

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki	5
Od Redakcji	9
Studia i opracowania	
Ekonomia społeczna w Polsce – nowe perspektywy w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu – <i>Tomasz Sadowski</i>	11
Pomoc publiczna na rozwój przedsiębiorczości w Sektorowych Programach Operacyjnych – <i>Małgorzata Denkiewicz</i>	27
Centra integracji społecznej – przepisy a praktyka – <i>Andrzej Trzeciecki</i>	47
Dobre przykłady	
Rzemiosło – edukacja dla rynku pracy – <i>Zdzisława Ogłaska</i>	58
Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące	
Informacja o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy – <i>Agnieszka Miler</i>	67
„Promowanie kształcenia dorosłych” – informacja z konferencji w Malmö – <i>Agnieszka Majcher-Teleon</i>	78
Strategia Unii Europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego – komunikat z Maastricht – <i>Magdalena Nojszewska-Dochev</i>	84
Gazeta Uliczna daje pracę – <i>Fundacja Pomocy Wzajemnej „Barka”</i>	94
Europejski Fundusz Społeczny	
Konferencja „Swobodny przepływ dobrych pomysłów” – <i>Gabriela Popowicz</i>	99
Literatura o rynku pracy	
Przegląd krajowy	110
Przegląd zagraniczny	117
Statystyka rynku pracy	
Informacja o stanie bezrobocia w marcu 2005 roku	132
Informacja o stanie bezrobocia w kwietniu 2005 roku	147

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 kwietnia 2005 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

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

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; wysokość zasiłku podstawowego po waloryzacji od 1 czerwca 2005 r. wynosić będzie – 521,90 zł.

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:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne): a) w pełnym wymiarze czasu pracy (504,20 + 90,76*) b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (424,50 + 76,4*) c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (849,00 + 152,82*)	 594,96 500,91 1.001,82
2. Robót publicznych: a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.202,73 + 216,49*), b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.405,46+ 432,98*)	 1.419,22 2.838,44
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego, przez okres co najmniej 12 miesięcy, bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	 2.547,00

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

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

1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	 9.621,84
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej: a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia), b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia), c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	 12.027,30 7.216,38 4.810,92
3. Zrefundowanie do 80% udokumentowanych kosztów – pomocy prawnej, konsultacji lub doradztwa – osobie podejmującej działalność gospodarczą (do 100% przeciętnego wynagrodzenia).	 2.405,46
4. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 300% przeciętnego wynagrodzenia)	 7.216,38
5. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 31.03.2005 r.)	 7,5%

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. Najniższe wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2005 r.) (w I roku pracy – 80% tj. 679,20 zł, a w II roku – 90% tj. 764,60 zł.)	849,00
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w IV kw. 2004 r.	2.405,46
3. Zasiłki: 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 1.03.2005 r.; zasiłki – b, c, d, – obowiązują od 1.05.2004 do 31.08.2005 r.).	4.810,92 400,00 43,00 53,00 66,00 144,00

V. Inne

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

Drodzy Czytelnicy,

Otrzymujecie trzeci numer „Rynku Pracy”. Jest w nim kilka tekstów, które otwierają zupełnie nową perspektywę w myśleniu o rozwiązywaniu problemów społecznych i problemów rynku pracy. Od pewnego już czasu, coraz częściej mówi się, iż dla sporych grup, żyjących na granicy ubóstwa, czy wykluczenia społecznego, nie mogących się dostosować do wymogów współczesnego rynku pracy – ani swoją postawą, ani swoimi kwalifikacjami, trzeba znaleźć specjalną drogę powrotu na rynek pracy. Tą drogą mogą być instytucje ekonomii społecznej, czy przedsiębiorczość społeczna, której istotą jest działanie ekonomiczne, przedsięwzięcie prowadzone na rynku, zgodne z jego regulami, ale bez nastawienia na zwielokrotnianie zysku. Bo na przykład pracownicy w takiej firmie socjalnej, czy spółdzielni socjalnej – nie mogą być w stu procentach konkurencyjni, super wydajni i rywalizacyjni. Choćby ze względu na choroby, niepełnosprawność, niskie kwalifikacje (jak na razie). To dla nich powstawać powinny te firmy w formach ekonomii społecznej – z większym nastawieniem na sprawy społeczne.

Jest to lepsza droga, niż uzależnianie od świadczeń socjalnych. Jest to lepsze rozwiązanie, niż życie na zasiłku. Jest to lepsze rozwiązanie, niż nieustanne podminowywanie stabilności finansów publicznych wydatkami o charakterze socjalnym, ale bez tej wartości, jaką właśnie ekonomia społeczna niesie – wartości aktywności, przywracania do świata i normalnego życia.

Oprócz prezentacji wielu inicjatyw ekonomii społecznej, znajdziecie Państwo także w numerze informacje o ciekawych konferencjach i działaniach ze sfery edukacji i rynku pracy. No, i porcję zwykłych, ale ważnych informacji dla tego, co dzieje się na polskim rynku pracy.

Redakcja

Studia i opracowania

Tomasz Sadowski

Fundacja Pomocy Wzajemnej „Barka”

Ekonomia społeczna w Polsce – nowe perspektywy w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu

1. Wprowadzenie

Rosnąca wiedza i uznanie dla ekonomii społecznej w Europie spowodowały zainteresowanie tą koncepcją również w Polsce. Dla wielu środowisk nie jest do końca jasne co zawiera pojęcie „ekonomia społeczna”. Czy do instytucji ekonomii społecznej zalicza się funkcjonujące już w Polsce od 15 lat organizacje III sektora takie jak stowarzyszenia i fundacje, czy też jest to raczej nowa generacja podmiotów opartych o nowe formy prawne tj. centra integracji społecznej czy spółdzielnie socjalne. Jaki jest związek pomiędzy tymi podmiotami a funkcjonującymi już spółdzielniami pracy, towarzystwami ubezpieczeń wzajemnych czy kasami oszczędnościowo-pożyczkowymi, jaka jest w nich rola samych beneficjentów, uczestników czy użytkowników.

Nie jest to jednak przypadek, że to właśnie w Polsce, **w Krakowie odbyła się w październiku br. II europejska konferencja ekonomii społecznej** (pierwsza miała miejsce w Pradze) i że właśnie Polska mogła podjąć ok. 800 europejskich przedstawicieli organizacji III sektora, różnego typu przedsiębiorstw społecznych oraz przedstawicieli administracji lokalnej i rządów krajów europejskich. Konferencja ta pozwoliła na przyjrzenie się systemom prawnym dającym możliwości tworzenia nowych form przed-

siębioreczości wykraczających poza klasyczne schematy i podejmujących wyzwania współczesności w krajach poszerzonej Europy. Dyskutowano o wpływie nowych form przedsiębiorczości na przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, rozwój obszarów wiejskich i wspólnot lokalnych.

Obradujący na konferencji w Krakowie ministrowie różnych krajów przyjęli konkluzję w której podkreślają konieczność uznania ekonomii społecznej przez wszystkie kraje członkowskie UE, podjęcie działań w kierunku utworzenia ministerstw ekonomii społecznej oraz jednoznaczne określenie ram prawnych do dopuszczalności pomocy publicznej w obszarze ekonomii społecznej.

Określono też cechy charakterystyczne dla podmiotów ekonomii społecznej, z których najistotniejsze to podejmowanie działań ekonomicznych zorientowanych na zaspokojenie potrzeb osób tworzących podmioty ekonomii społecznej a nie na podział zysku. Wypracowane zyski inwestowane są ponownie w rozwój zasobów ludzkich i rozwój wspólnoty. Użytkownicy sprawują kontrolę nad funkcjonowaniem instytucji oraz uczestniczą w jej zarządzaniu.

Rozwój różnorodnych form prawnych ekonomii społecznej w krajach Unii Europejskiej może poważnie wesprzeć proces **budowania przejścia od promowanej przez dziesięciolecia idei państwa opiekuńczego „welfare state” do nowych form aktywizacji** dających możliwości pracy zamiast zasiłku. Dotyczy to szczególnie grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, co wiąże się z długotrwałym bezrobociem, bezdomnością, uzależnieniem czy izolacją społeczną.

Podobne kwestie rozpatrywano w Poznaniu w czasie konferencji pt. „Kształtowanie nowej polityki społecznej w Polsce” zorganizowanej przez Fundację Barka w styczniu br. Poruszano tam kwestie rozwoju programów edukacyjnych, przedsiębiorczych i budownictwa socjalnego dla osób bezrobotnych oraz o niskich dochodach.

2. Europejskie wzorce ekonomii społecznej

W dziedzinie przedsiębiorczości społecznej przytaczane były przykłady włoskich spółdzielni socjalnych. W latach 70-tych włoskie organizacje

pozarządowe podjęły kampanię na rzecz tworzenia warunków prawnych umożliwiających tworzenie miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych. Ich wysiłki uwieńczyła Ustawa o Spółdzielniach Socjalnych, która weszła w życie po 20 latach zmagania, w 1991 roku. Daje ona możliwość tworzenia spółdzielni typu A i typu B. Pierwsze tworzone są głównie przez osoby zagrożone bezrobociem, drugie tworzone są przez osoby długotrwale bezrobotne; stawiają sobie za cel reintegrację społeczno-zawodową.

Ciekawe są też rozwiązania hiszpańskich przedsiębiorstw integracji przez pracę dla osób niepełnosprawnych i wykluczonych z tradycyjnego rynku zatrudnienia. W obu przypadkach tendencja polega na oferowaniu przejściowego zatrudnienia mającego umożliwić zintegrowanie tych grup z otwartym rynkiem pracy zamiast długofalowego tworzenia miejsc pracy „chronionej”. Niemcy mają przedsiębiorstwa społeczne ukierunkowane na rozwój lokalny, korzystają 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 uruchamiania nowych przedsiębiorstw.

Funkcjonujące różnorodne formy prawne w Krajach Europy Środkowej i Wschodniej to głównie tradycyjne organizacje III sektora. Nowoczesne formy, które powstały w ostatnich latach to np. spółki interesu publicznego w Republice Czeskiej czy organizacje wyższej użyteczności publicznej na Węgrzech. W minionym 15-leciu w Polsce rozwijały się głównie organizacje, które najczęściej oferowały usługi nadrabiające braki systemu pomocy społecznej. W większości przypadków przyjmują one strategię opartą o tradycyjny model pomocy skierowanej do grup szczególnego ryzyka, w którym postrzega się beneficjentów jako biernych odbiorców świadczeń/usług dostarczanych przez wyspecjalizowane grupy profesjonalistów. Model ten często nie zakłada aktywnego uczestnictwa w procesie reintegracji samych zainteresowanych i w dużej mierze opiera się o środki pozyskane z budżetu i od innych darczyńców.

Podejmowane w czasie obu konferencji rozważania pokazują, że w Europie rośnie świadomość znaczenia ekonomii społecznej, która staje

się jednym z najskuteczniejszych instrumentów zwalczania bezrobocia, wspierania przedsiębiorczości i innowacyjności, budowania spójności społecznej i zwalczania wykluczenia. Pozwala na budowanie nowego modelu polityki społecznej, w którym beneficjenci mogą stać się aktywnymi współtwórcami w procesie odbudowy swojego życia i rozwoju wspólnoty lokalnej oraz mogą uzyskać upodmiotowienie poprzez integrację w pracy.

W ostatnich dwóch latach Polska, wśród krajów, które przystąpiły do Unii w maju br., uczyniła poważny krok w kierunku ekonomii społecznej. Wypracowany został w ostatnich latach w miarę spójny, kompleksowy i nowatorski system prawny, który tworzy nowe perspektywy dla powstawania przedsiębiorstw społecznych w dziedzinie integracji społeczno-zawodowej grup wykluczonych. Na system ten składają się:

- Ustawa o Działalności Pożytku Publicznego i Wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 roku,
- Ustawa o Zatrudnieniu Socjalnym z dnia 13 czerwca 2003 roku oraz Ustawa o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy (w tym zapis o spółdzielniach socjalnych z dnia 20 kwietnia 2004 roku,
- projekt Ustawy o Spółdzielniach Socjalnych z dnia 17 listopada 2004 r.,
- Ustawa o Finansowym Wsparciu Budowy Schronień i Mieszkań Socjalnych.

3. Polskie doświadczenia w dziedzinie ekonomii społecznej

Koncepcja ekonomii społecznej w Polsce ma bogate tradycje. W okresie 20-lecia międzywojennego ruch spółdzielczy oraz działania filantropijne rozwijały się dynamicznie. Potem w okresie PRL spontaniczne współdziałanie zostało ograniczone i przybrało charakter przymusowy, co mocno osłabiło ideały spontanicznego i autentycznego działania a centralistyczna polityka uniemożliwiła rozwój oddolnych działań obywatelskich.

W czasie przełomu 1989 roku w Polsce utworzone zostały na nowo warunki dla odbudowy instytucji ekonomii społecznej. Odbudowa ta przebiegała boleśnie ze względu na odejście od ideałów solidarności i domi-

nację polityki opartej głównie na rozwijaniu gospodarki wolnorynkowej i koncentrowaniu się na poszukiwaniu zysku osobistego. Z jednej strony mieliśmy do czynienia z dramatycznie wzrastającymi podziałami, nierównościami, bezrobociem i szerzącym się ubóstwem, a z drugiej strony – z niewydolnością różnych podmiotów pomocy społecznej, tendencją do działań centralistycznych i biurokratycznych w miejsce kontaktu i współpracy, przewagą postaw rywalizacyjnych nad współdziałaniem.

Początek lat 90-tych to dynamiczny rozwój organizacji pozarządowych. Wiele z nich angażowało się w bezpośrednie działania na rzecz osób mających problemy w okresie zmian ustrojowych. Zaangażowanie to wynikało z obywatelskiej odpowiedzialności za pokojową zmianę systemu. Działania te, aczkolwiek niezmiernie ważne, opierały się głównie na tradycyjnym modelu pomocy społecznej polegającym na dystrybucji świadczeń i usług z naciskiem na komponenty socjalne. Zarówno w publicznej pomocy społecznej jak i w organizacjach obywatelskich dominowały działania w kategoriach filozofii przetrwania.

Toczono też ożywioną dyskusję na temat podziału zakresu zadań pomiędzy instytucje administracji państwowej a instytucje obywatelskie. Organizacje uważały, że tradycyjna, scentralizowana pomoc społeczna powinna dokonać reorientacji w kierunku współpracy z obywatelami i ich inicjatywami. Powinna też współdziałać w dążeniu do rozwoju działań umożliwiających obywatelom mającym problemy w gospodarce rynkowej tworzenie grup samopomocowych, edukacyjnych, rozwijających przedsiębiorczość społeczną, również o charakterze gospodarczym.

Rozważania na temat pomocniczej roli państwa w stosunku do działań obywatelskich podjęte zostały na stronach internetowych i w dyskusjach. Zapis konstytucyjny o pomocniczej roli państwa niejednokrotnie interpretowany był niezgodnie z intencją, która zakładała, że problemy lokalne w pierwszym rzędzie powinny być podejmowane przez obywateli i ich wspólnoty. Dopiero, kiedy one nie są w stanie rozwiązać własnych problemów, mogą wkroczyć wspólnoty wyższego rzędu. Do dziś w wielu środowiskach organizacje i instytucje obywatelskie postrzegane są jako wspierające działania państwa. Tymczasem obywatele poprzez swoje in-

stytucje, wspólnoty, związki, stowarzyszenia, fundacje, przedsiębiorstwa społeczne mogą organizować w sposób pełny nowe społeczne życie, a państwo powinno, zgodnie z zasadą pomocniczości tworzyć jedynie niezbędne warunki dla funkcjonowania różnorodnych przedsięwzięć obywatelskich.

W 1989 roku Fundacja Barka, obok innych organizacji, podjęła działania, które oprócz aspektu socjalnego zawierały też komponent ekonomiczny i integracyjny. Świadczone były różnorodne usługi i produkcja dóbr na rzecz społeczności lokalnych. Podejmowane działania realizowane były w sytuacjach ekonomicznego ryzyka np. nieopłacalna działalność ekonomiczna, brak dostatecznych kwalifikacji grupy realizującej projekty, brak uregulowań prawnych dających preferencje dla organizacji podejmujących tego typu zadania, czy groźba ich niezrozumienia i odrzucenia przez scentralizowane i tradycyjnie funkcjonujące służby społeczne.

Jednakże ze względu na świadomość znaczenia tych działań dla budowania załączków nowych rozwiązań prawnych w Polsce były one kontynuowane. Spełniały wówczas ważne funkcje rekompensujące, były alternatywą dla niepowodzeń społecznych i gospodarczych wielu grup wykluczonych społecznie, zabudowywały przestrzenie gdzie nie działało państwo-samorząd-biznes, tworzyły różne formy usług o charakterze samopomocowym, budowały nową jakość działań i nowe instytucje. Podstawą realizowanych programów było uczestnictwo, samoorganizacja, samowystarczalność, współdecydowanie i współzarządzanie. Programy tego typu nazwano **Wspólnotami**.

Następnym etapem było podjęcie **działań edukacyjno-przedsiębiorczych w Szkole Barki**. Nawiązuje ona do doświadczeń duńskiej Szkoły Kofoeda z Kopenhagi, która powstała 75 lat temu w czasie kryzysu gospodarczego w Danii. Osobiste doświadczenia założyciela H. Ch. Kofoeda, który przez długi czas sam był bezrobotny, wpłynęły na jego odpowiedzialność za innych w podobnej sytuacji. Gdy znalazł pracę jako zakrystianin w kościele protestanckim w Kopenhadze postanowił tworzyć miejsca aktywności i edukacji dla osób, które nie miały żadnych środków do życia ani perspektyw na zmianę. Dzisiaj Szkoła Kofoeda w Danii tworzy ogromny kompleks warsztatów i pracowni edukacyjnych dających moż-

liwości integracji poprzez organizowanie różnorodnych kursów i szkoleń, z których korzysta ok. 700 osób dziennie. Z tych doświadczeń korzystają też organizacje pozarządowe w Centralnej i Wschodniej Europie.

W październiku 2004 roku Szkoła Barki uzyskała status centrum integracji społecznej, w którym prowadzone są grupy edukacyjne, terapeutyczne i grupy wsparcia. Prowadzone są też kursy przyuczenia zawodowego w warsztatach: krawieckim, ślusarskim, ogólnobudowlanym, gastronomicznym, stolarskim, konserwacji powierzchni płaskich oraz w pracowniach: j. obcych, komputerowej, opieki nad dzieckiem, osobą starszą i niepełnosprawną itp. Warsztaty spełniają podwójne funkcje: edukacyjne i przedsiębiorcze (wykonują działalność usługową, wytwórczą i handlową na rzecz społeczności lokalnej i na rzecz Szkoły).

