poprzedniego miesiąca.**

**Spadek bezrobocia odnotowano w 5 województwach:**

lubuskim	0,9% (0,9 tys. osób),
śląskim	0,6% (1,8 tys. osób),
wielkopolskim	0,3% (0,7 tys. osób),
kujawsko-pomorskim	0,2% (0,4 tys. osób),
dolnośląskim	0,1% (0,2 tys. osób).

**Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 233,1 tys. osób, tj. o 7,3%. W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 120,1 tys. osób, tj. o 3,8% (w porównaniu ze stanem z końca 2002 r.).**

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu listopada br. wyniosła **18,7%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika nie uległa zmianie**.

**Najwyższa** stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim 28,7% (wzrost do października br. o 0,1 punktu),  
zachodniopomorskim 27,0% (wzrost do października br. o 0,2 punktu),  
lubuskim 25,6% (spadek do października br. o 0,1 punktu),  
kujawsko-pomorskim 22,9% (spadek do października br. o 0,1 punktu).

**Najniższą** stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie 14,7% (wzrost do października br. o 0,1 punktu),  
mazowieckie 14,8% (na poziomie października br.),  
podlaskie 15,7% (wzrost do października br. o 0,1 punktu),  
wielkopolskie 15,9% (spadek do października br. o 0,1 punktu).

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

Miesiąc	2003			2004		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	103,7	3,2	20,6	117,5	3,7	20,6
luty	23,6	0,8	20,7	1,3	0,0	20,6
marzec	-23,2	-0,7	20,6	-28,7	-0,9	20,4
kwiecień	-74,9	-2,3	20,3	-92,0	-2,8	19,9
maj	-86,5	-2,7	19,8	-81,3	-2,6	19,5
czerwiec	-25,0	-0,8	19,7	-21,3	-0,7	19,4
I półrocze	-82,3	-2,5	x	-104,5	-3,3	x
lipiec	-11,7	-0,5	19,6	-28,8	-0,8	19,3
sierpień	-23,9	-0,7	19,5	-36,7	-1,0	19,1
wrzesień	-25,7	-0,8	19,4	-34,8	-1,2	18,9
październik	-15,1	-0,6	19,3	-32,7	-1,1	18,7
listopad	38,6	1,3	19,5	4,4	0,1	18,7
grudzień	78,8	2,5	20,0			
II półrocze	41,0	1,2	x	x	x	x
razem	-41,3	-1,3	x	-233,1	-7,3	x

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

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W listopadzie wzrost liczby bezrobotnych wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących** – o **16,9 tys.** (0,8%). Spadła natomiast liczba bezrobotnych, którzy nie pracowali przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy – o 12,5 tys. osób (1,7%).

Należy przy tym zaznaczyć, że na wzrost ogólnej liczby bezrobotnych w decydujący sposób wpłynął wzrost bezrobocia wśród mężczyzn, którzy poprzednio pracowali (ich liczba zwiększyła się o 16,5 tys., tj. o 1,5%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących silniejszy spadek bezrobocia odnotowano wśród kobiet (o 8,2 tys., tj. o 2,0%).

2.1.1. Spośród 175,3 tys. osób poprzednio pracujących, które w listopadzie zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 6,4 tys. (3,6%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **147,7 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,5 tys. mniej niż w październiku br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 5,0% (5,1% w październiku).

2.2. W listopadzie br. do urzędów pracy zgłosiło się **80,5 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 16,7 tys. osób mniej niż w październiku br. Wyrejestrowano natomiast 96,0 tys. bezrobotnych tej kategorii wiekowej (o 16,4 tys. mniej niż w październiku) tak, że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 15,5 tys.

Spośród wyrejestrowanych w listopadzie br. bezrobotnych tej kategorii, 31,3 tys. (32,6%) podjęło pracę, 17,2 tys. (17,9%) rozpoczęło szkolenie, staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **724,6 tys. bezrobotnych w grupie wiekowej 18–24 lata**, tj. **24,6%** ogółu bezrobotnych (w październiku br. – 740,2 tys., tj. 25,2%).

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

Bezrobotni w wieku 18–24 lata	październik 2004		listopad 2004	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	97,2	100,0	80,5	100,0
wyrejestrowani	112,4	100,0	96,0	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	35,9	31,9	31,3	32,6
– subsydiowanej	2,7	2,4	3,4	3,5
– niesubsydiowanej	33,2	29,5	27,9	29,1
rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy	21,6	19,2	17,2	17,9
stan w końcu miesiąca	740,1	25,2*	724,6	24,6*

\* do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 83,3 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata, wyrejestrowano natomiast 79,7 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 810,3 tys., stanowiąc 26,2% ogólnej liczby bezrobotnych.

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

**2.3. Kobiety, w liczbie 1555,9 tys.**, stanowiły w końcu listopada **52,9%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do października ich liczba **spadła o 7,8 tys. (0,5%)**, spadł również o 0,3 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn wzrosło o 12,2 tys. (0,9%).

2.4. W listopadzie br. odnotowano **wzrost** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zwiększyła się o 7,3 tys.** (0,6%), **do poziomu 1230,2 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili 41,8% ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 2,9 tys. osób (0,2%).

2.5. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **wyższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 8,8 tys. osób**. W końcu listopada br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **414,5 tys.**, stanowili **14,1%** ogółu bezrobotnych.