Kolejnym etapem było **rozwijanie różnych form przedsiębiorczości**, zarówno na terenach wiejskich, jak i miejskich, szczególnie w obszarach mało atrakcyjnych dla sektora biznesu. Uruchamiały one procesy reintegracji zawodowej i usamodzielniania się osób. Działania te dotyczyły prowadzenia sklepów z drugiej ręki, warsztatów renowacji mebli, usług budowlanych i transportowych, programu „riksze” obsługujący poznańskie cmentarze, jak również prowadzenia gospodarstw popegeerowskich przekształcanych w farmy ekologiczne, hodowli zwierząt specjalnych gatunków, uprawy ziół, warzyw, szkółki starych odmian drzew owocowych, itp.

Była to działalność not-for-profit ukierunkowana na tworzenie warunków do reintegracji społeczno-zawodowej dla grup wykluczonych społecznie. Prowadzone placówki stanowiły rodzaj firm społecznych, w których zatrudniane są osoby długotrwale bezrobotne, najczęściej mało konkurencyjne, przyuczające się na nowo do aktywności zawodowych i społecznych.

Te przedsiębiorcze działania Barki wyprzedzały aktualnie istniejące rozwiązania legislacyjne (szczególnie te dotyczące spółdzielni socjalnych) i narażone były na wiele przeciwności:

1. Traktowane były przez państwo i samorząd jak normalne firmy komercyjne;
2. Podejmowały ryzyko ekonomiczne poprzez zaciąganie kredytów na stworzenie bazy dla prowadzenia działań;

3. Miały trudności w utrzymaniu równowagi pomiędzy aspektem społecznym i ekonomicznym (przewaga aspektów społecznych w obliczu wzrastającej skali ubóstwa i konieczności zaspokajania podstawowych potrzeb);
4. Tylko ok. 25% osób zatrudnionych było na umowę o pracę, pozostali to wolontariusze;
5. Niestabilność ekonomiczna ze względu na niskie kwalifikacje osób zatrudnianych w przedsiębiorstwach.

System działań na rzecz reintegracji wieńczy program budownictwa socjalnego realizowany we współpracy z samorządem Poznania, gdzie powstaje pilotażowy program osiedla domów socjalnych. Jest to pierwszy tego typu program partnerski organizacji pozarządowej, samorządu lokalnego i rządu. Każdy z partnerów oferuje 1/3 kosztów realizacji budowy osiedla.

W pierwszej kolejności uczestnikami programu są rodziny i osoby, które przeszły kolejne etapy programu tj. zajęcia w centrum integracji społecznej, są zatrudnione i mają możliwość pokrycia kosztów swojego funkcjonowania.

Zdobyte przez 15 lat doświadczenia wywarły wpływ na kształt nowych rozwiązań legislacyjnych w dziedzinie reintegracji społeczno-zawodowej, szczególnie na Ustawę o Zatrudnieniu Socjalnym oraz na projekt Ustawy o Spółdzielniach Socjalnych.

Po 15 latach działań sytuacja prawna na rzecz rozwoju przedsiębiorczości społecznej w Polsce uległa znacznej poprawie.

4. Perspektywy dla rozwoju przedsiębiorczości społecznej i nowych form współpracy wynikające z nowych uregulowań prawnych w Polsce

W ostatnich dwóch latach w Polsce nastąpił poważny postęp w zakresie stworzenia ram prawnych dla rozwoju alternatywnych form przedsiębiorczości oraz budowania partnerstwa publiczno-społecznego. Pierwszą

istotną ustawą, która buduje podwaliny pod to partnerstwo jest **Ustawa o Działalności Pożytku Publicznego i Wolontariacie**. Traktuje się ją jak swoistego rodzaju konstytucję organizacji obywatelskich. To tutaj wyraźnie podkreślona jest konieczność budowania współpracy pomiędzy administracją publiczną a organizacjami. Tutaj znajduje swój wyraz nie re-spektowana dotychczas zasada subsydiarności, określająca pierwszeństwo w podejmowaniu działań organizacji obywatelskich przed administracją rządową i samorządową. Dotychczasowe kontakty organizacji obywatelskich z administracją publiczną opierały się na uznaniowości decyzji o finansowaniu organizacji obywatelskich, na braku wzajemnego zaufania, promowaniu głównie instytucji administracji publicznej w realizacji zadań publicznych i ich finansowaniu.

Obecnie sytuacja ta może ulec poprawie. Ustawa o Działalności Pożytku Publicznego określa zasady zlecania zadań publicznych do realizacji przez organizacje oraz zobowiązuje administrację do zapraszania przedstawicieli struktur obywatelskich do konsultacji i opiniowania decyzji, aktów prawnych, itp. Organizacje, które uzyskały status pożytku publicznego mogą też uzyskać zwolnienia z podatków od nieruchomości, z podatków gruntowych, opłat skarbowych i opłat za dzierżawy pomieszczeń. Zapisy te przełamują dotychczasowe przekonania, że organizacje pozarządowe, powinny podlegać tym samym przepisom, co nastawione na maksymalizację zysku firmy komercyjne.

Dodatkowo organizacje otrzymały nowe źródło finansowania w postaci odpisu 1% podatku dochodowego od osób fizycznych. Daje to większą niezależność poprzez możliwość inwestowania środków z 1% w działania przedsiębiorcze i generowania własnych środków na działania statutowe.

Generalnie sektor działań obywatelskich dopiero się w Polsce buduje. Organizacje uczą się prowadzenia akcji promocyjnych i lobbingsowych, publikowania swoich sprawozdań finansowych, uczą się współpracy z sektorem publicznym i biznesem.

Nowe akty prawne są szczególnie ważne ze względu na możliwość podejmowania działań przedsiębiorczych przez organizacje, co ma szczególne znaczenie dla działań w sferze reintegracji społeczno-zawodowej osób

długotrwale bezrobotnych. Dużym sukcesem w tym zakresie jest **Ustawa o Zatrudnieniu Socjalnym**. Odpowiada ona na problemy wykluczenia spowodowanego niskim poziomem edukacji. W raporcie UNDP o rozwoju społecznym (2002) czytamy, że około 60% społeczeństwa nie posiada podstawowych umiejętności zawodowych i najczęściej zaledwie wykształcenie podstawowe lub niepełne zawodowe. Z tego powodu znajdują się w bardzo trudnej sytuacji w obliczu zasad konkurencji wolnorynkowej. To właśnie jednostki z tej grupy pierwsze podlegają redukcji etatowej, mają trudności ze znalezieniem pracy i w ostateczności skazane są na marginalizację oraz status klienta we własnym państwie.

Ustawa o Zatrudnieniu Socjalnym przewiduje tworzenie centrów integracji społecznej (CIS), które są nową formą przedsięwzięć ekonomii społecznej. Status centrum integracji społecznej nadawany jest na okres 3 lat przez wojewodę, na podstawie opinii marszałka.

CIS-y mogą być tworzone zarówno przez organizacje pozarządowe jak i przez samorządy, jako jednostki wydzielone organizacyjnie i budżetowo. W 2004 roku status takiego centrum uzyskało łącznie osiem podmiotów w tym pięć jednostek samorządowych: w Toruniu, Olsztynie, Elblągu, Kudowie Zdrój, Drezdenku oraz trzy organizacje pozarządowe, w tym Szkoła Barki w Poznaniu, Caritas w Kielcach i Stowarzyszenie Krąg w Gorzowie.

W momencie tworzenia Ustawy istniało zaniepokojenie wśród organizacji, że centra tworzone przez samorządy mogą przyjąć zbyt biurokratyzowany charakter, co doprowadzić może do małej efektywności mechanizmów integracyjnych. Organizacje natomiast mogą mieć trudności w budowaniu instytucjonalności działań z powodu braku wcześniejszych doświadczeń. Dotychczasowe wsparcie w postaci środków publicznych dla organizacji nie przekraczało w najlepszym razie 25% ich budżetu. W związku z tym organizacje rozwijały spontaniczne działania oparte w dużej mierze o zaangażowanie woluntarystyczne swoich członków, budowanie więzi i odpowiedzialności moralnej. Jak w rzeczywistości realizowane są idee integracji społecznej i zawodowej w CIS-ach samorządowych i obywatelskich będzie badało Ministerstwo Polityki Społecznej, Uniwersytet Warszawski i Uniwersytet Jagielloński.

Zajęcia w centrach integracji społecznej prowadzone są w warsztatach zawodowych, w grupach edukacyjnych oraz warsztatach psychologicznych i grupach wsparcia. Mają one doprowadzić w okresie jednego roku do zdobycia przez osoby z grup wykluczonych nowych umiejętności, lepszego rozumienia siebie i swojej sytuacji życiowej, odbudowania postaw moralnych, poczucia własnej wartości, wiary we własne siły oraz zdolności do prowadzenia własnych działań przedsiębiorczych.

Ważnym osiągnięciem Ustawy jest przyznanie świadczenia integracyjnego w wys. ok. 400 zł miesięcznie motywującego do codziennego uczestnictwa w zajęciach. Innym aspektem jest możliwość odbycia staży u pracodawcy, które pozwalają na rozeznanie możliwości osób ubiegających się o przyjęcie do pracy w ramach zatrudnienia wspieranego. Zatrudnienie wspierane oznacza, że pracodawca zatrudnia na okres 1,5 roku osobę długotrwale bezrobotną lub absolwenta CIS-u, a uzyskuje refundację części kosztów zatrudnienia przez okres 1 roku. Te elementy tworzą razem możliwości ćwiczenia nowych umiejętności w warunkach rynkowych i dalsze dostosowywanie zachowań do wymagań pracodawcy.

Zajęcia prowadzone w warsztatach zawodowych podejmują też aspekty ekonomiczne, gdyż w procesie uczenia następuje produkcja wytworów, które powinny mieć wartość rynkową i konfrontować się z innymi produktami na rynku. Uczestnicy CIS-u mogą też świadczyć usługi w zależności od prowadzonych dziedzin działalności. Środki ze sprzedaży wytworów i usług są środkami wypracowanymi przez CIS i tworzą dodatkową możliwość rozwijania nowych form działalności.

Zadania podejmowane w centrach wymagają kształtowania nowych kwalifikacji kadry oraz innych niż dotychczas metod pracy. Tym bardziej, że ocenie poddana zostanie skuteczność działań CIS-u, szczególnie pod kątem liczby osób ponownie zatrudnionych. Przygotowanie kadry do nowych zadań wymaga podjęcia nowego programu edukacji i kształtowania nowej filozofii pracy socjalnej.

Program kształcenia kadr pomocy społecznej powinien zawierać takie elementy jak: konieczność budowania partnerstwa i współpracy pomiędzy potrzebującymi i pomagającymi, tworzenie perspektyw realnej poprawy warunków życia grup wykluczonych, wspieranie różnorodnych form sa-

mopomocy i pomocy wzajemnej, łączenie różnych form pracy socjalnej i psychoterapeutycznej z edukacją zawodową, przedsiębiorczością, aktywnością sportową oraz przejrzystość, wiarygodność, otwartość wszystkich partnerów procesów integracyjnych.

Jedną z nowych form edukacji kadry jest organizowanie wspólnie grup pracowników i osób potrzebujących w oparciu o idee samoedukacji; organizowanie wspólnych programów integracyjnych umożliwiających pokonywanie stereotypów i lęków. Coraz częściej w pracy socjalnej jednym z ważnych narzędzi, oprócz wywiadów i badań, będzie osobowość pracownika i wyznawany przez niego system wartości oraz umiejętność pracy w grupie.

Ciekawym doświadczeniem w tym zakresie jest program pn. **„Szkola Animacji Socjalnej”** prowadzona w ramach systemu działań Fundacji Barka. Program oparty jest o idee tzw. „uniwersytetów ludowych” gdzie we wspólnych warsztatach osoby potrzebujące pomocy wraz z pracownikami socjalnymi, psychologami, instruktorami zawodów odbywają regularne zajęcia (w cyklu 6 miesięcznym ok. 200 godzin) . Ustalają wspólnie tematy spotkań oraz wybierają osoby odpowiedzialne za ich zorganizowanie. Zajęciom towarzyszą warsztaty, gdzie łączy się doświadczenia osobiste z wiedzą teoretyczną.

Ustawa o Zatrudnieniu Socjalnym sankcjonuje tworzenie warunków dla rozwoju programów edukacyjno-przedsiębiorczych. Tworzy warunki do budowania systemowych rozwiązań regulujących takie kwestie jak praca uczestników na rzecz ośrodka, zakres i czas oddziaływań, perspektywa usamodzielnienia się. Jest to jedno z najistotniejszych zadań, aby kadra CIS-u podjęła odpowiedzialność za losy absolwentów. Potrzebna będzie ogromna determinacja, żeby powstawały przedsiębiorstwa społeczne przy takich centrach. Prawdopodobnie jednak głównym obszarem, w który wejdą absolwenci CIS będą spółdzielnie socjalne.

Wprowadzenie Ustawy przyczyni się do ukształtowania nowych form pracy socjalnej i do podjęcia lokalnych inicjatyw we współpracy z wieloma partnerami, w tym administracją samorządową, urzędami pracy, sektorem biznesu. Szczególnie ważna jest współpraca z firmami już od momentu

uruchomienia centrum, zważywszy, że trzy główne elementy decydować będą o powodzeniu absolwentów CIS na rynku:

1. Stopień integracji społecznej osób bezrobotnych uzyskany w grupach, i podczas warsztatów, szczególnie etyczne przygotowanie i przyjęcie norm społecznych;
2. Stopień przygotowania zawodowego uzyskany w czasie warsztatów zawodowych, podczas staży w przedsiębiorstwach i firmach oraz prowadzonej działalności wytwórczej i usługowej;
3. Przygotowanie środowiska biznesu do „zatrudnienia wspieranego” i do obecności na rynku nowego podmiotu tj. spółdzielni socjalnych;
4. Możliwość kapitałowa spółdzielni socjalnych i innych przedsiębiorstw społecznych tworzonych w ramach działań organizacji pozarządowych.

Praca ze środowiskiem biznesu będzie przydatna zarówno na etapie CIS-u i jak i w działaniach prowadzących do uruchomienia spółdzielni socjalnych.

Ze względu na wysokie bezrobocie w Polsce oraz mniejszą konkurencyjność uczestników centrów integracji społecznej istnieje zagrożenie, że wielu z nich, bez podjęcia szczególnej pracy z biznesem, może pozostać po zakończeniu procesów readaptacji nadal w obszarze wykluczenia społecznego. Inne zagrożenie wiąże się z wykorzystywaniem beneficjentów jako taniej siły roboczej i zatrudnianiem ich tylko w okresie, kiedy przedsiębiorcom przysługuje refundacja części kosztów zatrudnienia, bez zobowiązania dalszego zatrudnienia.

5. O spółdzielniach socjalnych

Osoby, które kończą po roku program realizowany w CIS-ie mogą założyć spółdzielnie socjalne (projekt Ustawy o Spółdzielniach Socjalnych jest już przyjęty przez Radę Ministrów). Spółdzielnie są to przedsiębiorstwa społeczne typu not-for-profit, których celem nie jest generowanie zysku, ale reintegracja zawodowa i społeczna osób o niskich kwalifikacjach. Spółdzielnie socjalne rejestruje się w Krajowym Rejestrze Sądowym, obok

stowarzyszeń i fundacji. Projekt ustawy mówi, że jeżeli na końcu roku, po uregulowaniu wszystkich zobowiązań, spółdzielnia będzie posiadała nadwyżkę budżetową to inwestuje ją w cele społeczne na rzecz członków lub na rzecz wspólnoty lokalnej. Mogą to być szkolenia, wsparcie dla rodzin członków, zakup nowych maszyn i zatrudnienie kolejnych osób bezrobotnych lub wyremontowanie świetlicy, zrobienie boiska, itp.

W Szkole Barki w Poznaniu już w trakcie zajęć w CIS-ie osoby długotrwale bezrobotne uczą się konstruować statut spółdzielni, rejestrować spółdzielnię, uczestniczą w badaniach rynku, aby stwierdzić na jakiego typu działania i usługi jest popyt. Uczą się też konstruować biznes-plan oraz jak uzyskać wsparcie z powiatowego urzędu pracy na zakup wyposażenia spółdzielni i uruchomienie działalności. Jeżeli spółdzielnia udokumentuje swoją działalność przez rok to zainwestowane środki z urzędu pracy stają się bezzwrotną dotacją.

Spółdzielnia socjalna może liczyć od pięciu do pięćdziesięciu członków. Ze względu na małą rynkowość członków spółdzielni ustawa pozwala na refundację części kosztów zatrudnienia związanych z opłatami ZUS i podatków przez okres 18 miesięcy.

Fundacja Barka testowała przez wiele lat różne formy przedsiębiorczości zarówno na obszarach wiejskich i miejskich. Poszukiwano tzw. nisz na rynku, obszarów niezagospodarowanych, niezbyt atrakcyjnych dla sektora biznesu. Mieszczą się wśród nich działania związane z renowacją i sprzedażą sprzętów i odzieży w sklepach z drugiej ręki, punkty skupu złomu lub usługi transportowe typu riksze na poznańskich cmentarzach, jak również usługi związane z prowadzeniem ośrodków sportowo-rekreacyjnych i agroturystycznych, itp.

Dzisiaj mamy świadomość, że konieczne jest poszukiwanie i rozwijanie nowych rodzajów usług w społecznościach lokalnych np. usług opiekuńczych. Nowym pomysłem jest wydawanie gazety o profilu społecznym, która sprzedawana jest na ulicach przez osoby bezrobotne. Pomysł wywodzi się z Anglii a rozwinął się już w 49 krajach świata. Zasada sprzedaży Gazety Ulicznej polega na przeznaczeniu 50% z ceny każdej sprzedanej sztuki osobie sprzedającej. W Poznaniu sprzedawana jest Gazeta Uliczna.