### **3. Oferty pracy**

W listopadzie br. urzędy pracy miały do dyspozycji **58,4 tys.** ofert pracy, czyli **o 8,0 tys. ofert mniej** niż w październiku . **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 70,7% wszystkich ofert pracy** (41,3 tys.), natomiast 27,6 tys. ofert (47,3%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do października o 10,5 tys. zmalała liczba ofert pracy z sektora prywatnego, zmalała również o 1,5 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	72,5	54,7	34,8
kwiecień	69,9	48,4	38,7	88,5	59,7	46,7
maj	73,4	51,5	40,1	69,9	53,7	24,5
czerwiec	65,4	49,9	32,9	63,0	51,3	20,8
I półrocze	340,1	249,6	169,5	405,6	302,6	182,6
lipiec	84,2	59,4	51,3	71,7	55,9	28,3
sierpień	76,8	54,5	44,3	70,4	56,0	24,5
wrzesień	84,7	60,4	47,7	76,8	58,9	31,1
październik	67,6	48,6	33,4	66,4	51,8	26,1
listopad	48,6	34,8	21,7	58,4	41,3	27,6
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	749,3	566,5	320,2

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 749,3 tys. ofert pracy, z których 566,5 tys. (75,6%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 702,0 tys. ofert, w tym 507,3 tys. (72,3%) z sektora prywatnego.

#### 4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W listopadzie br. **zarejestrowanych zostało 234,3 tys. bezrobotnych** (o 4,4 tys. osób mniej niż w październiku br.), **wyłączono z ewidencji 229,9 tys. osób** (o 41,5 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **96,4 tys. osób (41,9%) podjęło pracę**, z tego 81,1 tys. pracę niesubsydiowaną i 15,3 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 4,1 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 9,3 tys. do robót publicznych, 0,8 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy była o 18,4 tys. osób niższa niż w październiku i dotyczyła pracy niesubsydiowanej (spadek o 23,3 tys.), przy jednoczesnym wzroście podjęć pracy subsydiowanej (wzrost o 4,9 tys.).

Niższa była liczba osób, **które rozpoczęły szkolenia, staże lub przyuczenie zawodowe w zakładach pracy** – o 4,6 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **34,9 tys. osób**, tj. 15,2% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu nie **potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **78,5 tys. osób**, tj. **34,1%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w październiku br. oznacza to spadek liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 10,6 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 1,3 punktu.

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

\* \* \*

- **W listopadzie br. liczba bezrobotnych wzrosła o 4,4 tys. osób (0,1%).** O wzroście w omawianym miesiącu ogólnej liczby bezrobotnych zadecydował wzrost (o 12,2 tys.) bezrobocia wśród mężczyzn, przy jednoczesnym spadku liczby bezrobotnych kobiet (o 7,8 tys.). Należy również zaznaczyć, że wzrost bezrobocia dotyczył osób poprzednio pracujących (o 16,9 tys.), podczas gdy liczba bezrobotnych dotychczas nie pracujących zmalała (o 12,5 tys.).
- **Stopa bezrobocia, podobnie jak w październiku br., kształtowała się na poziomie 18,7% ludności aktywnej zawodowo.** Najwyższa stopa

nadal występowała w województwie warmińsko-mazurskim (28,7%), najniższa w małopolskim (14,7%).

W porównaniu do listopada 2003 r. wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,8 punktu procentowego, zaś w odniesieniu do stanu z końca 2003 r. odnotowany został spadek o 1,3 punktu.

- W listopadzie br. w urzędach pracy zarejestrowało się **80,5 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 16,7 tys. mniej niż w październiku. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało 724,6 tys. młodych bezrobotnych, stanowiąc 24,6% ogółu bezrobotnych.
- **Nieco niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W listopadzie br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **58,4 tys. ofert**, (tj. o 8,0 tys. mniej), z których 41,3 tys. (70,7%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych									
		listopad 2003	grudzień 2003	październik 2004	listopad 2004	w porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku		przyrost/spadek(-) od początku roku		w porównaniu do poprzedniego miesiąca	
						w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	272,0	278,3	252,2	252,6	-19,4	-7,1	-25,7	-9,2	0,4	0,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	205,1	212,1	194,8	194,4	-10,7	-5,2	-17,7	-8,3	-0,4	-0,2
3.	Lubelskie	168,3	174,5	158,8	160,6	-7,7	-4,6	-13,9	-8,0	1,8	1,1
4.	Lubuskie	105,2	108,0	99,3	98,4	-6,8	-6,5	-9,6	-8,9	-0,9	-0,9
5.	Łódzkie	226,4	233,1	211,6	211,8	-14,6	-6,4	-21,3	-9,1	0,2	0,1
6.	Małopolskie	203,3	208,0	188,2	189,3	-14,0	-6,9	-18,7	-9,0	1,1	0,6
7.	Mazowieckie	356,9	363,6	349,5	349,4	-7,5	-2,1	-14,2	-3,9	-0,1	0,0
8.	Opolskie	79,1	81,6	72,8	73,1	-6,0	-7,6	-8,5	-10,4	0,3	0,4
9.	Podkarpackie	176,0	182,5	164,7	165,9	-10,1	-5,7	-16,6	-9,1	1,2	0,7
10.	Podlaskie	79,1	81,3	74,4	74,7	-4,4	-5,6	-6,6	-8,1	0,3	0,4
11.	Pomorskie	188,0	191,5	177,2	177,6	-10,4	-5,5	-13,9	-7,3	0,4	0,2
12.	Śląskie	322,0	325,5	308,0	306,2	-15,8	-4,9	-19,3	-5,9	-1,8	-0,6
13.	Świętokrzyskie	123,5	126,5	121,3	122,7	-0,8	-0,6	-3,8	-3,0	1,4	1,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	165,3	170,4	157,9	158,4	-6,9	-4,2	-12,0	-7,0	0,5	0,3
15.	Wielkopolskie	241,9	247,9	229,2	228,5	-13,4	-5,5	-19,4	-7,8	-0,7	-0,3
16.	Zachodniopomorskie	184,9	190,9	177,8	178,9	-6,0	-3,2	-12,0	-6,3	1,1	0,6
<b>POLSKA</b>		<b>3096,9</b>	<b>3175,7</b>	<b>2938,2</b>	<b>2942,6</b>	<b>-154,3</b>	<b>-5,0</b>	<b>-233,1</b>	<b>-7,3</b>	<b>4,4</b>	<b>0,1</b>

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w listopadzie 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)		
		listopad 2003	grudzień 2003	paździe- nik 2004	listopad 2004	w porównaniu do analogicz- nego okresu roku ubiegłego	od początku roku	w porównaniu do poprzed- niego miesiąca
1.	Dolnośląskie	23,4	23,8	21,9	22,0	-1,4	-1,8	0,1
2.	Kujawsko-Pomorskie	24,0	24,6	23,0	22,9	-1,1	-1,7	-0,1
3.	Lubelskie	18,2	18,7	17,2	17,4	-0,8	-1,3	0,2
4.	Lubuskie	26,9	27,5	25,7	25,6	-1,3	-1,9	-0,1
5.	Łódzkie	20,2	20,7	19,0	19,1	-1,1	-1,6	0,1
6.	Małopolskie	15,8	16,0	14,6	14,7	-1,1	-1,3	0,1
7.	Mazowieckie	14,8	15,4	14,8	14,8	0,0	-0,6	0,0
8.	Opolskie	20,8	21,4	19,4	19,5	-1,3	-1,9	0,1
9.	Podkarpackie	19,6	20,2	18,5	18,7	-0,9	-1,5	0,2
10.	Podlaskie	16,6	16,9	15,6	15,7	-0,9	-1,2	0,1
11.	Pomorskie	22,2	22,4	21,0	21,0	-1,2	-1,4	0,0
12.	Śląskie	17,2	17,6	16,7	16,6	-0,6	-1,0	-0,1
13.	Świętokrzyskie	21,6	22,0	21,1	21,4	-0,2	-0,6	0,3
14.	Warmińsko-Mazurskie	29,9	30,3	28,6	28,7	-1,2	-1,6	0,1
15.	Wielkopolskie	16,9	17,1	16,0	15,9	-1,0	-1,2	-0,1
16.	Zachodniopomorskie	27,4	28,4	26,8	27,0	-0,4	-1,4	0,2
<b>POLSKA</b>		19,5	20,0	18,7	18,7	-0,8	-1,3	0,0

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

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

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezro- botnych	
			razem	subsydio- wanej	niesubsy- diowanej				
<b>Rok 2003</b>									
styczeń	98,5	77,2	24,9	3,3	21,6	5,9	916,9	27,6	
luty	68,0	67,7	25,0	3,3	21,7	6,3	917,3	27,4	
marzec	68,6	86,2	31,3	4,4	26,9	11,6	899,7	27,1	
kwiecień	57,7	93,9	38,8	7,4	31,4	10,5	863,5	26,6	
maj	60,2	97,6	41,8	9,2	32,6	11,1	826,1	26,1	
czerwiec	102,9	96,8	35,5	6,8	28,7	9,6	832,4	26,6	
I półrocze	455,9	519,4	197,3	34,4	162,9	55,0	*	*	
lipiec	113,5	114,6	39,2	9,3	29,9	21,8	831,3	26,6	
sierpień	85,1	96,0	33,0	8,8	24,2	20,6	820,5	26,5	
wrzesień	122,3	123,5	44,3	11,2	33,1	24,4	819,3	26,7	
październik	101,9	114,6	40,7	8,9	31,8	17,9	806,6	26,4	
listopad	83,3	79,7	30,3	5,3	25,0	11,3	810,3	26,2	
grudzień	93,1	78,1	29,0	4,2	24,8	6,9	825,4	26,0	
II półrocze	599,2	606,5	216,5	47,7	168,8	102,9	*	*	
od począt- ku roku	liczba	1055,1	1125,9	413,8	82,1	331,7	157,9	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	36,8	7,3	29,5	14,0	*	*
<b>Rok 2004</b>									
styczeń	107,4	74,4	29,5	4,7	24,8	6,6	858,3	26,1	
luty	72,7	83,9	30,9	5,4	25,5	11,0	847,0	25,7	
marzec	76,3	92,9	38,5	6,5	32,0	11,3	830,5	25,4	
kwiecień	59,9	99,2	48,1	12,5	35,6	8,5	791,2	24,9	
maj	61,0	97,1	40,1	5,5	34,6	7,4	755,2	24,4	
czerwiec	116,0	93,0	34,2	2,5	31,7	10,5	778,1	25,3	
I półrocze	493,3	540,5	221,3	37,1	184,2	55,3	*	*	
lipiec	105,6	110,3	35,7	2,7	33,0	21,6	773,5	25,4	
sierpień	90,4	104,0	32,1	2,2	29,9	19,3	759,8	25,3	
wrzesień	112,3	116,7	39,9	3,1	36,8	23,9	755,5	25,4	
październik	97,2	112,4	35,9	2,7	33,2	21,6	740,1	25,2	
listopad	80,5	96,0	31,3	3,4	27,9	17,2	724,6	24,6	
grudzień									
II półrocze									
od począt- ku roku	liczba	979,3	1079,9	396,2	51,2	345,0	158,9	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	36,7	4,7	31,9	14,7	*	*