Sprzedawcy Gazety przygotowują się do założenia spółdzielni socjalnej zajmującej się jej dystrybucją. Konieczne będzie również tworzenie wielobranżowych spółdzielni socjalnych, które oferują różnorodne usługi np. porządkowe, remontowe, co zapewni stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Należy też organizować regularne giełdy pracy, spotkania z przedsiębiorcami oraz promować idee spójności społecznej i wspólnej odpowiedzialności biznesu i lokalnych grup społecznych. Pojęcie odpowiedzialny biznes oznacza szukanie nowych rozwiązań, które są odpowiednie dla partnerów, dla akcjonariuszy, klientów, pracowników, a nawet konkurentów. Jest to taki sposób prowadzenia działań, w którym analizuje się również aspekty rozwoju społecznego. Inwestycja w odpowiedzialny biznes daje wielu firmom lepszą pozycję rynkową. Według analityków 70% klientów wybiera firmy, które są zaangażowane w rozwój społeczny, a pracownicy tych firm są bardziej lojalni, wydajni, produkują lepszej jakości towary i usługi. Budowanie spójności społecznej wymaga oderwania się od krótkoterminowego koncentrowania na maksymalizacji zysku i spojrzenia z dłuższej perspektywy na rozwój gospodarczy poprzez rozwój społeczny.

6. EQUAL – sprzymierzeńcem długotrwale bezrobotnych

Wsparcie dla wzmocnienia polskiego modelu ekonomii społecznej przychodzi z Unii Europejskiej. Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL, finansowana jest przez Europejski Fundusz Społeczny; ma na celu testowanie i wspieranie innowacyjnych sposobów zwalczania wszystkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. Dotyczy to zarówno osób zatrudnionych, jak i bezrobotnych. Unia przeznaczyła dla Polski na ten cel 820 mln PLN. Wśród 95 polskich organizacji wspartych z programu EQUAL znajdują się m.in. Caritas – Kielce, Monar – Markot – Rożnowice, Stowarzyszenie Św. Brata Alberta – Gliwice, Fundacja Barka – Poznań. Współdziałają one w ramach Ogólnopolskiego Związku Organizacji na

rzecz Zatrudnienia Socjalnego. Organizacje te podejmują się bardzo trudnego zadania przygotowania i wprowadzenia na rynek osób długotrwale bezrobotnych, często o niskich kwalifikacjach. Projekty ich realizowane są w partnerstwie publiczno-prywatno-społecznym. Oznacza to, że organizacje obywatelskie, które są beneficjentami programu EQUAL zapraszają do współpracy samorządy lokalne, ministerstwa, firmy komercyjne, instytucje edukacyjne i obywatelskie, aby wspólnie podjąć zadanie włączenia w rynek pracy osób z grup wykluczonych społecznie.

W ramach programu EQUAL Fundacja Barka tworzyć będzie trzy modelowe centra ekonomii społecznej, których celem jest wsparcie grup w zakładaniu spółdzielni socjalnych lub w samozatrudnieniu we własnych firmach. Centra te powstaną w Poznaniu, w Kwilczu i w Bogatyni. Chodzi o możliwość zbadania warunków dla rozwoju przedsiębiorstw społecznych w warunkach dużego miasta Poznania, małej gminy Kwilec i trzydziestotysięcznego miasteczka jakim jest Bogatynia. Program ma doprowadzić do powstania kilkudziesięciu spółdzielni socjalnych dających zatrudnienie ok. 130 osobom. Innym ważnym efektem jest przygotowanie programu edukacji kadr pod kątem nowych form ekonomii społecznej jakimi są, zarówno CIS-y, jak i spółdzielnie socjalne oraz wypracowanie metod integracji społeczno-gospodarczej lokalnych środowisk.

Stoimy w Polsce przed wielką szansą na włączenie w główny nurt życia społeczno-gospodarczego milionów Polaków, którzy z różnych przyczyn nie korzystają z możliwości demokracji i wolnego rynku. Nowe akty prawne, jak i wsparcie Unii Europejskiej mogą pomóc w realizacji tego zadania. Potrzebna jest tylko współpraca i determinacja wielu środowisk, aby cel ten zrealizować.

Małgorzata Denkiewicz
Stowarzyszenie „Nostra Polonia”

Pomoc publiczna na rozwój przedsiębiorczości w Sektorowych Programach Operacyjnych

Jednym z priorytetów polityki zatrudnienia UE jest stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy poprzez działania wspierające i promujące rozwój przedsiębiorczości. Pomoc publiczna (*state aid*) dla przedsiębiorców to różnorodne formy wsparcia ze środków publicznych prowadzące do uzyskania korzyści przez te podmioty gospodarcze. Pomoc ta ma charakter selektywny, ma wpływać na określone grupy lub sektory przedsiębiorstw, co odróżnia ją od środków polityki gospodarczej o charakterze ogólnym, które nie są pomocą państwa i oddziałują na wszystkie przedsiębiorstwa. Pomoc państwowa kierowana do sektora MSP jest związana z realizacją celów gospodarczych określonych szczegółowo w strategiach rządowych takich jak: rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, zmniejszanie różnic gospodarczych między regionami kraju, równoważenie rynku w sektorach „wrażliwych” gospodarki, restrukturyzacja sektorów „trudnych”, przewyższenie finansowych trudności pojedynczego przedsiębiorstwa.

Zakres i metody interwencjonizmu państwowego w krajach Wspólnoty Europejskiej jest ograniczony przez zapisy traktatowe. Definicja traktatowa pomocy publicznej – art. 87 nie tłumaczy czym jest pomoc publiczna, zawiera jedynie zastrzeżenia jakie działania są niezgodne z zasadami wspólnego rynku europejskiego – zatem definiuje działania które nie spełniają jej kryteriów. Pomoc publiczna dla przedsiębiorców świadczona

przez państwa członkowskie zgodnie z art. 87 ust. 1 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej musi być zgodna z zasadami wspólnego rynku i nie może zakłócać reguł konkurencji na wspólnym rynku. Należy przez to rozumieć, iż nie może prowadzić do uprzywilejowania określonych przedsiębiorstw lub gałęzi produkcji, nie może zakłócać reguł konkurencji na wspólnym rynku¹. Ten sam artykuł precyzuje dopuszczalne formy pomocy – zwolnienia automatyczne (ust. 2) i warunkowe (ust. 3), które pozostają w zgodzie z zasadami wspólnego rynku, a mianowicie:

- pomoc natury socjalnej, przyznanej indywidualnym konsumentom, pod warunkiem, że nie dyskryminuje ona miejsca pochodzenia produktu,
- pomoc na wyrównywanie szkód, spowodowanych przez klęski żywiołowe lub wyjątkowe okoliczności,
- pomoc dla gospodarki poszczególnych regionów Niemiec, w zakresie strat wynikających z poprzedniego podziału politycznego²,
- pomoc przeznaczona na sprzyjanie rozwojowi gospodarczemu obszarów o wyjątkowo niskim poziomie życia lub poważnym bezrobociu,
- pomoc w celu wspierania realizacji ważnych projektów we wspólnym europejskim interesie lub zapobieżenia szczególnym zaburzeniom gospodarki któregośkolwiek z Państw Członkowskich,
- pomoc w celu rozwoju pewnych dziedzin gospodarki lub pewnych obszarów gospodarczych, pod warunkiem, że nie zmieni ona reguł handlu w zakresie sprzecznym z ogólnym interesem,
- pomoc we wspieraniu kultury i ochrony dziedzictwa kulturowego, o ile pomoc taka nie narusza warunków handlu i konkurencji we Wspólnocie w sposób spreczny ze wspólnym interesem,
- inny rodzaj pomocy, który określi decyzją Rady podjęta kwalifikowaną większością głosów na wniosek Komisji. Odstąpienie od reguł wolnej konkurencji – jakim jest wsparcie grupy przedsiębiorców – jest możliwe w wyjątkowych sytuacjach i pod kontrolą Komisji Europejskiej (pomoc na zasadzie *de minimis*)³.

¹ Art. 87 ust. 1 TWE

² Art. 87 ust. 2 TWE

³ Art. 87 ust. 3 TWE

Programy finansowego wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw wchodzą w zakres powyższego artykułu, o ile nie zagraża to zasadom konkurencji. Pomoc udzielana przez poszczególne państwa UE musi pozostawać pod nadzorem Komisji Europejskiej, aby nie dochodziło do nierównej konkurencji między państwami. Dlatego każda pomoc ze środków publicznych dla przedsiębiorstw, przekraczająca 100 tys. euro musi być notyfikowana Komisji Europejskiej, która ma za zadanie stwierdzić czy dana forma pomocy jest zgodna z zasadami wspólnego rynku. W przypadku, gdy Komisja uzna, że udzielona pomoc zakłóca wspólne reguły może zakazać jej dalszego udzielania lub nawet jej zwrotu przez przedsiębiorstwo – zasada ta nosi nazwę *de minimis*.

W traktacie ustanawiającym Wspólnoty Europejskie wyróżnia się trzy podstawowe cele pomocy państwa: horyzontalny, regionalny i sektorowy dla sektorów gospodarki uznawanych za „wrażliwe”.

Zasady udzielania pomocy regionalnej określają Wytyczne Komisji Europejskiej w sprawie krajowej pomocy regionalnej (98/C 74/06). Pomoc regionalną otrzymują regiony, sklasyfikowane jako jednostki geograficzne poziomu II NUTS o dochodzie wewnętrznym brutto (PKB), mierzonym według standardu siły nabywczej (SSN) mniejszym niż 75% średniej PKB WE. Dotyczy to średniej trzech ostatnich lat. Pomoc regionalna udzielana jest, więc na takich obszarach, w których poziom rozwoju gospodarczego jest niższy od średniej wspólnotowej lub średniej krajowej. Zatem tylko prowadzenie działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę na obszarach gdzie interwencja państwa w postaci pomocy publicznej jest uzasadniona kwalifikuje go do otrzymania wsparcia z programów wspólnotowych. Dla uzupełnienia należy dodać, iż pomoc dla sektorów wrażliwych: transportu, hutnictwa żelaza i stali, stoczniowego, włókien sztucznych oraz motoryzacyjnego jest udzielana na podstawie odrębnych uregulowań⁴. Celem pomocy regionalnej jest zapewnienie inwestycji produkcyjnych lub tworzenie nowych miejsc pracy powiązanych z inwestycjami. Wkład odbiorcy pomocy w ich sfinansowanie musi wynosić, co najmniej 25%. Warunkiem

⁴ Piotr Pełka, Mikołaj Stasiak, Pomoc publiczna dla przedsiębiorców w Unii Europejskiej, Warszawa: Wydawnictwo Diffin 2002, s. 44–45.

podstawowym wszczęcia postępowania o udzielenie pomocy regionalnej jest złożenie przez przedsiębiorcę wniosku o udzielenie pomocy przed rozpoczęciem prac nad danym projektem. Pomoc regionalna udzielana jest na okres do pięciu lat, dotyczy to okresu jej funkcjonowania i utrzymania przez przedsiębiorcę stworzonych miejsc pracy przez ten okres.

Podstawowymi dokumentami odnoszącym się do udzielania pomocy regionalnej są opracowane przez poszczególne państwa członkowskie i zaakceptowane przez KE mapy pomocy regionalnej. Obecnie KE zaakceptowała mapy pomocy regionalnej na lata 2000–2006; pomoc regionalna na wymienionych na niej regionach akceptowana będzie przez KE do 31 grudnia 2006 r.

Polska jako całość regionalna, zgodnie z art. 63 Układu Europejskiego, w okresie pierwszego etapu stowarzyszenia z Unią Europejską i z możliwością przedłużenia na dalsze lata, traktowana jest jako region o szczególnie niskim poziomie życia i poważnym, niedostatecznym zatrudnieniu. Polska uzyskała, więc specjalny status jako region spełniający dyspozycje art. 87 ust. 3 lit. a Traktatu o WE, dzięki któremu możliwe jest udzielanie w większym zakresie pomocy przedsiębiorcom. Poziom PKB w Polsce kształtuje się na wysokości 39–41% poziomu PKB w WE.

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw jest również beneficjentem pomocy o charakterze horyzontalnym. Pomoc ta ma za zadanie realizację ściśle określonych celów tj. wspomaganie małych i średnich przedsiębiorstw oraz prac badawczo-rozwojowych, ochronę środowiska, promocję eksportową na zewnątrz Unii i ogólną pomoc inwestycyjną. To właśnie w ramach wydatków tego rodzaju można otrzymać pomoc na zatrudnienie i tworzenie nowych miejsc pracy, rozwój nowych przedsiębiorstw, prace innowacyjne i badawczo-rozwojowe.

Pomoc na zatrudnienie należy do priorytetowych polityk UE, gdyż bez zmniejszenia poziomu bezrobocia nie zostanie osiągnięta integracja gospodarcza państw członkowskich. Państwa oddziałują na skalę i strukturę bezrobocia poprzez organizacje szkoleń dla bezrobotnych, system dopłat do wynagrodzeń, aktywizację zawodową, oraz pomoc publiczną dla przedsiębiorców. Na szczeblu wspólnotowym opracowano szczegółowe wytyczne

dotyczące udzielania pomocy dla przedsiębiorców na zatrudnienie niezwiązanej z nowymi inwestycjami. Warto tu podkreślić różnice między pomocą na zatrudnienie – realizowaną jako pomoc horyzontalna – i pomocą na inwestycje tworzące nowe miejsca pracy – w ramach pomocy regionalnej. Mimo, iż inwestycje te zwiększają zatrudnienie a w celu otrzymania pomocy kryterium obligatoryjnym jest utworzenia minimum 20 miejsc, tego rodzaju wsparcie nie jest uznawane jako pomoc na zatrudnienie⁵.

Działania interwencyjne państwa na rynku pracy nie zawsze są pomocą publiczną. System szkoleń dla pracowników w celu poprawy ich sytuacji, uzupełnienie otrzymywanego wynagrodzenia dla pewnych kategorii pracowników, zachęty dla zatrudniania kobiet i osób niepełnosprawnych, podejmowania samodzielnej działalności gospodarczej czy podwyższenie mobilności pracowników na rynku pracy to instrumenty, które nie wywołują uprzywilejowania konkretnych grup przedsiębiorców – zatem nie jest to pomoc publiczna. Sytuacje, gdy państwo przejmuje część obowiązków, jakie ponosi przedsiębiorca zatrudniając pracowników lub udziela mu zachęty na tworzenie nowych miejsc pracy, to działania z zakresu pomocy publicznej. Ten rodzaj wsparcia może, bowiem wpływać negatywnie na konkurencję pomiędzy przedsiębiorcami różnych państw członkowskich. Komisja Europejska nadzoruje tego rodzaju pomoc, nie zezwala na udzielanie pomocy na zatrudnienie w regionach o najlepszych wskaźnikach społeczno-gospodarczych, gdyż jest to niezgodne z art. 87 (1) TWE i dążeniem do zapewnienia spójności społeczno-gospodarczej państw i regionów UE⁶.

Pomoc publiczna na rozwój przedsiębiorczości w Polsce

Aktywna polityka rządowa mająca na celu rozwój przedsiębiorczości, jest składnikiem strategii gospodarczej państwa. W lipcu 2000 r. polski rząd uchwalił dokument „Długookresowa Strategia Trwałego i Zrównowa-

⁵ Piotr Pełka, Mikołaj Stasiak, *Pomoc publiczna dla przedsiębiorców w Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Diffin 2002, str. 96–98.

⁶ Ibidem.

zonego Rozwoju – Polska 2025”, w którym określono szczegółowo cele i instrumenty rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Priorytetem strategii jest stworzenie polskim firmom warunków podobnych do tych jakie istnieją w innych krajach Unii Europejskiej.

W przyjętym programie zaproponowano następujące zadania:

- stworzenie systemu wsparcia finansowego MSP, w celu ułatwienia dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania;
- zwiększenie dostępu do środków finansowych poprzez rozwój pozabankowych instytucji typu venture capital, pozagiełdowego rynku papierów wartościowych;
- zmniejszenie kosztów pośrednich w kosztach pracy;
- upraszczanie systemu podatkowego i zmniejszanie obciążeń podatkowych;
- rozwój instytucji otoczenia biznesu prowadzących szkolenia i świadczących pomoc doradczą;
- rozwój systemu poręczeń i gwarancji eksportowych;
- stworzenie systemu zachęt inwestycyjnych, rozwoju innowacji i technologii⁷.

Kontynuacją realizacji długookresowej strategii rządowej „Polska 2025” była „Ustawa o warunkach dopuszczalności i nadzorowania pomocy publicznej dla przedsiębiorców”, która miała na celu dostosowanie polskich regulacji prawnych do standardów UE. Według ustawy pomoc publiczna to: „przysporzenie, bezpośrednio lub pośrednio przez organy udzielające pomocy, korzyści finansowych określonym przedsiębiorcom, w następstwie, którego uprzywilejowuje się ich w stosunku do konkurentów, przede wszystkim w drodze dokonania na ich rzecz lub za tych przedsiębiorców wydatków ze środków publicznych lub pomniejszenia świadczeń należnych od nich na rzecz sektora finansów publicznych, na podstawie odrębnych ustaw lub tytułu prawnego⁸. W ustawie tej wy-

⁷ Ibidem.

⁸ Ustawa o warunkach dopuszczalności i nadzorowania pomocy publicznej dla przedsiębiorców; Dz.U. 2002 nr 141, poz. 1177.

mieniono dopuszczalne formy pomocy publicznej, zaliczono do nich: dotacje i ulgi podatkowe; dopłaty do oprocentowania kredytów bankowych dla przedsiębiorców udzielanych na warunkach korzystniejszych od oferowanych na rynku; zwolnienie z podatku, odliczenia od podatków, zmniejszenia powodujące obniżenie podstawy opodatkowania przedsiębiorstw, zaniechanie poboru podatku, odroczenie terminu płatności podatku; umorzenie zaległości podatkowych, umorzenie odsetek od zaległości podatkowych; umorzenie opłat i kar; oddanie do korzystania mienia lub zbycie mienia należącego do Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego na warunkach korzystniejszych dla przedsiębiorcy od oferowanych na rynku; wniesienie kapitału do spółki, konwersja wierzytelności na akcje i udziały; pożyczka lub kredyt preferencyjny; poręczenia i gwarancje⁹.