\* Od czerwca r. dane wykazywane są łącznie z osobami odbywającymi przygotowanie zawodowe w miejscu pracy  
Ze względu na elektroniczną technikę zaokrągleń w niektórych rubrykach mogą nie zachodzić zgod-  
ności matematyczne

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy  
w listopadzie 2004 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca  
oraz listopada 2003 roku

Wyszczególnienie	listopad 2003		październik 2004		listopad 2004		przyrost/spadek(-) w porównaniu				
							do poprzedniego miesiąca		do analogicznego miesiąca 2003		
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe	
<b>Ogółem wyrejestrowanych</b>	<b>193,8</b>	<b>100,0</b>	<b>271,4</b>	<b>100,0</b>	<b>229,9</b>	<b>100,0</b>	<b>41,5</b>		<b>x</b>	<b>36,1</b>	<b>x</b>
z tego z tytułu:											
<b>*podjęcia pracy</b>	<b>90,9</b>	<b>46,9</b>	<b>114,8</b>	<b>42,3</b>	<b>96,4</b>	<b>41,9</b>	<b>18,4</b>		<b>-0,4</b>	<b>5,5</b>	<b>-5,0</b>
z tego:											
<b>a) niesubsydiowanej</b>	<b>71,9</b>	<b>37,1</b>	<b>104,4</b>	<b>38,5</b>	<b>81,1</b>	<b>35,3</b>	<b>23,3</b>		<b>-3,2</b>	<b>9,2</b>	<b>-1,8</b>
w tym sezonowej	8,1	4,2	12,2	4,5	8,1	3,5	-4,1		-1,0	0,0	-0,7
<b>b) subsydiowanej<sup>1)</sup></b>	<b>19,0</b>	<b>9,8</b>	<b>10,4</b>	<b>3,8</b>	<b>15,3</b>	<b>6,6</b>	<b>4,9</b>		<b>2,8</b>	<b>-3,7</b>	<b>-3,2</b>
z tego:											
- prac interwencyjnych	5,7	2,9	5,8	2,1	4,1	1,8	-1,7		-0,3	-1,6	-1,1
- robót publicznych	9,9	5,1	3,5	1,3	9,3	4,0	5,8		2,7	-0,6	-1,1
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,9	0,5	0,4	0,1	1,3	0,6	0,9		0,5	0,4	0,1
z tego:											
- na podjęcie działalności gospodarczej <sup>2)</sup>	0,6	0,3	0,2	0,1	0,8	0,3	0,6		0,2	0,2	0,0
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy <sup>3)</sup>	0,3	0,2	0,2	0,1	0,5	0,2	0,3		0,1	0,2	0,0
- inne	2,5	1,3	0,7	0,3	0,6	0,3	-0,1		0,0	-1,9	-1,0
<b>*rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy</b>	<b>23,7</b>	<b>12,2</b>	<b>39,5</b>	<b>14,6</b>	<b>34,9</b>	<b>15,2</b>	<b>-4,6</b>		<b>0,6</b>	<b>11,2</b>	<b>3,0</b>
<b>*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy</b>	<b>61,0</b>	<b>31,5</b>	<b>89,1</b>	<b>32,8</b>	<b>78,5</b>	<b>34,1</b>	<b>10,6</b>		<b>1,3</b>	<b>17,5</b>	<b>2,6</b>
<b>*dobrowolnej rezygnacji ze stażu bezrobotnego</b>	<b>7,1</b>	<b>3,7</b>	<b>9,5</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>3,3</b>	<b>-2,0</b>		<b>-0,2</b>	<b>0,4</b>	<b>-0,4</b>
<b>*podjęcia nauki</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>	<b>6,7</b>	<b>2,5</b>	<b>0,7</b>	<b>0,3</b>	<b>-6,0</b>		<b>-2,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>
<b>*ukończenia 60/65 lat</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>*nabycia praw emerytalnych lub rentowych</b>	<b>2,6</b>	<b>1,3</b>	<b>2,1</b>	<b>0,7</b>	<b>2,3</b>	<b>1,0</b>	<b>0,2</b>		<b>0,3</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,3</b>
<b>*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>	<b>-0,6</b>	<b>-0,3</b>
<b>*innych przyczyn</b>	<b>7,2</b>	<b>3,7</b>	<b>9,5</b>	<b>3,5</b>	<b>9,4</b>	<b>4,1</b>	<b>-0,1</b>		<b>0,6</b>	<b>2,2</b>	<b>0,4</b>

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

2) dane począwszy od października 2004 r. zawierają liczbę osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z tytułu otrzymania refundacji zgodnie z art. 46 ust. 1, pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz.

3) dane począwszy od października 2004 r. zawierają liczbę osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z tytułu otrzymania refundacji zgodnie z art. 46 ust. 1, pkt. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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

Ministerstwo Gospodarki i Pracy  
Departament Rynku Pracy

## **Informacja o stanie bezrobocia w grudniu 2004 roku**

### **1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia**

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu grudnia wyniosła **2.999,6 tys. osób** i była **o 57,0 tys., tj. o 1,9% wyższa niż w poprzednim miesiącu**.

**Procentowy wzrost liczby bezrobotnych (w granicach 1,0–3,0%) miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy był w:**

łódzkim	3,0% (6,4 tys. osób),
świętokrzyskim	2,9% (3,6 tys. osób),
kujawsko-pomorskim	2,7% (5,2 tys. osób),
podkarpackim	2,7% (4,4 tys. osób).

**Na przestrzeni roku bezrobocie zmniejszyło się o 176,1 tys. osób, tj. o 5,5 %.** W 2003 roku odnotowano spadek bezrobocia o 41,3 tys. osób, tj. o 1,3%.



Statystyka rynku pracy

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

Miesiąc	2003			2004		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	103,7	3,2	20,6	117,5	3,7	20,6
luty	23,6	0,8	20,7	1,3	0,0	20,6
marzec	-23,2	-0,7	20,6	-28,7	-0,9	20,4
kwiecień	-74,9	-2,3	20,3	-92,0	-2,8	19,9
maj	-86,5	-2,7	19,8	-81,3	-2,6	19,5
czerwiec	-25,0	-0,8	19,7	-21,3	-0,7	19,4
I półrocze	-82,3	-2,5	19,7	-104,5	-3,3	19,4
lipiec	-11,7	-0,5	19,6	-28,8	-0,8	19,3
sierpień	-23,9	-0,7	19,5	-36,7	-1,0	19,1
wrzesień	-25,7	-0,8	19,4	-34,8	-1,2	18,9
październik	-15,1	-0,6	19,3	-32,7	-1,1	18,7
listopad	38,6	1,3	19,5	4,4	0,1	18,7
grudzień	78,8	2,5	20,0	57,0	1,9	19,1
II półrocze	41,0	1,2	20,0	-71,6	-2,2	19,1
rok	-41,3	-1,3	x	-176,1	-5,5	19,1

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu grudnia wyniosła **19,1%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika wzrosła o 0,4 punktu procentowego**.

**Najwyższa** stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim 29,2% (wzrost do listopada br. o 0,5 punktu),  
zachodniopomorskim 27,4% (wzrost do listopada br. o 0,4 punktu),  
lubuskim 25,8% (wzrost do listopada br. o 0,2 punktu),  
kujawsko-pomorskim 23,5% (wzrost do listopada br. o 0,6 punktu).

**Najniższą** stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie 15,0% (wzrost do listopada br. o 0,3 punktu),  
mazowieckie 15,0% (wzrost do listopada br. o 0,2 punktu),  
podlaskie 15,9% (wzrost do listopada br. o 0,2 punktu),  
wielkopolskie 16,2% (wzrost do listopada br. o 0,3 punktu).

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

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W grudniu **wzrost** liczby bezrobotnych wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących** – o **56,1 tys.** (2,5%) oraz – o **0,9 tys.** (0,1%) w kategorii osób dotychczas nie pracujących. Na zwiększenie ogólnej liczby bezrobotnych w decydującym stopniu wpłynął więc wzrost bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących. Podobnie jak w listopadzie był on silniejszy wśród mężczyzn i wyniósł 43,6 tys. (4,0%), podczas gdy liczba bezrobotnych kobiet, które pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy zwiększyła się o 12,5 tys. (1,1%).

2.1.1. Spośród 189,4 tys. osób poprzednio pracujących, które w grudniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 6,7 tys. (3,5%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **146,0 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 1,7 tys. mniej niż w listopadzie, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 4,9% (5,0% w listopadzie).

2.2. W grudniu do urzędów pracy zgłosiło się **88,4 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 7,9 tys. osób więcej niż w listopadzie. Wyrejestrowano natomiast 84,8 tys. bezrobotnych tej kategorii wiekowej (o 11,2 tys. mniej niż w listopadzie) tak, że wzrost bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 3,6 tys.

Spośród wyrejestrowanych w grudniu bezrobotnych tej kategorii, 30,0 tys. (35,4%) podjęło pracę, 12,1 tys. (14,3%) rozpoczęło szkolenie, staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **728,2 tys. bezrobotnych w grupie wiekowej 18–24 lata**, tj. **24,3%** ogółu bezrobotnych (w listopadzie – 724,6 tys., tj. 24,6%).

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” bezrobotnych w wieku 18–24 lata w listopadzie i w grudniu 2004 r.

Bezrobotni w wieku 18–24 lata	listopad 2004		grudzień 2004	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	80,5	100,0	88,4	100,0
wyrejestrowani	96,0	100,0	84,8	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	31,3	32,6	30,0	35,4
– subsydiowanej	3,4	3,5	3,3	3,9
– niesubsydiowanej	27,9	29,1	26,7	31,5
rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy	17,2	17,9	12,1	14,3
stan w końcu miesiąca	724,6	24,6*	728,2	24,3*

\* do liczby bezrobotnych ogółem

W grudniu 2003 roku do urzędów pracy zgłosiło się 93,1 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata, wyrejestrowano natomiast 78,1 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 825,4 tys., stanowiąc 26,0% ogólnej liczby bezrobotnych.

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

**2.3. Kobiety, w liczbie 1.568,5 tys.**, stanowiły w końcu grudnia **52,3%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do listopada ich liczba **wzrosła**

o **12,6 tys.** (0,8%), spadł natomiast o 0,6 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn wzrosło o 44,4 tys. (3,2%).

2.4. W grudniu odnotowano **wzrost** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zwiększyła się o 31,4 tys.** (2,6%), **do poziomu 1.261,6 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili 42,1% ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast wzrosło w omawianym miesiącu o 25,6 tys. osób (1,5%).

2.5. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **wyższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 11,3 tys. osób**. W końcu grudnia bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **425,8 tys.**, stanowili **14,2%** ogółu bezrobotnych.

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

3.1. W końcu grudnia 2004 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było **844,7 tys. osób w wieku 25–34 lata**, które stanowiły **28,2%** ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba spadła o 45,1 tys., przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w bezrobociu ogółem o 0,2 punktu.

Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych były osoby **w wieku 15–24 lata**. W końcu omawianego miesiąca, w liczbie **728,2 tys.**, stanowiły one **24,3% wszystkich bezrobotnych**. Liczebność tej populacji zmniejszyła się na przestrzeni roku o 97,3 tys. osób, przy spadku udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych o 1,7 punktu procentowego.

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

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych			
	grudzień 2003		grudzień 2004	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.175,7	100,0	2.999,6	100,0
wiek w latach:				
15–24	825,5	26,0	728,2	24,3
25–34	889,8	28,0	844,7	28,2
35–44	690,4	21,7	628,5	20,9
45–54	674,3	21,2	681,8	22,7
55–59	82,4	2,6	101,3	3,4
60–64	13,3	0,5	15,1	0,5

3.2. Utrzymującą się niekorzystną cechą bezrobocia jest **niski poziom wykształcenia bezrobotnych. Najliczniejszą grupę stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego**, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu grudnia 2004 r. wynosił odpowiednio **33,8% i 32,3%**. Należy jednak podkreślić, że od początku roku liczba osób o tym poziomie wykształcenia spadła odpowiednio o 113,1 tys. i o 57,7 tys. Zmniejszył się również udział tych populacji w ogólnej liczbie bezrobotnych, odpowiednio o 1,7 i 0,1 punktu procentowego.

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

Wykształcenie	Liczba bezrobotnych			
	grudzień 2003		grudzień 2004	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.175,7	100,0	2.999,6	100,0
wykształcenie:				
wyższe	140,2	4,4	149,4	5,0
policealne i średnie				
zawodowe	673,6	21,2	655,8	21,9
średnie ogólnokształcące	206,1	6,5	209,4	7,0
zasadnicze zawodowe	1.127,5	35,5	1.014,4	33,8
gimnazjalne i poniżej	1.028,3	32,4	970,6	32,3

3.3. W końcu 2004 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było **1.565,3 tys. osób pozostających bez pracy powyżej 12-tu miesięcy**. Stanowili oni **52,2%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2003 r. liczba osób oczekujących na podjęcie zatrudnienia ponad rok spadła o 101,7 tys., spadł również o 0,4 punktu procentowego udział tej grupy w bezrobociu ogółem. Należy przy tym zaznaczyć, że w grupie długotrwale bezrobotnych, 1.055,2 tys. osób (67,4%) pozostaje bez pracy ponad 24 miesiące.

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

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych			
	grudzień 2003		grudzień 2004	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.175,7	100,0	2.999,6	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	210,9	6,6	205,5	6,9
1-3	409,8	12,9	396,0	13,2
3-6	394,5	12,4	366,9	12,2
6-12	493,5	15,5	465,9	15,5
pow. 12	1.667,0	52,6	1.565,3	52,2

#### 4. Oferty pracy

W grudniu urzędy pracy miały do dyspozycji **44,7 tys.** ofert pracy, czyli o **13,7 tys. ofert mniej** niż w listopadzie. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 75,6% wszystkich ofert pracy** (33,8 tys.), natomiast 19,1 tys. ofert (42,7%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do listopada o 7,5 tys. zmalała liczba ofert pracy z sektora prywatnego, zmalała również o 8,5 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

W ciągu 2004 roku do urzędów pracy wpłynęło 794,0 tys. ofert pracy, z których 600,3 tys. (75,6%) pochodziło z sektora prywatnego. W 2003 roku w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 739,4 tys. ofert, w tym 534,6 tys. (72,3%) z sektora prywatnego.

Tab. 6. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców w poszczególnych miesiącach 2003 r. oraz 2004 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2003			2004		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy 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	72,5	54,7	34,8
kwiecień	69,9	48,4	38,7	88,5	59,7	46,7
maj	73,4	51,5	40,1	69,9	53,7	24,5
czerwiec	65,4	49,9	32,9	63,0	51,3	20,8
I półrocze	340,1	249,6	169,5	405,6	302,6	182,6
lipiec	84,2	59,4	51,3	71,7	55,9	28,3
sierpień	76,8	54,5	44,3	70,4	56,0	24,5
wrzesień	84,7	60,4	47,7	76,8	58,9	31,1
październik	67,6	48,6	33,4	66,4	51,8	26,1
listopad	48,6	34,8	21,7	58,4	41,3	27,6
grudzień	37,4	27,3	16,3	44,7	33,8	19,1
II półrocze	399,3	285,0	214,7	388,4	297,7	156,7
<b>razem</b>	<b>739,4</b>	<b>534,6</b>	<b>384,2</b>	<b>794,0</b>	<b>600,3</b>	<b>339,3</b>

## 5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W grudniu 2004 r. **zarejestrowanych zostało 254,1 tys. bezrobotnych** (o 19,8 tys. osób więcej niż w listopadzie), **wylączone z ewidencji 197,1 tys. osób** (o 32,8 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **81,2 tys. osób (41,2%) podjęło pracę**, z tego 68,6 tys. pracę niesubsydiowaną i 12,6 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 3,4 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 4,7 tys. do robót publicznych, 1,9 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy była o 15,2 tys. osób niższa niż w listopadzie i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (spadek o 12,5 tys.), jak i podjęć pracy subsydiowanej (spadek o 2,7 tys.).

Niższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia, staże lub przyuczenie zawodowe w zakładach pracy** – o 13,8 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **21,1 tys.** osób, tj. 10,7% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **76,6 tys.** osób, tj. **38,9%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w listopadzie oznacza to spadek liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 1,9 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 4,8 punktu.