Niestety Ustawa zawierała wiele braków – niezbyt dokładnie określono m.in. sposób przeliczania pomocy wyrażonej w złotych na euro, czy obowiązek sprawozdawczy przedsiębiorców. Powodowało to liczne problemy z udzieleniem wsparcia firmom. W celu rozwiązania tych wątpliwości przygotowano nową ustawę z dnia 27 lipca 2002 roku o warunkach dopuszczalności i nadzorowania pomocy publicznej dla przedsiębiorców¹⁰, która weszła w życie w dniu 6 października 2002 roku. Obowiązywała ona do 31 maja 2004 r. kiedy to wszedł w życie nowy akt prawny t.j. ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej¹¹. Ustawa z 30 kwietnia 2004 r. opiera się na aktach prawnych Wspólnoty Europejskiej z zakresu pomocy publicznej, które zgodnie z art. 91 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, stały się z dniem 1 maja 2004 elementem polskiego systemu prawnego. Ustawa z 30 kwietnia 2004 wymienia akty WE dotyczące pomocy publicznej, które muszą być bezpośrednio stosowane i mają pierwszeństwo przed regulacjami krajowymi. Nadzór nad pomocą publiczną w Polsce sprawuje Prezes Urzędu

⁹ Ustawa o warunkach dopuszczalności i nadzorowania pomocy publicznej dla przedsiębiorców, Dz.U. 2000 nr 60, poz. 704; Dz.U. 2002 nr 141, poz. 1177.

¹⁰ Dz.U. 2002 nr 141, poz. 1177.

¹¹ Dz.U. 2004 nr123, poz. 1291.

Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK). Ustawa określa kompleksowo zasady i mechanizmy notyfikacji projektów pomocowych, udzielania pomocy publicznej, jej monitorowania, a także współpracy Prezesa UOKiK z podmiotami opracowującymi programy pomocowe, podmiotami udzielającymi pomocy, podmiotami ubiegającymi się o pomoc oraz beneficjentami pomocy.

Najnowszy program rządowy „Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw od 2003 do 2006 roku wyznacza instrumenty prawne, informacyjne, finansowe i szkoleniowe w zakresie:

- wspierania przedsięwzięć rozwojowych;
- poprawy otoczenia prawnego i instytucjonalnego MŚP;
- popierania współpracy firm na forum międzynarodowym¹².

W dokumencie podkreślono rolę instytucji doradczych, które mają za zadanie wspierać przedsiębiorców w pozyskiwaniu środków finansowych, we wdrażaniu nowoczesnych technologii certyfikatów systemów zarządzania, uzyskiwaniu certyfikatów jakości, poprawie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy a także w pozyskiwaniu środków z funduszy europejskich. Przedsiębiorcy otrzymują też pomoc finansową w zakresie:

- otwierania i unowocześniania działalności;
- poprawy warunków bhp;
- tworzenia nowych miejsc pracy¹³.

Niezwykle istotne jest podkreślenie w nowej strategii roli instytucji świadczących usługi w zakresie wiedzy o Unii Europejskiej, dyrektywy i rozporządzeń unijnych oraz programów pomocowych dla MŚP. Ma to na celu odpowiednie przygotowanie przedsiębiorstw do działania i konkurowania na rynku europejskim, wzrostu zatrudnienia i pełnej absorpcji środków z funduszy europejskich.

¹² Raport o stanie sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Polsce w latach 2002–2003, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości 2004, str. 79–83.

¹³ Ibidem.

Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości w Sektorowych Programach Operacyjnych

Jednym z celów polityki strukturalnej UE jest pomoc służąca modernizacji rynku pracy poprzez szkolenia zawodowe, lokalne inicjatywy w zakresie zatrudnienia, promocję przedsiębiorczości, w tym rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, oraz poprawę dostępu do nowych miejsc pracy. Dla małych i średnich firm najwięcej środków zostało zarezerwowanych w Sektorowym Programie Operacyjnym „Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw”. W latach 2004–2006 na wsparcie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw zostanie przeznaczonych:

- ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego 1 251 mln Euro;
- z krajowych środków publicznych – 461 mln Euro;
- ze środków prywatnych – 1 147 mln Euro¹⁴.

Celem strategicznym Sektorowego Programu Operacyjnego – Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw jest poprawa pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw działających na terenie Polski w warunkach Jednolitego Rynku Europejskiego. W dokumencie tym wyznaczono dwa priorytety, określające obszary interwencji, a mianowicie:

- rozwój przedsiębiorczości i wzrost innowacyjności poprzez wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu,
- bezpośrednie wsparcie przedsiębiorstw¹⁵.

Beneficjentów SPO WKP możemy podzielić na dwie grupy:

- Instytucje otoczenia biznesu, czyli instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości, centra i ośrodki transferu technologii, parki naukowo-technologiczne i przemysłowe, inkubatory technologiczne, instytucje sfery B+R działające we współpracy z przedsiębiorstwami i/lub na

¹⁴ *Sektorowy Program Operacyjny Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw lata 2004–2006*; Źródło: URL < <http://www.konkurencyjnosc.gov.pl>>.

¹⁵ Ibidem.

ich potrzeby oraz instytucje administracji publicznej istotne z punktu widzenia wykorzystania technologii informacyjnych przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

- Przedsiębiorstwa, zarówno istniejące jak i nowo powstające¹⁶.

Środki z funduszy strukturalnych na rozwój przedsiębiorczości zaserwowano również w programach operacyjnych, Zintegrowanym Programie Operacyjnym Rozwoju Regionalnego i Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich.

W programach operacyjnych skierowanych do małych i średnich przedsiębiorstw przewidziano następujące działania mające na celu zwiększenie zatrudnienia i walkę z bezrobociem:

- pomoc na inwestycje i tworzenie nowych miejsc pracy;
- pomoc na usługi doradcze dla sektora MSP;
- pomoc na zatrudnienie osób z grup szczególnego ryzyka, kobiet, osób niepełnosprawnych;
- pomoc na szkolenia kadr;
- promocja przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości kobiet;
- pomoc na badania i rozwój.

Programy pomocowe dla przedsiębiorstw powinny uwzględniać ich potrzeby rozwojowe i realizować priorytety polityki strukturalnej Unii Europejskiej. Warto przytoczyć tu wyniki badań dotyczących struktury pomocy dla MŚP, przeprowadzonych przez firmę doradczą Ernest & Young.

W tabeli pokazano, iż pomoc dla MŚP z funduszy strukturalnych jest zróżnicowana. Najwięcej pomocy jest przeznaczonych na wsparcie finansowe rozpoczęcia i poszerzenia działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. Na drugim miejscu są inwestycje w infrastrukturę – pomieszczenia, łączność, dojazdy, media. Popularna jest również pomoc na szkolenia pracowników i menadżerów – razem 16,9%, chociaż w porównaniu z innymi krajami UE ta forma inwestycji w kapitał ludzki nadal należy do rzadkości.

¹⁶ *Sektorowy Program Operacyjny Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw lata 2004–2006.*

Tabela: Rodzaje pomocy finansowej uzyskiwane przez MŚP z funduszy strukturalnych¹⁷

Rodzaj pomocy	Liczba odpowiedzi	Procent odpowiedzi
Finansowanie startu i rozszerzenia działalności	241	21,4
Planowanie operacyjne i strategiczne	136	12,1
Projektowanie i rozwój produktów	167	14,8
Marketing, sprzedaż i eksport	128	11,3
Informatyka i technologia komunikacyjna	86	7,6
Pomieszczenia dla biznesu i inna infrastruktura	180	16,0
Szkolenia menadżerskie	57	5,1
Szkolenia pracowników i podnoszenia kwalifikacji	133	11,8
Inne cele	0	0,5
Ogółem	1080	100

Źródło: Ernst & Young, możliwa więcej niż 1 odpowiedź

Poniżej dokonamy prezentacji poszczególnych rodzajów pomocy przeznaczonych dla małych i średnich przedsiębiorstw z programów operacyjnych w Polsce¹⁸, mających na celu realizację priorytetów Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Pomoc na doradztwo dla MSP

W SPO WKP „Wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw poprzez doradztwo” przewidziano dofinansowanie projektów obejmujących realizację specjalistycznych usług doradczych przez akredytowanych wykonawców dla przedsiębiorstw. Należy podkreślić, iż nie dotyczy to zwykłego doradztwa np. księgowego lub podatkowego, z jakiego

¹⁷ Raport o stanie sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Polsce w latach 2001–2002, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości 2003 str. 35.

¹⁸ W rozumieniu Rozporządzenia Komisji Europejskiej Nr 70/2001 z 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską do pomocy państwa dla małych i średnich przedsiębiorców, Załącznik I do Rozporządzenia. Definicja MSP jest opisana szczegółowo w Rozdziale I pracy.

firma korzysta stale. Chodzi o pomoc doradczą, która zaowocuje otwarciem nowej działalności, rozbudową przedsiębiorstwa, prowadzeniem przedsiębiorstwa na rynku europejskim, inwestycjami w nowe miejsca pracy, poprawą bhp, pozyskaniem zewnętrznego finansowania czy wdrożeniem nowoczesnych technologii. Usługi doradcze mogą być świadczone jedynie przez jednostki akredytowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Podmioty te muszą spełniać wiele wymagań dotyczących jakości świadczonych usług, doświadczenia ekspertów w dziedzinach, w których ubiega się o akredytację, a także nie mogą mieć żadnych zaległości z tytułu należności publicznoprawnych¹⁹. Na realizację jednego projektu można dostać od 2,5 tys. do 250 tys. zł. Pomoc nie może jednak przekroczyć 50 proc. kosztów kwalifikowanych. Jeśli więc cały projekt będzie miał wartość 120 tys. zł, a koszty kwalifikowane wyniosą 80 tys. zł, przedsiębiorca będzie mógł ubiegać się maksymalnie o 40 tys. zł. Małe i średnie firmy, które rozpoczynają działalność opartą na zaawansowanych technologiach²⁰, mogą liczyć na refundację nawet do 100 proc. kosztów kwalifikowanych projektu zgodnie z zasadą *de minimis*. Oznacza to, że w ciągu 3 lat liczonych od udzielenia pomocy jej wartość nie może przekroczyć równowartości 100 tys. euro (bierze się pod uwagę zarówno pomoc uzyskaną indywidualnie, jak i w ramach programów pomocowych)²¹.

¹⁹ Szczegółowe warunki i przebieg procesu akredytacji zawiera Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 16 sierpnia 2004 w sprawie szczególnych warunków trybu udzielania i uchylania przez PARP akredytacji wykonawcom usług doradczych oraz trybu wyboru najkorzystniejszej oferty realizacji usług, lata 2004–2006 (Dz.U. 2004 nr 187, poz. 1937).

²⁰ Zgodnie z definicją zawartą w Uzupełnieniu do SPO WKP, nowopowstała firma oparta na zaawansowanych technologiach to przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą na terenie RP przez okres krótszy niż 3 lata, które produkuje wyroby lub świadczy usługi w oparciu o nową technologię (tj. znaną w Polsce nie dłużej niż 3 lata).

²¹ Sprawdzana jest kwota pomocy uzyskanej przez firmę od 1 maja. Ubiegając się o pomoc publiczną na zasadzie *de minimis*, należy także wziąć pod uwagę wartość tzw. pomocy indywidualnej, uzyskanej przed dniem wejścia w życie ustawy o warunkach dopuszczalności i nadzorowaniu pomocy publicznej dla przedsiębiorców. Podstawa prawna: Rozporządzenie KE nr 69/2001 z 12 stycznia 2001 w sprawie stosowania art. 87 i 88 traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską do pomocy w ramach zasady *de minimis*; Rozporządzenie z 11 sierpnia 2004 w sprawie zaświadczeń pomocy *de minimis* (Dz.U. nr 187, poz. 1930).

Pomoc na nowe inwestycje i nowe miejsca pracy

Przedsiębiorcy, którzy chcą zrealizować nową inwestycję lub utworzyć nowe miejsca pracy, mogą uzyskać wsparcie na pokrycie części kosztów inwestycji i do 4 tys. euro na każde nowo utworzone miejsce pracy z programu SPO WKP. Od 2004 roku środki na wsparcie nowych inwestycji pochodzą nie tylko z budżetu państwa, ale także z funduszy strukturalnych. W budżecie na 2004 rok przeznaczono na ten cel dotacje w wysokości 104,9 mln zł. Z funduszy strukturalnych mogą otrzymać razem kwotę 227,4 mln zł. Łączne środki, przeznaczone dla przedsiębiorców na nowe inwestycje i tworzenie miejsc pracy, przekraczają 332,3 mln zł. W projekcie ustawy budżetowej na 2005 rok zapisano na ten cel środki w wysokości 105 mln zł. W drugim roku realizacji programu SPO WKP pomoc ta łącznie z funduszami unijnymi, pozostanie na tym samym poziomie²².

Na pomoc finansową na nowe inwestycje mogą liczyć zarówno duże przedsiębiorstwa, jak i małe oraz średnie firmy. Nowa inwestycja, generująca nowe miejsca pracy, to „utworzenie lub rozbudowa przedsiębiorstwa produkcyjnego albo usługowego oraz rozpoczęcie działań obejmujących zasadnicze zmiany w produkcji, zmiany dotyczące wyrobu lub usługi, sposobu jej świadczenia”²³. Zatem warunkiem uzyskania dofinansowania na projekty inwestycyjne jest otworenie nowego przedsiębiorstwa lub nowego działu w firmie już istniejącej oraz najważniejsze – stworzenie, co najmniej 20 miejsc pracy na okres minimum 5 lat. Wsparcie nowych inwestycji ma bowiem na celu pomoc przede wszystkim przedsiębiorstwom, które inwestują i tworzą nowe miejsca pracy i prowadzą działalność w Polsce. Kryterium zwiększającym szansę na otrzymanie pomocy finansowej jest wprowadzenie produktów innowacyjnych lub innowacji technologicznej np. zintegrowanego systemu zarządzania przedsiębiorstwem lub komputeryzacja firmy²⁴.

²² Podstawowym dokumentem dla poddziałania 2.2.1 dotyczącego nowych inwestycji sektorowego programu operacyjnego „Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw” jest ustawa o finansowym wspieraniu inwestycji z 20 marca 2002 r. oraz akty wykonawcze do tej ustawy Dz.U. 2004 nr 123 poz. 1291.

²³ Ibidem.

²⁴ Jest to zgodne z priorytetami Strategii Lizbońskiej dotyczącymi budowy społeczeństwa informacyjnego.

Zgodnie z zasadami stosowanymi w Unii Europejskiej maksymalny udział pomocy finansowej w kosztach kwalifikowanych inwestycji zależy głównie od lokalizacji projektu, jest to tzw. pomoc regionalna, która ma na celu wyrównywanie różnic w rozwoju poszczególnych regionów. Wskaźnikiem poziomu rozwoju danego regionu jest jego Produkt Krajowy Brutto na jednego mieszkańca, w ten sposób powstaje mapa pomocy regionalnej. Polskie regiony w nomenklaturze UE z PKB niższym niż 75% średniej europejskiej kwalifikują się do otrzymania tego rodzaju pomocy. Jednakże jest ona zróżnicowana, i tak maksymalne dofinansowanie w przypadku projektów realizowanych w Poznaniu i Warszawie wynosi 30 proc. kosztów kwalifikowanych, w Krakowie, Wrocławiu, Gdańsku, Gdyni i Sopocie 40 proc., a poza tymi miastami 50 proc. Wysokość pomocy dla małych i średnich przedsiębiorstw w zależności od lokalizacji wynosi:

- 50 proc. x 45 proc. (Warszawa, Poznań) = 22,5 proc.,
- 50 proc. x 55 proc. (Wrocław, Kraków, Gdańsk, Gdynia, Sopot) = 27,5 proc.,
- 50 proc. x 65 proc. (pozostałe obszary) = 32,5 proc.

Zasady naliczania wielkości pomocy:

- grant inwestycyjny – 50 proc. maksymalnej intensywności pomocy, liczony od wartości inwestycji (kosztów kwalifikowanych),
- grant na nowe miejsca pracy utworzone w ramach inwestycji – do wysokości 4 tys. euro na jedno nowo utworzone miejsce pracy, przy czym wysokość wsparcia nie może przekroczyć 2-letnich kosztów zatrudnienia.

Te dwa rodzaje grantów łącznie nie mogą być wyższe niż maksymalna pomoc przewidziana dla danego regionu. Można ubiegać się tylko o grant inwestycyjny – wysokość wsparcia nadal będzie wynosić połowę maksymalnej intensywności pomocy, jak również wystąpić tylko o grant na nowe miejsca pracy związane z nową inwestycją – na tych samych zasadach.

Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw oraz poprawa ich pozycji konkurencyjnej w warunkach Jednolitego Rynku Europejskiego to cele priorytetowe, główne cele całego Sektorowego Programu Operacyjnego

„Wzrost konkurencyjności gospodarki”. Inwestycje realizowane przez MSP mogą być współfinansowane z europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego jeśli przedsiębiorca spełnia jeden z poniższych warunków:

- zatrudnia od 10 pracowników i nie więcej niż 250,
- prowadzi działalność gospodarczą co najmniej od 3 lat,
- prowadzi działalność gospodarczą krócej niż 3 lata, ale musi ona opierać się na zaawansowanych technologiach (co oznacza technologie stosowane w Polsce nie dłużej niż 3 lata)²⁵.

Firmy które zatrudniają mniej niż 10 osób lub dopiero zaczynają działalność, mogą starać się o pomoc finansową w ramach „Zintegrowanego programu operacyjnego rozwoju regionalnego”.

Pomoc na szkolenia

W ramach funduszy strukturalnych przedsiębiorcy mogą też być beneficjentami także innych programów, mimo iż nie muszą być projektodawcami. Pomoc na szkolenia kadr przewidziano w SPO „Rozwój Zasobów Ludzkich”: działanie 2.3 „Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki”.

W gospodarce opartej na wiedzy i nastawionej na stały wzrost efektywności inwestowanie w podnoszenie kwalifikacji zawodowych i umiejętności interpersonalnych pracowników jest niezbędnym elementem strategii każdej firmy, która chce być uznana za konkurencyjną. Oczywiście szkolenia łączą się nieodzownie z kosztami i dlatego wiele przedsiębiorstw dążąc do obniżania ich zapomina jak ważna w rozwoju firmy jest wykwalifikowana kadra. Działanie 2.3 SPO RZL rozwiązuje problem kosztów. Jest ono przeznaczone na dofinansowanie szkoleń, realizowanych przez wybrane w trybie konkursu instytucje szkoleniowe i uczelnie, którego adresatami są pracownicy oraz kadra zarządzająca małych, średnich i dużych firm.