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

\* \* \*

- ♦ **W grudniu 2004 r. liczba bezrobotnych wzrosła o 57,0 tys. osób** (1,9%). Wzrost zanotowano w odniesieniu do bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali (o 56,1 tys., tj. o 2,5%), jak i bezrobotnych dotychczas nie pracujących (o 0,9 tys., tj. o 0,1%). Tak jak w poprzednim miesiącu tempo wzrostu bezrobocia było wyższe wśród mężczyzn.

Na przestrzeni 2004 roku bezrobocie spadło o 176,1 tys. osób, tj. o 5,5% (w roku 2003 zanotowano spadek o 41,3 tys. osób, tj. o 1,3%). Silniejszy spadek bezrobocia miał miejsce w I półroczu. Należy jednocześnie podkreślić, że tempo spadku bezrobocia zostało w znacznym stopniu osłabione przez przyrosty liczby bezrobotnych w styczniu i grudniu (odpowiednio o 117,5 tys. i 57,0 tys. osób).

- ♦ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 19,1% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do listopada wzrosła o 0,4 punktu.** Najwyższa stopa nadal występowała w województwie warmińsko-mazurskim (29,2%), najniższa w małopolskim i mazowieckim (15,0%).

W porównaniu do grudnia 2003 r. wysokość tego wskaźnika była niższa o 0,9 punktu procentowego.



- ◆ W grudniu w urzędach pracy zarejestrowało się **88,4 tys. bezrobotnych w wieku 18–24 lata**, tj. o 7,9 tys. osób więcej niż w listopadzie. Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało 728,2 tys. młodych bezrobotnych, stanowiąc 24,3% ogółu bezrobotnych. W ciągu całego 2004 roku do urzędów pracy zgłosiło się 1067,7 tys. bezrobotnych tej kategorii wiekowej (o 12,6 tys. więcej niż w 2003 r.), wyrejestrowano natomiast 1164,7 tys. osób (38,8 tys. więcej w stosunku do 2003 r.), w tym 426,2 tys. z tytułu podjęcia pracy (413,8 tys. w poprzednim roku).
- ◆ Nadal utrzymują się niekorzystne cechy w strukturze bezrobocia tj. wysoki odsetek ludzi młodych, niski poziom wykształcenia bezrobotnych oraz długotrwale pozostawanie bez pracy. W końcu 2004 roku osoby w wieku 15–34 lat stanowiły 52,5% ogółu bezrobotnych, 66,1% legitymowało się wykształceniem poniżej średniego, a 52,2% oczekiwało na zatrudnienie powyżej 1 roku.
- ◆ Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy. W grudniu 2004 r. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **44,7 tys. ofert**, (tj. o 13,7 tys. mniej niż w listopadzie), z których 33,8 tys. (75,6%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego. Mimo spadku w ostatnich miesiącach liczby ofert jakie wpływały do urzędów pracy, na przestrzeni całego 2004 roku ich liczba wyniosła 794,0 tys., tj. o 54,6 tys. więcej niż w roku poprzednim.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w grudniu 2004 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2003 r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2003	listopad 2004	grudzień 2004	przyrost/spadek(-)			
					od początku roku		w porównaniu do poprzedniego miesiąca	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	278,3	252,6	257,1	-21,2	-7,6	4,5	1,8
2.	Kujawsko-Pomorskie	212,1	194,4	199,6	-12,5	-5,9	5,2	2,7
3.	Lubelskie	174,5	160,6	164,7	-9,8	-5,6	4,1	2,6
4.	Lubuskie	108,0	98,4	99,4	-8,6	-8,0	1,0	1,0
5.	Łódzkie	233,1	211,8	218,3	-14,8	-6,3	6,5	3,1
6.	Małopolskie	208,0	189,3	193,6	-14,4	-6,9	4,3	2,3
7.	Mazowieckie	363,6	349,4	352,9	-10,7	-2,9	3,5	1,0
8.	Opolskie	81,6	73,1	74,6	-7,0	-8,6	1,5	2,1
9.	Podkarpackie	182,5	165,9	170,3	-12,2	-6,7	4,4	2,7
10.	Podlaskie	81,3	74,7	76,1	-5,2	-6,4	1,4	1,9
11.	Pomorskie	191,5	177,6	179,7	-11,8	-6,2	2,1	1,2
12.	Śląskie	325,5	306,2	309,7	-15,8	-4,9	3,5	1,1
13.	Świętokrzyskie	126,5	122,7	126,3	-0,2	-0,2	3,6	2,9
14.	Warmińsko-Mazurskie	170,4	158,4	162,4	-8,0	-4,7	4,0	2,5
15.	Wielkopolskie	247,9	228,5	232,2	-15,7	-6,3	3,7	1,6
16.	Zachodniopomorskie	190,9	178,9	182,7	-8,2	-4,3	3,8	2,1
<b>POLSKA</b>		3175,7	2942,6	2999,6	-176,1	-5,5	57,0	1,9

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w grudniu 2004 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2003 r.

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

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

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub służby*	liczba	% do ogółu bezro- botnych	
razem	subsydio- wanej	niesubsy- diowanej							
<b>Rok 2003</b>									
styczeń	98,5	77,2	24,9	3,3	21,6	5,9	916,9	27,6	
luty	68,0	67,7	25,0	3,3	21,7	6,3	917,3	27,4	
marzec	68,6	86,2	31,3	4,4	26,9	11,6	899,7	27,1	
kwiecień	57,7	93,9	38,8	7,4	31,4	10,5	863,5	26,6	
maj	60,2	97,6	41,8	9,2	32,6	11,1	826,1	26,1	
czerwiec	102,9	96,8	35,5	6,8	28,7	9,6	832,4	26,6	
I półrocze	455,9	519,4	197,3	34,4	162,9	55,0	832,4	26,6	
lipiec	113,5	114,6	39,2	9,3	29,9	21,8	831,3	26,6	
sierpień	85,1	96,0	33,0	8,8	24,2	20,6	820,5	26,5	
wrzesień	122,3	123,5	44,3	11,2	33,1	24,4	819,3	26,7	
październik	101,9	114,6	40,7	8,9	31,8	17,9	806,6	26,4	
listopad	83,3	79,7	30,3	5,3	25,0	11,3	810,3	26,2	
grudzień	93,1	78,1	29,0	4,2	24,8	6,9	825,4	26,0	
II półrocze	599,2	606,5	216,5	47,7	168,8	102,9	825,4	26,0	
od począt- ku roku	liczba	1055,1	1125,9	413,8	82,1	331,7	157,9	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	36,8	7,3	29,5	14,0	*	*
<b>Rok 2004</b>									
styczeń	107,4	74,4	29,5	4,7	24,8	6,6	858,3	26,1	
luty	72,7	83,9	30,9	5,4	25,5	11,0	847,0	25,7	
marzec	76,3	92,9	38,5	6,5	32,0	11,3	830,5	25,4	
kwiecień	59,9	99,2	48,1	12,5	35,6	8,5	791,2	24,9	
maj	61,0	97,1	40,1	5,5	34,6	7,4	755,2	24,4	
czerwiec	116,0	93,0	34,2	2,5	31,7	10,5	778,1	25,3	
I półrocze	493,3	540,5	221,3	37,1	184,2	55,3	778,1	25,3	
lipiec	105,6	110,3	35,7	2,7	33,0	21,6	773,5	25,4	
sierpień	90,4	104,0	32,1	2,2	29,9	19,3	759,8	25,3	
wrzesień	112,3	116,7	39,9	3,1	36,8	23,9	755,5	25,4	
październik	97,2	112,4	35,9	2,7	33,2	21,6	740,1	25,2	
listopad	80,5	96,0	31,3	3,4	27,9	17,2	724,6	24,6	
grudzień	88,4	84,8	30,0	3,3	26,7	12,1	728,2	24,3	
II półrocze	574,4	624,2	204,9	17,4	187,5	115,7	728,2	24,3	
od począt- ku roku	liczba	1067,7	1164,7	426,2	54,5	371,7	171,0	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	36,6	4,7	31,9	14,7	*	*

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

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

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

Wyszczególnienie	grudzień 2003		listopad 2004		grudzień 2004		przyrost/spadek(-) w porównaniu			
							do poprzedniego miesiąca		do grudnia 2003	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe	tys.	punkty procentowe
<b>Ogółem wyrejestrowanych</b>	193,8	100,0	229,9	100,0	197,1	100,0	-32,8	x	3,3	x
z tego z tytułu:										
<b>*podjęcia pracy</b>	90,9	46,9	96,4	41,9	81,2	41,2	-15,2	-0,7	-9,7	-5,7
z tego:										
<b>a) niesubsydiowanej</b>	71,9	37,1	81,1	35,3	68,6	34,8	-12,5	-0,5	-3,3	-2,3
w tym sezonowej	8,1	4,2	8,1	3,5	6,1	3,1	-2,0	-0,4	-2,0	-1,1
<b>b) subsydiowanej<sup>1)</sup></b>	19,0	9,8	15,3	6,6	12,6	6,4	-2,7	-0,2	-6,4	-3,4
z tego:										
- prac interwencyjnych	5,7	2,9	4,1	1,8	3,4	1,7	-0,7	-0,1	-2,3	-1,2
- robót publicznych	9,9	5,1	9,3	4,0	4,7	2,4	-4,6	-1,6	-5,2	-2,7
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,9	0,5	1,3	0,6	3,9	2,0	2,6	1,4	3,0	1,5
z tego:										
- na podjęcie działalności gospodarczej <sup>2)</sup>	0,6	0,3	0,8	0,3	1,9	1,0	1,1	0,7	1,3	0,7
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy <sup>3)</sup>	0,3	0,2	0,5	0,2	2,0	1,0	1,5	0,8	1,7	0,8
- innej	2,5	1,3	0,6	0,3	0,6	0,3	0,0	0,0	-1,9	-1,0
<b>*rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy</b>	23,7	12,2	34,9	15,2	21,1	10,7	-13,8	-4,5	-2,6	-1,5
<b>*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy</b>	61,0	31,5	78,5	34,1	76,6	38,9	-1,9	4,8	15,6	7,4
<b>*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego</b>	7,1	3,7	7,5	3,3	6,3	3,2	-1,2	-0,1	-0,8	-0,5
<b>*podjęcia nauki</b>	0,5	0,3	0,7	0,3	0,3	0,2	-0,4	-0,1	-0,2	-0,1
<b>*ukończenia 60/65 lat</b>	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,0	-0,1	0,0
<b>*nabycia praw emerytalnych lub rentowych</b>	2,6	1,3	2,3	1,0	2,5	1,2	0,2	0,2	-0,1	-0,1
<b>*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego</b>	0,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	-0,3
<b>*innych przyczyn</b>	7,2	3,7	9,4	4,1	8,9	4,5	-0,5	0,4	1,7	0,8

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

2) dane począwszy od października 2004 r. zawierają liczbę osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z tytułu otrzymania refundacji zgodnie z art. 46 ust. 1, pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

3) dane począwszy od października 2004 r. zawierają liczbę osób wyłączonych z ewidencji bezrobotnych z tytułu otrzymania refundacji zgodnie z art. 46 ust. 1, pkt. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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