²⁵ *Sektorowy Program Operacyjny Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw lata 2004–2006.*

Dofinansowanie w formie dotacji jest przekazywane organizatorowi szkoleń. Pomoc finansowa zależy od wielkości firmy i rodzaju szkolenia. W przypadku szkoleń dla małych i średnich przedsiębiorstw wynosi 80 proc., a w przypadku przedsiębiorstw dużych – 60 proc. Natomiast dla szkoleń specjalistycznych (czyli takich, które są przydatne wyłącznie w pracy w danej firmie) dofinansowanie wynosi odpowiednio 45 i 35 proc. Pozostałą część kosztów ponosi przedsiębiorca. Za współfinansowanie ze strony przedsiębiorstw uznany zostanie także koszt wynagrodzeń pracowników uczestniczących w szkoleniach, a tym samym nieobecnych w miejscu pracy²⁷. Warto dodać, że inwestycje w kapitał ludzki przyczyniają się do rozwoju firmy, ułatwiają jej ekspansję na nowe rynki, z czym wiąże się tworzenie nowych miejsc pracy i wzrost zatrudnienia. Szkolenia zawodowe, są bowiem formą walki z bezrobociem, aktywizują ludzi bezrobotnych, dają im szansę na przekwalifikowanie się i zaistnienie na nowo na rynku pracy.

Pomoc dla mikroprzedsiębiorstw

Ze względu na dotychczasowy system wsparcia sektora MSP niewątpliwie nowością jest to, iż również mikroprzedsiębiorstwa mogą liczyć na dofinansowanie swoich projektów w ramach „Zintegrowanego programu operacyjnego rozwoju regionalnego” (ZPORR). Na ten cel przeznaczono 75 mln Euro ze środków funduszy europejskich.

Mikroprzedsiębiorstwa, które działają na rynku nie dłużej niż 36 miesięcy, mogą ubiegać się o pieniądze na usługi doradcze oraz inwestycje. Mają szansę na uzyskanie dotacji nawet do 65 proc. kosztów kwalifikowanych projektu. Dla każdego województwa terminy przyjmowania wniosków będą wyznaczane osobno. W funduszach strukturalnych część środków (ponad 75 mln euro) zarezerwowano dla mikroprzedsiębiorstw. W ramach „Zintegrowanego programu operacyjnego rozwoju regionalnego”, a konkretnie działania 3.4 „Mikroprzedsiębiorstwa” zostaną sfinansowane projekty doradcze oraz inwestycyjne firm, które działają na rynku nie

²⁶ *Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich w lata 2004–2006.*

dłużej niż 3 lata, czyli rozpoczęły działalność nie wcześniej niż 36 miesięcy przed złożeniem wniosku aplikacyjnego, a ponadto w ostatnim zakończonym roku obrotowym oraz w roku obrotowym, w którym składany jest wniosek:

- zatrudniały średniorocznie mniej niż 10 pracowników,
- osiągnęły roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług nieprzekraczający równowartości 2 mln Euro lub
- suma aktywów bilansu przedsiębiorstwa na koniec ostatniego roku obrotowego nie przekroczyła równowartości 2 mln Euro²⁷.

Z pomocy nie może skorzystać przedsiębiorstwo, w którym inne podmioty nie mieszczące się w definicji mikroprzedsiębiorcy, skarb państwa oraz jednostki samorządu terytorialnego posiadają:

- 25 proc. i więcej wkładów, udziałów lub akcji,
- prawa do 25 proc. i więcej udziału w zysku,
- 25 proc. i więcej głosów w zgromadzeniu wspólników, walnym zgromadzeniu akcjonariuszy albo walnym zgromadzeniu spółdzielni.

Pomoc finansowa w ramach ZPORR „Mikroprzedsiębiorstwa” jest przeznaczona na otwieranie nowych mikroprzedsiębiorstw, rozszerzanie ich działalności, poprawę jakości świadczonych przez nie usług, w tym podejmowanie działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne i tworzenie nowych miejsc pracy.

Promocja przedsiębiorczości

Promocja przedsiębiorczości jest jednym z najważniejszych zadań w perspektywie nadchodzących lat. Powstawanie małych i średnich przedsiębiorstw to skuteczny sposób na łagodzenie problemów rynku pracy – zmniejszanie bezrobocia i tworzenie nowych miejsc pracy. Sektor MŚP

²⁷ *Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego 2004–2006.*

odgrywa znaczącą rolę w procesie tworzenia nowych miejsc pracy, dlatego należy zbudować podstawy i warunki sprzyjające podejmowaniu samodzielnej przedsiębiorczości. Wśród barier rozwoju przedsiębiorstw oprócz przeszkód administracyjnych i finansowych można wymienić ograniczony dostęp do wiedzy na temat jak założyć i prowadzić własną firmę. W programie ZPORR przeznaczono środki z EFOR na „Promocję przedsiębiorczości”, z których mogą skorzystać instytucje ośrodków Krajowego Systemu Usług, instytucje rynku pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, agencje rozwoju regionalnego i lokalnego²⁸. Powyższe instytucje mogą uzyskać dotacje na projekty pomocy osobom rozpoczynającym prowadzenie działalności gospodarczej w postaci świadczenia usług doradczych i szkoleniowych wspierających zakładanie i prowadzenie biznesu, rozpowszechnianie dobrych praktyk i metod rozwoju. Nowe przedsiębiorstwa mogą liczyć na tzw. wsparcie pomostowe, czyli comiesięczną bezzwrotną dotację w wysokości 700 zł, wypłacaną przez pierwsze 6 miesięcy działalności z możliwością przedłużenia o kolejne 6 miesięcy (w przypadku słabej kondycji finansowej) do czasu uzyskania płynności finansowej. Pomoc może być także udzielona w formie jednorazowej dotacji inwestycyjnej z przeznaczeniem na rozwój działalności. Maksymalna kwota, o jaką może się ubiegać, to 5 tys. Euro, przy czym przedsiębiorca musi pokryć 25 proc. wysokości kosztów kwalifikowanych. Środki mogą być przeznaczone na zakup sprzętu, wyposażenia czy materiałów niezbędnych do funkcjonowania firmy²⁹. Uprawnionymi do uzyskania wsparcia z tego działania są:

- osoby fizyczne nie zgłoszone do urzędu pracy jako bezrobotne, które zamierzają rozpocząć działalność gospodarczą w formie mikroprzedsiębiorstwa zatrudniającego do 9 osób włącznie (z wyłączeniem osób które były właścicielami przedsiębiorstwa i prowadziły działalność po 1 stycznia 2004 r.);

Źródło: URL < <http://www.konkurencyjnosc.gov.pl>>.

²⁸ Ibidem.

²⁹ *Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego 2004–2006.*

- osoby fizyczne, które założyły działalność gospodarczą w trakcie korzystania ze wsparcia doradczo-szkoleniowego w ramach ZPORR, spełniające kryteria mikrofirmy tj. w okresie 36 miesięcy od początku ich działalności³⁰.

Podsumowanie

Przedsiębiorcy chcieliby zapewne korzystać z nieograniczonych możliwości bezzwrotnych dotacji, subwencji, poręczeń, ulg podatkowych, redukcji obowiązkowych składek, czy innych form pomocy publicznej. Programy wsparcia muszą być, zatem, stale kontrolowane przez Komisję Europejską. Dzięki temu pomoc jest udzielana przede wszystkim tym, którzy najbardziej jej potrzebują, wykażą najwięcej zainteresowania i sprosta ją restrykcyjnym kryteriom konkursów o granty.

Unia Europejska realizując założenia strategii zatrudnienia wspiera rozwój przedsiębiorczości, będącej rozwiązaniem dla osób, które z braku miejsc pracy podejmują się prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Rozwijanie kultury przedsiębiorczości powinno polegać na zachęcaniu ludzi i pomaganiu im w rozpoczynaniu nowej działalności gospodarczej, a także w rekrutacji i zarządzaniu personelem. Państwo powinno stymulować rozwój MSP poprzez reformy w zakresie systemu podatkowego, ograniczenia biurokracji, szkolenia dla przedsiębiorców, szczególnie w małych przedsiębiorstwach, rozwoju potencjału miejsc pracy w sektorze usług i ekonomii społecznej. Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej stanowi niepowtarzalną szansę rozwoju. To również ogromne wyzwanie, które może przynieść korzyści, pod warunkiem jednak, iż polski sektor małych i średnich przedsiębiorstw będzie zdolny stawić mu czoła.

³⁰ Ibidem.

Aneks – dokumenty dotyczące pomocy publicznej na rozwój przedsiębiorczości

- Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 1 lipca 2004 w sprawie przyjęcia Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, lata 2004–2006 (Dz.U. nr 166, poz. 1742),
- Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 1 lipca 2004 w sprawie przyjęcia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich
- Rozporządzenie MGiP z 1 lipca 2004 w sprawie przyjęcia Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004–2006 (Dz.U. nr 166, poz. 1745),
- Rozporządzenie Komisji WE nr 448/2004 odnośnie wydatków kwalifikowanych związanych z projektami współfinansowanymi z funduszy strukturalnych.
- Rozporządzenie Rady (WE) nr 659/1999 z dnia 22 marca 1999 r. ustanawiające szczególne zasady stosowania art. 93 Traktatu WE.
- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 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.
- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 70/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy państwa dla małych i średnich przedsiębiorstw.
- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 2204/2002 z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia.
- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej.
- Rozporządzenie Rady (WE) nr 994/98 z dnia 7 maja 1998 r. dotyczące stosowania art. 91 i 93 Traktatu WE do niektórych kategorii horyzontalnej pomocy państwa.
- Rozporządzenie KE nr 69/2001 z 12 stycznia 2001 w sprawie stosowania art. 87 i 88 traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską do pomocy w ramach zasady de minimis;
- Rozporządzenie z 11 sierpnia 2004 w sprawie zaświadczeń pomocy de minimis (Dz.U. nr 187, poz. 1930).

Andrzej Trzecicki
Ministerstwo Polityki Społecznej

Centra integracji społecznej w 2004 roku – przepisy a praktyka

Rok 2004 traktowany był jako okres pilotażowy we wprowadzaniu w życie rozwiązań prawno-ekonomicznych, uchwalonej 13 czerwca 2003 roku ustawy o zatrudnieniu socjalnym, czego wyrazem był między innymi zapis art. 28. Minister Polityki Społecznej zaopiniował pozytywnie 11 wniosków o nadanie statusu centrum integracji społecznej (CIS). Tym samym, mamy już przykłady działania w Polsce kolejnych instytucji zaliczanych z pewnością do szerokiej listy podmiotów ekonomii społecznej. Są nimi ośrodki w: Olsztynie, Toruniu, Bystrzycy Kłodzkiej, Kielcach, Gorzowie Wlkp., Poznaniu, Byczynie (woj. opolskie) oraz Drezdenku (woj. lubuskie). Rozpoczęta w zeszłym roku działalność tych centrów pozwoliła nie tylko skonfrontować w praktyce poprawność i czytelność zapisów prawnych ustawy, wymuszając najpierw udzielanie dodatkowych, interpretacyjnych wyjaśnień, a następnie zebranie w konsekwencji pakietu propozycji do nowelizacji aktu prawnego.

Problematyka prawno-ekonomiczna, zawarta w przepisach ustawy o zatrudnieniu socjalnym nie była do końca jasna i przejrzysta nie tylko dla działających centrów ale również dla wielu instytucji, które idąc śladami pierwszych starały się poprawnie skonstruować wnioski o nadanie statusu. Dlatego też, staraniem Zespołu Integracji Społecznej, Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej w Ministerstwie Polityki Społecznej utworzono

rejestr najważniejszych pytań i udzielonych odpowiedzi. Ten rejestr posłużył pod koniec 2004 roku do opracowania projektu nowelizacji ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

1. Rejestr najważniejszych pytań i odpowiedzi z 2004 roku

Jak wspomniano, pytania były formułowane przez różne podmioty i instytucje, natomiast odpowiedzi przygotowywane przez Ministerstwo Polityki Społecznej w trakcie minionego roku były w wielu przypadkach przedmiotem dodatkowych konsultacji według właściwości innych ministerstw. Najważniejsze pytania i poruszona w nich tematyka dotyczyła:

Pytanie: *Czy skierowanie osoby do uczestnictwa w zajęciach centrum integracji społecznej, spełniającej kryteria osoby długotrwale bezrobotnej powoduje skreślenie z rejestru osób bezrobotnych w powiatowym urzędzie pracy ?*

Odpowiedź: Skierowanie osoby długotrwale bezrobotnej do zajęć w centrum jest traktowane w myśl przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako jedna z form aktywizacji zawodowej. Korzystanie z tej formy aktywizacji zawodowej nie powoduje utraty statusu bezrobotnego z chwilą rozpoczęcia indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, a więc z chwilą rozpoczęcia uczestnictwa w zajęciach centrum. Uczestnik zajęć będzie posiadał status osoby bezrobotnej do chwili rozpoczęcia drugiego etapu działań zwanego zatrudnieniem wspieranym.

P: *Czy wysokość świadczenia integracyjnego zapisana w ustawie (50% i 80%) dotyczy wartości brutto czy netto? Czy świadczenie integracyjne podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych?*

O: Zapis art.15 ust.1 oraz ust.4 wskazuje, że podstawą wyliczenia świadczenia integracyjnego bez względu na okres uczestnictwa (okres próbny – 50% oraz pozostały okres – 80%) jest zasiłek dla bezrobotnych.

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych jest kwotą brutto. Stąd też, wypłata kwoty świadczenia następuje z uwzględnieniem zasad naliczania zaliczki na podatek dochodowy, przy zachowaniu reguły kwoty wolnej od podatku (w 2004 roku kwota ta wynosi – 530,08 złotych). Ponadto, zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2000 r. Nr 14, poz.176 z późn. zm.) wszystkie rodzaje dochodów podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym, z wyjątkiem tych które są określone w katalogach zapisanych w art. 21, art. 52 i art. 52a niniejszej ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. W tych katalogach nie wymienia się świadczenia integracyjnego (w przeciwieństwie do innych świadczeń na przykład z pomocy społecznej).

P: *Czy można powierzyć wykonywanie zadań określonych w art. 12 ust. 2, art. 13 ust. 1 oraz art. 15 ust. 3 ustawy o zatrudnieniu socjalnym, pracownikowi zatrudnionemu w organizacji pożytku publicznego, nie będącej instytucją tworzącą centrum? W jakiej formie ma być wydana zgoda (decyzji administracyjnej, zaświadczenia czy innej)?*

O: Zadania, o których mowa w przytoczonych w pytaniu zapisach ustawy mogą zostać powierzone pracownikowi socjalnemu organizacji pożytku publicznego, która nie była instytucją tworzącą dane centrum. Rozwiązanie prawne, określone w zapisie art. 13 ust. 7 ustawy o zatrudnieniu socjalnym stwarza możliwość wykorzystania potencjału ludzkiego innych organizacji pozarządowych, pod warunkiem posiadania przez nie zgody, właściwego dla siedziby danego centrum wojewody. Tryb nadawania statusu CIS lub jego odbieranie – zapis art. 5 ust. 3 ustawy o zatrudnieniu socjalnym – ma charakter decyzji administracyjnej. Dlatego też, powierzenie zadań powinno być zbieżne z tym trybem – a więc decyzją administracyjną, będącą uzupełnieniem dokumentacji o nadaniu statusu. Procedura administracyjna rozpatrzenia takiej sprawy jest w pewnym sensie gwarancją etapu sprawdzenia „rzetelności i wiarygodności” organizacji pozarządowej i jej kadry.

P: *Czy jednostka samorządu terytorialnego – wójt, burmistrz, prezydent miasta na prawach powiatu – może zlecić zadanie utworzenia centrum organizacji pozarządowej?*

O: Organizacja pozarządowa jest wymieniona jako instytucja tworząca (art. 3 ust. 4 pkt. 1 ustawy). Oznacza to, samodzielność występowania takiego podmiotu w inicjatywie stworzenia centrum. Nie występuje w tym przypadku sytuacja zlecenia realizacji zadania publicznego przez organ administracji publicznej w myśl przepisów ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2004 roku. Zasada funkcjonowania centrum utworzonego przez organizację pozarządową jest również określona w ustawie. Biorąc pod uwagę dobre rozeznanie przez samorząd terytorialny; (a) zakresu lokalnych potrzeb społecznych, (b) sposobu działania, funkcjonowania i doświadczenia lokalnych (i nie tylko), organizacji pozarządowych, gdyby doszło do ewentualnego podjęcia decyzji o zleceniu takiego zadania koniecznym jest zachowanie wszelkich reguł postępowania, przewidzianych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie – czyli konkurs ofert, z zaproszeniem do niego kilku organizacji.

P: *Czy centrum integracji społecznej może zostać utworzone przez kilka organizacji pozarządowych?*

O: Zapis art. 3 ust. 2 ustawy wskazuje podmioty mogące być instytucjami tworzącymi centrum integracji społecznej. Nie ma przeciwwskazania, aby kilka podmiotów, zwłaszcza reprezentujących ten sam „sektor”, w tym przypadku sektor organizacji pozarządowych podjęło taką inicjatywę. Ważne jest jednak, po pierwsze z uwagi na dalsze procedury postępowania wobec instytucji tworzącej centrum (nadanie statusu, siedziba, dofinansowanie działalności, itp.), oraz po drugie procedury samego już działania takiego centrum (np. występowanie o refundacje do Funduszu Pracy), aby został wyłoniony „wiodący” podmiot, tj. jedna organizacja. Tym samym, inicjatywa utworzenia centrum, (zamiar) powinny zostać poprzedzone zawarciem porozumienia między inicjatorami. Porozumienie takie powinno wskazać podmiot wiodący, a ponadto ustalić m.innymi: podział obowiązków i ról partnerów.

P: *Czy uczestnikom zajęć w centrum przysługuje prawo do urlopu, rozumianego jako urlop płatny?*

O: Z uczestnikami zajęć w centrum nie zostaje nawiązany stosunek pracy. W tym przypadku nie obowiązują rozwiązania Kodeksu Pracy.

P: *W jaki sposób rozliczać wypłatę świadczenia integracyjnego w przypadku nieobecności usprawiedliwionej zwolnieniem lekarskim (druk L-4)? Czy traktować okres nieobecności z tytułu zwolnienia lekarskiego jako uczestnictwo w zajęciach centrum?*

O: Okres nieobecności usprawiedliwionej, potwierdzonej przez zwolnienie lekarskie nie może być traktowany jako dni uczestnictwa w zajęciach. Zapis art. 15 ust. 6 ustawy wskazuje sposób naliczania świadczenia integracyjnego w przypadku niepełnego czasu uczestnictwa w zajęciach. Zwolnienie lekarskie jest jakby potwierdzeniem nieobecności na zajęciach.

P: *Czy wysokość świadczenia integracyjnego może być różnicowana w kontekście systemu motywacyjnego dla uczestników zajęć centrum?*

O: Trudno jest mówić o systemie motywacyjnym w potocznym tego słowa znaczeniu. Ustawa przewiduje między innymi takie przypadki jak: okres próbny i wysokość świadczenia w tym czasie, następnie okres 11 miesięcy i większa wysokość świadczenia oraz pełna wysokość świadczenia na pełny miesiąc uczestnictwa w zajęciach. Nie ma w ustawie wskazania innego, finansowego różnicowania postaw uczestników. Ta kwestia wymaga na pewno modyfikacji.

P: *Czy z wypłacanego świadczenia integracyjnego można potrącić zajęcia komornicze?*

O: Według art. 831 § 1. pkt. 2 Kodeksu Postępowania Cywilnego z 17 listopada 1964 roku (DzU z 2003 r. Nr 228, poz. 2255 z późn. zm.) nie podlegają egzekucji sumy przyznane przez Skarb Państwa lub jednostki gospodarki społecznej na specjalne cele (np. stypendia, wsparcie, itp.), chyba że wierzytelność egzekwowana powstała w związku

z urzeczywistnieniem tych celów albo z tytułu obowiązku alimentacyjnego. Świadczenie integracyjne uznać można za wsparcie, ponieważ nie jest to wynagrodzenie wypłacane z tytułu świadczenia pracy.

P: *Jeżeli urząd pracy będzie wypłacał świadczenie integracyjne za bezrobotnych, kto (jaka instytucja) zrefunduje wypłaty za pozostałych?*

O: Po pierwsze, urząd pracy nie wypłaca świadczeń integracyjnych. Zapis art. 15 ust. 8 ustawy wskazuje procedurę wypłat, refundacji oraz ewentualność zaliczki na wypłatę świadczeń integracyjnych. Po drugie, w pytaniu chodzi prawdopodobnie o refundację z Funduszu Pracy. Zapis art. 108 ust. 1 pkt. 40 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2004 Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) określa sposób finansowania świadczenia integracyjnego nie różnicując grup uczestników zajęć w centrum.

P: *Czy centrum ma obowiązek zapewnienia uczestnikom zajęć odzieży roboczej i ochronnej oraz środków czystości, ewentualnie na jakiej podstawie? Czy należałoby stworzyć wewnętrzny regulamin?*

O: Zapis art. 14 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu socjalnym nakłada na kierownika centrum obowiązki w tym zakresie. Dokumentem prawnym, określającym zasady stosowania środków ochrony indywidualnej (w tym odzieży roboczej i ochronnej) przez uczestników zajęć jest regulamin centrum, który może uszczegóławiać zasady obowiązujące dla organizacji zajęć z reintegracji zawodowej. Uszczegółowienie może dotyczyć wykazu zajęć, prac i stanowisk, na których obowiązuje odzież ochronna i robocza. Należy pamiętać, że stosowanie indywidualnych środków ochrony, w skład których wchodzi odzież robocza i ochronna (własność centrum) spełnia rolę i funkcję edukacyjną. W przypadku środków czystości ich przydział powinien być również określony w regulaminie centrum. Dodatkową argumentacją za stosowaniem indywidualnych środków ochrony w trakcie zajęć z reintegracji zawodowej jest kwestia obowiązywania art. 2 ust. 1 pkt. 13 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych, powstałych w szczególnych okolicznościach, który brzmi: „Za wypadek uzasadniający przyznanie świadczenia

uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodującą uraz lub śmierć, które nastąpiło.... pkt 13) w trakcie uczestnictwa w centrum integracji społecznej.” (DzU z 2002 r. Nr 199, poz. 1674 oraz z 2003 r. Nr 38, poz. 760 i Nr 96 poz. 874). Regulamin centrum powinien również przewidzieć sytuację nie stosowania się uczestnika do wymogów zajęć z reintegracji zawodowej, a także sytuację ewentualnego niszczenia przydzielonych środków indywidualnej ochrony (np. potrąceń ze świadczenia integracyjnego).

P: *Co to znaczy trwale opuszczenie zajęć przez uczestników?*

O: Pojęcie „trwale opuszczenie” zajęć w centrum to praktycznie przerwanie (porzucenie) realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego przez okres dłuższy niż dopuszczalny wg. pojęcia nieobecność nieusprawiedliwiona. Ocena takiego stanu należy do instruktora zawodu, pracownika socjalnego i innych osób odpowiedzialnych za realizację programu. Jest to ocena merytoryczna w zakresie etapu realizacji programu, szansy jego nadrobienia przez uczestnika po powrocie do centrum. Trwałość opuszczenia zajęć wiąże się również z powtarzalnością sytuacji. Takie sytuacje muszą być jasno określone w regulaminie centrum, czyli podane do ogólnej wiadomości uczestników.

P: *Co to znaczy pomyślne zakończenie okresu próbnego?*

O: Pomyślne zakończenie okresu próbnego to merytoryczna ocena uczestnictwa w zaplanowanych zajęciach na pierwszy miesiąc. To również przestrzeganie zasad regulaminu, wypełnianie poleceń oraz prezentowanie przez samego uczestnika aktywnej postawy. W tym okresie ważnym elementem postępowania wobec uczestnika jest stworzenie sytuacji, w której musi on wiedzieć, że będzie podlegał takiej ocenie.

P: *Co to znaczy uporczywe naruszanie przez uczestnika postanowień programu uniemożliwiającego jego dalszą realizację?*

O: Sytuacja taka opisana została wcześniej, przy czym uporczywość oznaczać będzie zmierzanie do stwierdzenia „trwałości” opuszczenia zajęć”. Regulamin centrum może określić liczbę takich przypadków.

P: *Czy klub integracji społecznej może zostać utworzony poprzez wykorzystanie potencjału organizacyjno-ekonomicznego działającego już klubu pracy?*

O: Wykorzystanie już istniejącego potencjału merytorycznego instytucji, które działają na rzecz szeroko rozumianej problematyki integracji zawodowej i społecznej jest dobrym punktem wyjścia do koncepcji utworzenia klubu integracji społecznej. Zadania tych klubów dotyczą również udzielania pomocy w znajdowaniu zatrudnienia (art. 18 ust. 1 pkt. 2 oraz art. 18 ust. 2 ustawy). Korzystanie z usług świadczonych przez kluby integracji społecznej dotyczy wszystkich grup osób, wymienionych w zapisie art. 1 ust. 2 ustawy. Dlatego też, przy organizacji tej instytucji powinno uwzględniać się potrzeby nie tylko osób zaliczonych sensu stricto do kategorii osób bezrobotnych. Zakres usług klubu integracji społecznej jest szerszy niż klubu pracy. Powierzenie zadania polegającego na tworzeniu klubu integracji społecznej musi odbyć się z zachowaniem zasad zlecenia zadania publicznego. Byłoby wskazane, aby przeprowadzić konkurs na najlepszy projekt utworzenia klubu integracji społecznej. Nie chodzi w tym miejscu o zablokowanie przedstawionej inicjatywy, lecz o wybór najbardziej efektywnego rozwiązania.

P: *Czy, by przekazać dotację na pierwsze wyposażenie i na działalność CIS według kalkulacji określonej w art.10 ust.4 ustawy o zatrudnieniu socjalnym w związku z ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, należy ogłaszać otwarty konkurs ofert? Czy przyznanie środków finansowych organizacji pozarządowej, tworzącej CIS, która uzyskała pozytywną opinię ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego i decyzję wojewody o nadaniu statusu opiera się o zasady konkursu ofert o którym mowa w ustawie o pożytku publicznym i o wolontariacie?*

O: Zapis art. 3 ust. 2 ustawy wskazuje instytucje mogące tworzyć centrum. Nie odwołuje się on bezpośrednio do zasady art. 5 ust. 1 ustawy z 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Nie oznacza to jednak, że organ administracji publicznej (wójt, burmistrz i prezydent miasta) nie może skorzystać z formy konkursu ofert, ogłaszanego dla organizacji pozarządowych na zaprezentowanie

najbardziej efektywnego projektu utworzenia centrum. Konkurs powinien dotyczyć koncepcji tworzenia takiego centrum, koncepcji finansowania jego działalności oraz świadczenia usług wobec określonych grup osób. Instytucja ubiegająca się o utworzenie i nadanie statusu CIS wskazuje we wniosku preliminarz ogólnych kosztów działalności, który musi zostać oparty nie tylko o własne źródła finansowe lecz wskazać także źródła zewnętrzne. W roku 2004, kiedy obowiązywał zapis art. 28 ustawy, przy wydawaniu opinii ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, bardzo ważnym elementem oceny wniosku była „gwarancja” uzyskania wsparcia zewnętrznego (forma promesy), o którym mowa w art. 8 ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Zasady i tryb przyznawania statusu centrum integracji społecznej według reguł prawno-ekonomicznych ustawy o zatrudnieniu socjalnym można uznać jako odrębne, i które jako *lex specialis* mają pierwszeństwo przed regułami art. 5 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Należy przyjąć, że instytucja która uzyskała pozytywną opinię ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego spełniła proceduralne wymogi ubiegania się o status. Taka opinia została wydana z uwzględnieniem kwestii zaprezentowanego, rocznego preliminarza kosztów działalności centrum, a więc uzyskania również przyrzeczonej wcześniej dotacji od marszałka województwa. W przypadku kiedy nie będzie obowiązywała reguła art. 28 ustawy, postępowanie organów administracyjnych rozpatrujących wnioski oraz wydających opinie i ostatecznie decyzje o nadaniu statusu powinny być analogiczne.

P: *Czy uczestnik centrum integracji społecznej, skierowany przez podmiot inny niż powiatowy urząd pracy podlega z tytułu uczestnictwa w zajęciach reintegracji zawodowej ubezpieczeniu zdrowotnemu?*

O: Kwestie te są uregulowane w przepisach ustawy z dnia 23 stycznia 2003 roku o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia (DzU z 2003 r. Nr 45, poz. 391, Nr 73, poz. 660 i Nr 96, poz. 874). A dokładnie: (a) zapis art. 9 ust. 1 pkt 26a, (b) zapis art. 16

pkt 10a, oraz (c) zapis art. 17 ust. 12. Ten ostatni zapis precyzuje instytucję zgłaszającą uczestnika zajęć w centrum integracji społecznej, poza powiatowym urzędem pracy. Jest nią ośrodek pomocy społecznej.

P: *Czy okres uczestnictwa w zajęciach centrum w zakresie reintegracji zawodowej jest równoznaczny z okresem odbywania stażu pracy przy ubieganiu się o tytuł wykwalifikowanego robotnika?*

O: W świetle przepisu § 18 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 roku w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (DzU Nr 103, poz. 472 z późn. zm.), o tytuł robotnika wykwalifikowanego mogą ubiegać się osoby, które legitymują się 2–3 letnim stażem pracy w danym zawodzie. Intencją tej reguły jest umożliwienie osobom, które nabyły umiejętności i doświadczenie zawodowe w procesie pracy, uzyskanie formalnego potwierdzenia posiadanych kwalifikacji na podstawie egzaminu przeprowadzanego przez państwową komisję egzaminacyjną powołaną przez kuratora oświaty. Okres uczestnictwa w zajęciach w centrum nie jest równoznaczny z okresem odbywania wymaganego dla danego zawodu stażu pracy. Uczestnictwo w centrum można uznać jedynie za jedną z form umożliwiających przygotowanie się uczestników do egzaminów na tytuły kwalifikacyjne, o ile osoby takie będą spełniały warunki dotyczące okresu pracy określonego w cytowanym rozporządzeniu.

2. Praktyka centrów integracji społecznej podstawą korekty rozwiązań ustawowych

Działalność w 2004 roku pierwszych centrów integracji społecznej, a także pierwsze doświadczenia w świadczeniu przez nie usług oraz ocena reprezentowanych postaw uczestników zajęć stały się podstawą do opracowania propozycji modyfikacji niektórych zapisów ustawy. Pod koniec 2004 roku został opracowany pakiet propozycji do nowelizacji ustawy o zatrudnieniu socjalnym. W tym miejscu, w sposób

bardzo syntetyczny zostaną zaprezentowane najważniejsze punkty tego pakietu. Oto one:

Temat – propozycja	Cel modyfikacji dotychczasowych rozwiązań
System motywacji uczestników	Wprowadzenie możliwości stosowania przez kierownictwo centrum integracji społecznej dodatkowego nagradzania aktywnych postaw. Wykorzystanie własnych środków finansowych uzyskiwanych przez centrum – integracyjna premia motywacyjna, kilka dni urlopu, zaświadczenie o ukończeniu zajęć. Cele: (a) edukacyjno-wychowawczy, (b) oddziaływanie na kreatywność i przedsiębiorczość, (c) uznanie roli centrum.
Integracja osób niepełnosprawnych	Objęcie osób niepełnosprawnych pobierających rentę socjalną usługami centrum, przy zachowaniu prawa do renty socjalnej ale bez prawa pieniężnego świadczenia integracyjnego. Cel: zwiększenie szans i możliwości dla osób poszkodowanych.
Zaświadczenie uczestnictwa	Wprowadzenie dokumentu potwierdzającego ukończenie centrum – potwierdzenie reprezentowania innych, wyższych „wartości” na otwartym rynku pracy. W stosunku do osób powyżej 50 roku życia uzyskanie zaświadczenia połączone z możliwością zaliczenia okresu uczestnictwa do okresów nie składkowych uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury i renty.
Minimalny okres uczestnictwa w centrum – 6 miesięcy	Konieczność minimalnego okresu oddziaływania na uczestników wywodzących się z „trudnych” grup na rynku pracy. Cel: wzmocnienie kwalifikacji, umiejętności i innych „wartości” uczestnika zajęć w centrum, przed zastosowaniem skierowań do pracy lub podjęciem własnej działalności gospodarczej.
Faktyczny czas uczestnictwa w zajęciach reintegracji społecznej i zawodowej	Konieczność eliminacji sytuacji wykorzystywania zwolnień lekarskich przez uczestników. Cel: (a) edukacyjno-wychowawczy (b) kształtowanie właściwych postaw społecznych.
Pomocy publicznej – zatrudnienie socjalne	Dopasowanie rozwiązań ustawy do zasad udzielania pomocy publicznej w myśl reguł UE
Wskazówki merytoryczne dla instytucji ubiegających się o status centrum	Wiele instytucji, a także przedstawiciele organów administracji samorządowej postulowało utrzymanie możliwości korzystania z merytorycznej pomocy Ministerstwa Polityki Społecznej przy opracowywaniu wniosków. Cel: wzmocnienie oddziaływania na dobór instrumentów i usług wobec beneficjentów.

Dobre przykłady

Zdzisława Ogłaska
Izba Rzemieślnicza w Łodzi

Rzemiosło – edukacja dla rynku pracy

Izba Rzemieślnicza w Łodzi jest organizacją samorządu gospodarczego rzemiosła i małej przedsiębiorczości – zrzeszającą 31 cechów i 3 spółdzielnie rzemieślnicze, zlokalizowane na terenie 24 powiatów województwa łódzkiego. Za pośrednictwem tych organizacji Izba zrzesza osoby prowadzące zakłady w większości zaspokajające potrzeby rynku lokalnego. Do wiodących grup branżowych należą zwłaszcza: branża ogólnospożywcza, budownictwo, techniczne zaplecze motoryzacji i niektóre usługi jak fryzjerstwo, czy występujący już nielicznie mechanik operator maszyn i urządzeń rolniczych.

Zgodnie z Ustawą z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiosle – IR w Łodzi ma obowiązek przyjąć w poczet członków osoby, które nie są członkami właściwych cechów rzemieślniczych a zatrudniają pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, prowadząc działalność na terenie województwa łódzkiego.

Podstawowym zadaniem Izby jest zapewnienie zrzeszonym w niej członkom wszechstronnej pomocy wspomagającej ich działalność gospodarczą. W realizacji tego zadania wytyczonych zostało kilka priorytetowych dziedzin, w których działania zarówno Izby jak i zrzeszonych cechów bezpośrednio wspierają rzemiosło i małą przedsiębiorczość. Są to:

- systematyczna edukacja małych i średnich przedsiębiorców, w tym rzemieślników w zakresie nowych uwarunkowań prawno-ekonomicznych ich działalności gospodarczej. Ta dziedzina edukacji jest niezbędna

z uwagi na stale zmieniające się przepisy: te zasadnicze i te ustalane na szczeblu lokalnym,

- promocja wyrobów i usług w kraju i poza jego granicami, zarówno poprzez media, jak i z wykorzystaniem własnej strony internetowej oraz długoletnie kontakty z zaprzyjaźnioną Izbą Rzemieślniczą w Bayreuth,
- poszukiwanie partnerów gospodarczych dla firm, które prowadzone jest m.in. poprzez organizowanie udziału ich przedstawicieli w niektórych zagranicznych misjach gospodarczych,
- włączenie rzemiosła w szeroko pojętą edukację zawodową młodzieży i osób dorosłych, zwłaszcza bezrobotnych.

Wśród wymienionych zadań, w środowisku rzemiosła i małych i średnich przedsiębiorstw województwa łódzkiego dominuje jednak szeroko pojęta EDUKACJA. Momentem włączenia się w edukację nie tylko pracodawców, młodocianych pracowników zakładów rzemieślniczych ale także osób bezrobotnych były pierwsze lata transformacji w Polsce, kiedy to na rynku pracy pojawili się pierwsi bezrobotni zwalniani z upadających firm.

W tym czasie Izba Rzemieślnicza w Łodzi uzyskała wpis do rejestru pozaszkolnych placówek kształcenia ustawicznego i rozpoczęła edukację osób bezrobotnych i osób zagrożonych utratą pracy. Pierwsze nasze działania wsparła Izba Rzemieślnicza w Bayreuth, realizując hasło „Pomożemy Ci abyś mógł sobie sam pomóc”. Formy pomocy były wymierne – zarówno techniczne w postaci sprzętu jak i szkolenia pracowników Izby i cechów, osób bezrobotnych oraz młodocianych pracowników zakładów rzemieślniczych – w okresie prawie 10 lat.

Aktywna współpraca Izby i cechów z urzędami pracy na terenie województwa łódzkiego datuje się od 1994 r. – wówczas to podpisane zostało porozumienie o współpracy pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Łodzi a Izbą Rzemieślniczą w Łodzi. W ramach tej współpracy z inicjatywy Izby przedstawiciele WUP w Łodzi i powiatowych urzędów pracy uczestniczyli w wyjazdach do partnerskiej Izby Rzemieślniczej w Bayreuth a z inicjatywy WUP – przedstawiciel Izby uczestniczył w wyjeździe studyjnym do Danii. Celem wyjazdów było wzajemne poznanie specyfiki pracy partnerów oraz próba przeniesienia wzorców zagranicznych do Polski.

W wyniku uzyskanych funduszy pomocowych w ramach programu PHARE – STRUDER w strukturze organizacyjnej Izby utworzono Rzemieślnicze Centrum Oświaty Zawodowej i Promocji Gospodarczej i opracowano statut dla Ośrodka Szkolenia Zawodowego. Fundusze pomocowe pozwoliły również zorganizować nowoczesne sale wykładowe, wyposażone we wszystkie towarzyszące szkoleniom media, udoskonalić pracę biura oraz zapewnić sprawną i fachową realizację usług szkoleniowych, doradczych i informacyjnych dla pracodawców i ich pracowników oraz osób bezrobotnych.

Do chwili obecnej, w ramach działania Ośrodka przeprowadzono kursy i szkolenia dla ponad 6 000 osób, w tym prawie 5 000 osób bezrobotnych poszukujących pracy lub zainteresowanych uruchomieniem własnej działalności gospodarczej.

Wśród wielu form szkoleń, innowacyjny charakter miały roczne szkolenia zawodowe dla osób bezrobotnych z kontynuacją nauki przez następny rok – w formie praktyk, bezpośrednio w zakładach rzemieślniczych. Szkolenia prowadzone były na zlecenie powiatowych urzędów pracy w Łodzi a realizowane przez Izbę przy udziale 4 cechów branżowych: w rzemiosłach budowlanych, cukierniczych, skórzanym i fryzjerskich. Szkolenia te objęły w okresie czterech lat prawie 100 bezrobotnych. Korzyść z tych szkoleń to prawie dwuletnia praca w firmie, wspierana stosownym zasiłkiem dla osoby bezrobotnej.

To także dawało możliwość teoretycznego i praktycznego poznania specyfiki określonego zawodu i zwiększało szansę jeśli nie na zatrudnienie to na uruchomienie własnej firmy. Dodatkowy plus to możliwość zdawania w niektórych zawodach egzaminu czeladniczego. Szkoda, że ta forma pomocy nie przetrwała do dziś w działaniach powiatowych urzędów pracy.

Szkolenia zawodowe dla tych osób prowadzone były pod egidą cechów – w zakładach rzemieślniczych. Ten rodzaj szkoleń pozwalał na naukę zawodu bezpośrednio na stanowisku pracy w zakładzie i wykluczał w ten sposób wszelkie symulacje. Zdaniem Izby była to najbardziej korzystna forma nauki zawodu. Z uwagi na zbyt duże koszty ze strony powiatowego urzędu pracy kontynuacji szkoleń jednak zaniechano.

Izba zdobyła również doświadczenie jako pośrednik pomiędzy pracodawcą a bezrobotnym, uzyskując stosowne zezwolenie na prowadzenie pośrednictwa pracy na terenie województwa łódzkiego. Działania te przybliżyły problemy obu stron i dały zatrudnienie ponad 20 bezrobotnym. W tym zakresie znaczną pomoc stanowiła współpraca z cechami, które przygotowały informacje o zrzeszonych firmach.

Ścisła współpraca z Zasadniczą Szkołą Zawodową Rzemiosła im. Jana Kilińskiego, gdzie 100% uczniów przygotowywało się do zawodu rzemieślnika zaowocowała wystąpieniem Izby do Ministerstwa Pracy o fundusze dla programu na rzecz bezrobotnych kobiet i młodzieży wchodzącej na rynek pracy. W ciągu dwóch lat zrealizowano szkolenia dla prawie pięciuset uczniów wspomnianej szkoły i wychowanków łódzkich domów dziecka. Tematyka szkoleń obejmowała poznanie rynku pracy, uwarunkowania Unii Europejskiej i informatykę.

Udział w kolejnych przetargach pozwolił zrealizować usługi doradcze dla 540 przedsiębiorców i ich pracowników – z terenu województwa łódzkiego – w zakresie zarządzania jakością, systemu jakości w żywności i żywieniu (HACCP) oraz tworzenia nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych, a 360 osób bezrobotnych z terenów wiejskich i małych miast do 15 tysięcy mieszkańców poznawało specyfikę prowadzenia firmy, zasady przedsiębiorczości i formalno-prawne uwarunkowania jej prowadzenia.

Z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Łodzi – Izba współtworzyła pierwszą listę zawodów objętych refundacją wynagrodzeń pracownikom młodocianym – wypłacanych w okresie przygotowania zawodowego. Na bieżąco prowadzone są konsultacje dotyczące nowych zawodów wymagających wpisu na w/w listę (ostatnio dotyczyło to zawodu „Kominiarz”).

Dobrze układała się współpraca Izby i cechów z powiatowymi urzędami pracy w zakresie refundacji wynagrodzeń wypłacanych przez pracodawców – pracownikom młodocianym. Zwłaszcza cechy włączyły się bardzo aktywnie w tę formę pomocy dla swoich członków.

Przejęcie tego zadania przez Ochotnicze Hufce Pracy nastąpiło szybko, acz z pewnymi oporami z uwagi na „przeogromną dokumentację”, którą musi przygotować każdy pracodawca. Jest to okres trudnej i wytężonej

pracy, wymagającej z obu stron sporej wiedzy i cierpliwości zwłaszcza gdy wydłużają się okresy wypłat.

Szkolenia dla osób bezrobotnych są kontynuowane bowiem niektóre cechy i Izba systematycznie bierą udział w przetargach ogłaszanych corocznie przez urzędy pracy. W ramach wygranych przetargów zorganizowane zostały w Izbie 2 szkolenia dla tej samej grupy osób bezrobotnych w zakresie systemu jakości zgodnie z normą PN-EN ISO 9001: 2001 a następnie na tytuł *audytora wewnętrznego*.

Dziedzina jakości, jak i temat pozyskiwania funduszy pomocowych a zwłaszcza tworzenia dokumentacji projektowej – jest zbyt słabo wyeksponowana w szkoleniach dla osób bezrobotnych, a szkoda bo brak informacji o zakresie wiedzy i jej znaczeniu dla wielu firm w biurach urzędów pracy powoduje, że nie wzrasta zainteresowanie osób bezrobotnych tym rodzajem szkoleń natomiast powstaje szereg firm i instytucji, które chętnie zatrudniłyby takie osoby.

Jak dotąd tylko jeden z powiatowych urzędów pracy w Łodzi ogłasza corocznie nabór na tego rodzaju szkolenie. Warto podkreślić znaczenie staży organizowanych przez powiatowe urzędy pracy dla absolwentów. W tej dziedzinie Izba ma pewien udział bowiem w ostatnich trzech latach udostępniła swoje biuro pięciorgu stażystom, z których dwoje zostało zatrudnionych na stałe a dwie osoby znalazły pracę w trakcie stażu. Wszyscy młodzi ludzie poznają specyfikę rzemiosła, jego środowisko i organizację. Jeden z zatrudnionych w Izbie stażystów odbywał miesięczny wolontariat w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – w dziale funduszy pomocowych.

Kierownictwo Izby i cechów aktywnie uczestniczy w działalności urzędów pracy także poprzez uczestnictwo w pracach wojewódzkiej i powiatowych rad zatrudnienia.

Dziedzina szeroko pojętej edukacji pozwoliła na włączenie przedstawiciela urzędu pracy do prac zespołu roboczego utworzonego w Izbie w celu realizacji porozumienia zawartego pomiędzy Kuratorium Oświaty w Łodzi w dniu 6 lipca 2004 r. i Izbą Rzemieślniczą w Łodzi o współpracy na rzecz poprawy stanu i jakości kształcenia zawodowego, w szczególności

w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu z udziałem pracodawców, rzemieślników.

W zakresie oświaty zawodowej, która jest podstawowym zadaniem statutowym Izby realizowane są założenia ustawy o rzemiośle i przepisy dotyczące przygotowania zawodowego pracowników młodocianych.

W zakładach rzemieślniczych odbywa się przygotowanie zawodowe ponad 6 000 pracowników młodocianych. Dominują grupy rzemiosł spożywczych motoryzacyjnych i budowlanych.

Zarysowuje się nieco inny układ geograficzny miejsc nauki zawodu na korzyść powiatów o większej liczbie zakładów rzemieślniczych bądź o specyficznych zawodach, jak np. powiat radomszczański „zagłębie rzemiosł drzewnych” gdzie liczba uczniów w tych zawodach zdecydowanie przeważa.

Rok 2003 był rokiem przełomowym w oświacie zawodowej w rzemiośle. Zmianom uległy zasady przeprowadzania egzaminów, zakończyła się kadencja komisji egzaminacyjnych, minął rok 2004 kończący reformę oświaty. Zmieniły się zasady refundacji wynagrodzeń wypłacanych pracownikom młodocianym przez pracodawców – mistrzów szkolących oraz zmieniły się formy ulg przysługujących pracodawcom, których uczniowie zakończyli edukację pomyślnie zdaniem egzaminem czeladniczym. Działania Izby Rzemieślniczej w Łodzi jak i i zrzeszonych cechów skoncentrowały się na bezkolizyjnym wprowadzaniu tych zmian bez szkody, zarówno dla pracodawcy, jak i młodocianego pracownika.

Obecnie w Izbie działa 39 komisji egzaminacyjnych mistrzowskich i 40 komisji egzaminacyjnych na tytuł czeladnika w tym powołana ostatnio komisja dla zawodu *glazurnik*. Członkowie tych komisji to osoby o znacznym dorobku zawodowym, szerokiej wiedzy teoretycznej, rekomendowani przez zarządy cechów, w których działają.

W Izbie ma swoją siedzibę Państwowa Komisja Egzaminacyjna przeprowadzająca egzaminy na tytuł mistrza lub pracownika wykwalifikowanego w zawodzie *sprzedawca*. Zmiany zasad przeprowadzania egzaminów spowodowały, że przeprowadzono szkolenie dla wszystkich członków komisji egzaminacyjnych wg programu opracowanego przez Związek Rze-

miosła Polskiego. W tym czasie przeprowadzono ponad 3 000 egzaminów czeladniczych i ponad 200 mistrzowskich.

Rok 2004 był rokiem zamykającym reformę edukacji. Liczba egzaminów była adekwatna do liczby kończących naukę zawodu w rzemiośle w systemie pozaszkolnym. W ramach działalności edukacyjnej w Izbie prowadzone są systematyczne szkolenia dla przedsiębiorców, ich pracowników pełnoletnich i młodocianych.

Szkolenia obejmowały takie dziedziny, które stanowią niekiedy warunek bezkolizyjnego prowadzenia działalności gospodarczej tj:

- ochronę środowiska,
- bezpieczeństwo i higienę pracy,
- zmiany w Kodeksie Pracy i przepisach wykonawczych,
- zmiany związane z wprowadzeniem ustawy o swobodzie gospodarczej,
- warunki żywności i żywienia,
- HACCP i System zarządzania jakością wg norm ISO.

Programy pomocowe w których uczestniczyła Izba, korzystając z pomocy cechów, pozwoliły na zorganizowanie dla pracowników msp szkoleń komputerowych i w zakresie pomiarów elektrycznych a w ramach programu realizowanego wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Pabianicach przeprowadzono badania ankietowe w 120 firmach z terenu tego powiatu w celu ustalenia stopnia ich informatyzacji, a co za tym idzie potrzeby zatrudnienia osoby bezrobotnej szkolonej w tym celu przez informatyka, pracownika Izby. Badania potwierdziły spostrzeżenia Izby o niepełnej wiedzy pracodawców w zakresie możliwości skorzystania ze szkoleń informatycznych, z zakresu funduszy pomocowych i pozyskiwania kadry wyszkolonej wcześniej w ramach odbytego stażu.

Od szeregu lat Izba i zrzeszone w niej cechy współpracują z Łódzką Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy na zasadach określonych w podpisanych porozumieniach.

Podstawowym polem współpracy jest edukacja młodzieży wymagającej szczególnej troski i jej przygotowanie do zawodu w formie przyuczenia lub nauki zawodu. Do współpracy włączono również refundację wynagrodzeń

wypłacanych pracownikom młodocianym. W tym zakresie cechy zlokalizowane na terenie województwa łódzkiego współpracują z lokalnymi placówkami OHP (CEiP).

Współpraca z OHP zmierza również do wspólnych projektów w ramach funduszy strukturalnych zwłaszcza tych, które wspierają młodzież do 24 roku życia.

Rzemiosło regionu łódzkiego aktywnie uczestniczy w targach edukacyjnych organizowanych wspólnie z Łódzką Wojewódzką Komendą OHP, użyczając swoich pomieszczeń na organizację stoisk i prezentując rzemieślniczą ofertę edukacyjną. Oferty pracy dla młodzieży przygotowują cechy z terenu całego województwa.

Izba a poprzez to środowisko rzemieślnicze – wzmocniła swoją pozycję edukatora uzyskując akredytację Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na wstęp do jakości. W związku ze zmianą przepisów dotyczących Krajowego Systemu Usług podjęte zostały starania o kolejną rejestrację w tym systemie w zakresie usług szkoleniowych, doradczych i informacyjnych. Uczestnictwo w KSU ułatwiło wielu zainteresowanym pracodawcom dostęp do informacji w zakresie uwarunkowań rynku europejskiego, możliwości uzyskania funduszy pomocowych na rozwój przedsiębiorstwa oraz zmieniających się przepisów związanych z działalnością gospodarczą.

Izba Rzemieślnicza w czasie swojej pracy na rzecz środowiska rzemiosła uzyskała dwa certyfikaty:

CERTYFIKAT Nr 62/2000 Ośrodka Krajowego Systemu Usług dla MŚP

CERTYFIKAT Systemu Jakości zgodnie z Normą PN-EN ISO 9001 : 2001 (ponowiony w 2004 r.)

Posiadamy także dwa istotne zapisy: w Wydziale Edukacji Urzędu Miasta Łodzi – uaktualniony wpis do ewidencji placówek niepublicznych i Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Łodzi – do rejestru instytucji szkoleniowych. Przed nami etap akredytacji w Kuratorium Oświaty w Łodzi. Izba uczestniczy w pracach Zespołu Akredytacyjnego Kuratorium Oświaty w Łodzi, którego celem jest ocena ośrodków szkoleniowych pod kątem spełniania wymogów dydaktyki i organizacji edukacji pozaszkolnej.

Z dotychczasowych prac tego zespołu wynika jak wysoką poprzeczkę postawiono pozaszkolnym placówkom kształcenia ustawicznego.

Członkostwo w Parlamencie Hanzeatyckim i w Krajowej Izbie Gospodarczej pozwala na nawiązywanie kontaktów z innymi organizacjami wspierającymi małe i średnie przedsiębiorstwa, zarówno w kraju, jak i poza jego granicami.

Aktualnie prowadzone są badania nad dostosowaniem działających uregulowań prawnych Unii Europejskiej dotyczących rzemiosła – do sytuacji prawnej w Polsce celem podjęcia prób ich wdrażania w środowisku rzemiosła polskiego. Pracuje nad tym Zespół Przedstawicieli czterech Izb Rzemieślniczych.

Uczestnictwo w pracach Okrągłego Stołu Dialogu Społecznego, którego członkowie reprezentują pięć najważniejszych organizacji partnerów społecznych w Polsce w tym Związek Rzemiosła Polskiego, jest dla środowiska łódzkiego szczególnym wyróżnieniem bowiem zadaniem tej organizacji jest zwiększenie wiedzy oraz włączenie organizacji partnerów społecznych w proces integracji z Unią Europejską. Udział Związku Rzemiosła Polskiego stanowi o randze tego środowiska w gospodarce Polski i miejscu w Unii Europejskiej.

Rok 2005 Izba Rzemieślnicza w Łodzi rozpoczęła starania o fundusze pomocowe dla rzemiosła i jego organizacji. Współpraca z Łódzką Agencją Rozwoju Regionalnego, której reprezentanci uczestniczą w okresowych spotkaniach z przedstawicielami samorządu rzemiosła pozwala mieć nadzieję na rozszerzenie oferty poradnictwa w tworzeniu projektów i ubieganiu się o środki pomocowe dla firm.

Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

Agnieszka Miler

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Informacja o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy

Stan zatrudnienia

Według stanu w dniu 31 grudnia 2004 r. w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy zatrudnionych było 18 575 osób, w tym 674 osoby w niepełnym wymiarze czasu pracy, czyli 3,6% ogółu zatrudnionych w tych urzędach.

Kształtowanie się zatrudnienia w urzędach pracy w okresie 2000–2004 przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Zatrudnienie w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w latach 2000–2004.

Wyszczególnienie	Stan w końcu:									
	2000		2001		2002		2003		2004	
	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %
Zatrudnieni w urzędach pracy: wojewódzkich	1101	6,4	1139	6,9	1127	7,1	1450	8,2	1927	10,3
powiatowych	16061	93,6	15347	93,1	14747	92,9	16185	91,8	16648	89,7
Razem	17162	100,0	16486	100,0	15874	100,0	17635	100,0	18575	100,0

Źródło: Sprawozdanie MPiPS-06.

Z danych przedstawionych w tabeli wynika, że:

- w okresie 2000–2002 malała z roku na rok liczba zatrudnionych w urządach pracy, spowodowana **spadkiem liczby zatrudnionych w powiatowych urządach pracy**;
- w okresie 2003–2004 miał miejsce wzrost liczby zatrudnionych zarówno w wojewódzkich, jak i powiatowych urządach pracy;
- z roku na rok spada udział procentowy zatrudnionych w powiatowych urządach pracy, a rośnie udział procentowy w ogólnym zatrudnieniu pracowników wojewódzkich urzędów pracy.

Biorąc pod uwagę przekrój wojewódzki, zatrudnienie w urządach pracy w końcu 2004 roku kształtowało się następująco:

- najwięcej pracowników zatrudniały urzędy pracy w województwach:
mazowieckim – 1 871 osoby (10,1% zatrudnionych w urządach pracy w kraju);
śląskim – 1 867 osób (10,1%);
dolnośląskim – 1 623 osoby (8,7%);
- najmniej pracowników zatrudniały urzędy pracy w województwach:
opolskim – 554 osoby (3,0%);
podlaskim – 647 osób (3,5%);
lubuskim – 655 osób (3,5%).

Płynność zatrudnienia

Płynność zatrudnienia w latach 2000–2004 ilustruje tabela 2.

Tabela 2. Płynność zatrudnienia w urzędach pracy w latach 2000–2004

Wyszczególnienie	Wojewódzkie urzędy pracy	Powiatowe urzędy pracy	Razem
Liczba osób przyjętych w roku:			
2000	344	8820	9164
2001	229	6771	7000
2002	158	6947	7105
2003	507	10006	10513
2004	780	11259	12039
Liczba osób zwolnionych w roku:			
2000	648	9357	10005
2001	176	7339	7515
2002	167	6991	7158
2003*	175	8739	8914
2004	295	10523	10818
Stan zatrudnienia w końcu roku:			
2000	1101	16061	17162
2001	1139	15347	16486
2002	1127	14747	15874
2003	1450	16185	17635
2004	1927	16648	18575

* Od 2003 roku do sprawozdania zostały wprowadzone kody przyczyn zwolnień. Wynika z nich, że podstawowymi przyczynami zwolnień w 2003 i 2004 roku były takie przyczyny, jak: zakończenie uczestnictwa w programie aktywnym rynku pracy, restrukturyzacja zatrudnienia w urzędzie oraz zwolnienie na własną prośbę, co obrazuje tabela 3.

Z danych przedstawionych w tabeli 3 wynika, że w 2004 roku w porównaniu do roku poprzedniego spadek odnotowano jedynie w kategorii zwolnień z przyczyn restrukturyzacji zatrudnienia w urzędzie w wojewódzkich urzędach pracy (z 21 osób w 2003 roku do 10 osób w 2004 roku).

W pozostałych kategoriach odnotowano wzrost zwolnień zarówno w powiatowych, jak i wojewódzkich urzędach pracy. Najsilniej, bo ponad 2-krotnie (z 55 do 116) wzrosła liczba osób, którzy zwolnili się z wojewódzkiego urzędu pracy na własną prośbę.

Tabela 3. Podstawowe przyczyny zwolnień z pracy w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w latach 2003–2004 w osobach

Wyszczególnienie	2003			2004		
	razem	WUP	PUP	razem	WUP	PUP
Zwolnienia ogółem	8914	175	8739	10818	295	10523
w tym z przyczyn: zakończenie uczestnictwa w aktywnym programie ryнку pracy	4660	36	4624	5048	48	5000
restrukturyzacja zatrudnienia w urzędzie	372	21	351	246	10	236
na własną prośbę	305	55	250	401	116	285

Źródło: sprawozdanie MPiPS-06

Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy obejmuje takie obszary jak:

- wiek;
- wykształcenie;
- staż pracy;
- stanowisko pracy.

Zatrudnienie według wieku

Najliczniej reprezentowane w urzędach pracy były osoby w wieku 25–34 lata i 45–54 lata – w końcu 2004 roku odpowiednio – 6817 osób (36,7% ogółu zatrudnionych) i 5086 osób (27,4%).

Na przestrzeni 5-ciu lat można zauważyć, iż:

- wzrósł udział procentowy osób w wieku 25–34 lata – o 7,7 punktu procentowego (z 29,0% w końcu 2000 r. do 36,7% w końcu 2004 r.);
- wzrósł udział procentowy osób posiadających co najmniej 55 lat – o 0,7 punktu (z 3,7% w końcu 2000 r. do 4,4% w końcu 2004 r.)

Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

- w pozostałych przedziałach wieku odnotowano spadek udziału procentowego, przy czym najsilniejszy w przedziale wiekowym 35–44 lata o 6,1 punktu procentowego (z 27,1% w końcu 2000 r. do 21,0% w końcu 2004 r.).

Tabela 4. Struktura zatrudnienia wg wieku w urządach pracy w latach 2000–2004

Wyszczególnienie	Stan w końcu:									
	2000		2001		2002		2003		2004	
	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %
Zatrudnieni w WUP	1101	100,0	1139	100,0	1127	100,0	1450	100,0	1927	100,0
z tego w wieku:										
– 24 i mniej	83	7,5	79	6,9	62	5,5	127	8,8	142	7,4
– 25–34 lata	349	31,7	376	33,0	382	33,9	602	41,5	982	50,9
– 35–44 lata	276	25,1	265	23,3	240	21,3	260	17,9	294	15,3
– 45–54 lata	314	28,5	336	29,5	353	31,3	343	23,7	380	19,7
– 55 i więcej	79	7,2	83	7,3	90	8,0	118	8,1	129	6,7
Zatrudnieni w PUP	16061	100,0	15347	100,0	14747	100,0	16185	100,0	16648	100,0
z tego w wieku:										
– 24 i mniej	1995	12,4	1502	9,8	1428	9,7	1798	11,1	1817	10,9
– 25–34 lata	4626	28,8	4574	29,8	4603	31,2	5392	33,3	5835	35,0
– 35–44 lata	4380	27,3	4039	26,3	3656	24,8	3675	22,7	3599	21,6
– 45–54 lata	4503	28,0	4582	29,9	4436	30,1	4670	28,9	4706	28,3
– 55 i więcej	557	3,5	650	4,2	624	4,2	650	4,0	691	4,2
Zatrudnieni razem	17162	100,0	16486	100,0	15874	100,0	17635	100,0	18575	100,0
z tego w wieku:										
– 24 i mniej	2078	12,1	1581	9,6	1490	9,4	1925	10,9	1959	10,5
– 25–34 lata	4975	29,0	4950	30,0	4985	31,4	5994	34,0	6817	36,7
– 35–44 lata	4656	27,1	4304	26,1	3896	24,5	3935	22,3	3893	21,0
– 45–54 lata	4817	28,1	4918	29,8	4789	30,2	5013	28,4	5086	27,4
– 55 i więcej	636	3,7	733	4,5	714	4,5	768	4,4	820	4,4

Źródło: sprawozdanie MPiPS–06

Podobne zmiany w strukturze wiekowej na przestrzeni 5-ciu lat zachodzą zarówno w wojewódzkich, jak i powiatowych urzędach pracy.

Odmiennie jedynie kształtował się w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy udział procentowy osób w grupie wiekowej: 45–54 lata oraz 55 i więcej.

W wojewódzkich urzędach pracy spadł udział osób w wieku 45–54 lata (z 28,5% w 2000 r. do 19,7% w 2004 r.), a w powiatowych urzędach pracy ten udział nieznacznie wzrósł (z 28,0% do 28,3%).

Jeżeli chodzi o udział procentowy osób w wieku 55 i więcej lat tutaj również odnotowano spadek udziału tej grupy w wojewódzkich urzędach pracy (z 7,2% do 6,7%), a wzrost w powiatowych urzędach pracy (z 3,5% do 4,2%).

Należy się zastanowić z jednej strony nad spadkiem udziału procentowego osób w wieku 35–44 lata, czyli o największym potencjale zawodowym, a z drugiej strony nad niewielką „atrakcyjnością” pracy w służbach zatrudnienia dla osób młodych.

Jest to niezwykle istotne dla budowania dobrej i stabilnej kadry urzędów pracy.

Zatrudnienie według poziomu wykształcenia

Pod względem poziomu wykształcenia:

- **w wojewódzkich urzędach pracy zdecydowanie przeważają osoby z wykształceniem wyższym, a ich udział w ogólnej liczbie zatrudnionych w tych urzędach wzrósł z 64,6% w końcu 2000 r. do poziomu 82,7% w końcu 2004 r.** Znaczny wzrost udziału procentowego miał miejsce zwłaszcza w 2003 roku w porównaniu do 2002 roku – o 7,9 punktu procentowego (z poziomu 70,3% do poziomu 78,2%). W końcu 2004 roku w wojewódzkich urzędach pracy zatrudnione były 1594 osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. W pozostałych poziomach wykształcenia nastąpił spadek zarówno liczby zatrudnionych, jak i udziału procentowego. Najistotniejszy wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – o 9,2 punktu procentowego (z poziomu 19,6% w końcu 2000 r. do poziomu 10,4% w końcu 2004 r.);

- w powiatowych urzędach pracy została przełamana, utrzymująca się do 2003 roku, przewaga udziału procentowego w ogólnej liczbie zatrudnionych, osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Podobnie, jak w wojewódzkich urzędach pracy, w 2004 roku najwyższy był udział osób z wykształceniem wyższym, który w końcu omawianego roku wyniósł 44,2%. Na przestrzeni omawianego okresu udział ten wzrósł aż o 16,1 punktu procentowego (z 28,1% w końcu 2000 r. do 44,2% w końcu 2004 r.). Porównywalnie, o 12 punktów procentowych, obniżył się natomiast udział osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – z 51,5% w końcu 2000 r. do 39,5% w końcu 2004 r.

Generalnie pod względem poziomu wykształcenia obserwuje się tendencję wzrostu w urzędach pracy udziału w zatrudnieniu osób z wykształceniem wyższym, przy spadku udziału osób z niższym poziomem wykształcenia – co ilustruje tabela 5.

Tabela 5. Struktura zatrudnienia wg poziomu wykształcenia w urzędach pracy w latach 2000–2004

Wyszczególnienie	Stan w końcu:									
	2000		2001		2002		2003		2004	
	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %
Zatrudnieni w WUP z tego wykształcenie:	1101	100,0	1139	100,0	1127	100,0	1450	100,0	1927	100,0
– wyższe	711	64,6	795	69,8	792	70,3	1134	78,2	1594	82,7
– policealne i zawodowe	216	19,6	160	14,0	166	14,7	190	13,1	201	10,4
– średnie ogólnokształc.	104	9,5	126	11,1	118	10,5	81	5,6	84	4,4
– zasadnicze zawodowe	31	2,8	27	2,4	25	2,2	25	1,7	28	1,5
– gimnazjalne i poniżej	39	3,5	31	2,7	26	2,3	20	1,4	20	1,0

Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

Zatrudnieni w PUP	16061	100,0	15347	100,0	14747	100,0	16185	100,0	16648	100,0
z tego wykształcenie:										
– wyższe	4503	28,1	4832	31,5	5088	34,5	6350	39,3	7351	44,2
– policealne i średnie zawodowe	8273	51,5	7591	49,5	6927	47,0	6998	43,2	6582	39,5
– średnie ogólnokształc.	2443	15,2	2156	14,0	1963	13,3	1958	12,1	1854	11,1
– zasadnicze zawodowe	519	3,2	476	3,1	489	3,3	521	3,2	533	3,2
– gimnazjalne i poniżej	323	2,0	292	1,9	280	1,9	358	2,2	328	2,0
Zatrudnieni razem	17162	100,0	16486	100,0	15874	100,0	17635	100,0	18575	100,0
z tego wykształcenie:										
– wyższe	5214	30,4	5627	34,1	5880	37,1	7484	42,4	8945	48,2
– policealne i średnie zawodowe	8489	49,5	7751	47,0	7093	44,7	7188	40,8	6783	36,5
– średnie ogólnokształc.	2547	14,8	2282	13,8	2081	13,1	2039	11,6	1938	10,4
– zasadnicze zawodowe	550	3,2	503	3,1	514	3,2	546	3,1	561	3,0
– gimnazjalne i poniżej	362	2,1	323	2,0	306	1,9	378	2,1	348	1,9

Źródło: sprawozdanie MPiPS-06.

Zatrudnienie według stażu pracy

Według stanu w końcu 2004 r.:

- **co trzeci pracownik (32,7% ogółu zatrudnionych) pracuje w służbach zatrudnienia więcej niż 10 lat, a mniej niż 20 lat;**
- **24,6% osób pracuje w służbach zatrudnienia więcej niż jeden rok, a mniej niż 5 lat, natomiast 23,2% legitymuje się stażem w służbach zatrudnienia w przedziale 5–10 lat.**

Analogiczna struktura zatrudnienia cechuje pracowników powiatowych urzędów pracy (odpowiednio 34,7% , 24,0% i 23,5%).

Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

Tabela 6. Struktura zatrudnienia wg stażu pracy w urzędach pracy
w latach 2000–2004

Wyszczególnienie	Stan w końcu:									
	2000		2001		2002		2003		2004	
	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %
Zatrudnieni w WUP z tego staż pracy:	1101	100,0	1139	100,0	1127	100,0	1450	100,0	1927	100,0
– do 1 roku	199	18,1	144	12,6	76	6,7	336	23,2	600	31,2
– 1–5 lat	436	39,6	477	41,9	463	41,1	395	27,2	579	30,0
– 5–10 lat	343	31,2	356	31,3	392	34,8	397	27,4	397	20,6
– 10–20 lat	107	9,7	125	11,0	145	12,9	252	17,4	299	15,5
– 20 lat i więcej	16	1,4	37	3,2	51	4,5	70	4,8	52	2,7
Zatrudnienie w PUP z tego staż pracy:	16061	100,0	15347	100,0	14747	100,0	16185	100,0	16648	100,0
– do 1 roku	1897	11,8	1235	8,0	1378	9,3	2427	15,0	2461	14,8
– 1–5 lat	4769	29,7	4366	28,5	3494	23,7	3549	21,9	4000	24,0
– 5–10 lat	6028	37,6	5336	34,8	4860	33,0	4132	25,5	3913	23,5
– 10–20 lat	2449	15,2	3394	22,1	4245	28,8	5536	34,2	5772	34,7
– 20 lat i więcej	918	5,7	1016	6,6	770	5,2	541	3,3	502	3,0
Zatrudnieni razem z tego:	17159	100,0	16486	100,0	15874	100,0	17635	100,0	18575	100,0
staż pracy:										
– do 1 roku	2096	12,2	1379	8,4	1454	9,2	2763	15,7	3061	16,5
– 1–5 lat	5205	30,3	4843	29,4	3957	24,9	3944	22,3	4579	24,6
– 5–10 lat	6371	37,1	5692	34,5	5252	33,1	4529	25,7	4310	23,2
– 10–20 lat	2556	14,9	3519	21,3	4390	27,6	5788	32,8	6071	32,7
– 20 lat i więcej	934	5,5	1053	6,4	821	5,2	611	3,5	554	3,0

Źródło: sprawozdanie MPiPS–06.

Natomiast w wojewódzkich urzędach pracy w końcu 2004 roku mniej więcej jednakowy udział procentowy znamionował osoby w przedziałach stażowych do 1 roku (31,2% ogółu zatrudnionych) i 1–5 lat (30,0%) – co prezentuje tabela nr 6.

Analizując strukturę „stażową” w przekroju 5-ciu lat należy zauważyć, iż:

- w powiatowych urzędach pracy wzrósł udział procentowy osób pracujących w służbach zatrudnienia do 1 roku (o 3 punkty, z 11,8% ogółu zatrudnionych w powiatowym urzędzie pracy w końcu 2000 r. do 14,8% w końcu 2004 r.) oraz znacznie, bo o 19,5 punktu osób posiadających staż pracy w przedziale 10–20 lat (z 15,2% do 34,7%);
- w wojewódzkich urzędach pracy na uwagę zasługuje znaczny wzrost udziału procentowego na przestrzeni 2000–2004 osób „najkrócej” pracujących w służbach zatrudnienia czyli niecały rok (z 18,1% w 2000 r. do 31,2% w 2004 r. czyli o 13,1 punktu %). Obok tej grupy osób wzrost udziału procentowego odnotowano również wśród osób posiadających staż w przedziale 10–20 lat oraz 20 lat i więcej (odpowiednio na przestrzeni 2000–2004 o 5,8 punktu i o 1,3 punktu).

Zatrudnienie według stanowiska pracy

Podział pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy według rodzaju stanowiska pracy wiąże się z typem funkcji i charakterem wykonywanej pracy, z tego też względu nie jest on identyczny.

W wojewódzkich urzędach pracy zostały wyodrębnione takie grupy stanowisk jak: kierownicze, podstawowe aktywizujące, regulacyjno-wspomagające i pomocnicze, natomiast w powiatowych urzędach pracy: kierownicze, pośredników pracy i doradców zawodowych.

Tabela 7. Struktura zatrudnienia wg stanowiska pracy w urzędach pracy w latach 2000–2004

Wyszczególnienie	Stan w końcu:				
	2000	2001	2002	2003	2004
Zatrudnieni w WUP razem (w osobach)	1101	1139	1127	1450	1927
z tego na stanowiskach:					
– kierowniczych ¹⁾	172	200	210	234	295
– podstawowych – aktywizujących ²⁾	547	588	591	882	1217
– regulacyjno-wspomagających ³⁾	208	199	186	206	284
– pomocniczych ⁴⁾	174	152	140	128	131
Zatrudnieni w PUP razem (w osobach)	16061	15347	14747	16185	16648
w tym na stanowiskach:					
– kierowniczych	2066	2074	1970	1971	2004
– pośredników pracy	1651	1353	1349	1438	1624
– doradców zawodowych	477	453	482	557	627
Ogółem	17162	16486	15874	17635	18575

Źródło: sprawozdanie MPiPS-06.

- ¹⁾ osoby pełniące funkcje dyrektorów i wicedyrektorów oraz naczelników (kierowników) i ich zastępców we wszystkich komórkach organizacyjnych WUP;
- ²⁾ osoby zajmujące się podstawową działalnością urzędu (analizy, programowanie CiIPKZ itp.);
- ³⁾ pracownicy komórek zabezpieczających funkcjonowanie urzędu (kadry, księgowość, zespół ds. prawnych);
- ⁴⁾ osoby zajmujące się obsługą techniczną i zabezpieczeniem budynków (kierowcy, sekretarki, pracownicy gospodarczy, ochrona budynku).

Analizując strukturę „stanowiskową” na przestrzeni 5-ciu lat należy stwierdzić, iż:

- **w wojewódzkich urzędach pracy spadła jedynie liczba osób pracujących na stanowiskach pomocniczych**, w pozostałych grupach stanowisk odnotowano wzrost, najsilniejszy, bo ponad 2-krotny wśród osób zajmujących stanowiska podstawowe – aktywizujące (z 547 osób w końcu 2000 r. do 1217 osób w końcu 2004 r. czyli o 122,5%);
- **w powiatowych urzędach pracy wzrost odnotowano jedynie w grupie doradców zawodowych** i wyniósł on 31,4% (z 477 osób w 2000 r. do 627 osób w 2004 r.); w pozostałych grupach stanowisk liczba pracowników spadła, nieco bardziej w grupie stanowisk kierowniczych (o 3,0%) niż pośredników pracy (o 1,6%).

Agnieszka Majcher-Teleon
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

„Promowanie kształcenia dorosłych” – informacja z konferencji w Malmö

W dniach 10–11 marca 2004 r. w Malmö (Szwecja) odbyła się konferencja pt. „Promoting Adult Learning” („Promowanie kształcenia dorosłych”). Konferencja poświęcona była podsumowaniu projektu badawczego OECD „Thematic Review – Adult Learning” (TRAL) („Przegląd Tematyczny – Kształcenie Dorosłych”). Uczestniczyły w niej delegacje z krajów biorących udział w badaniu, w tym przedstawiciele stron rządowych, eksperci oraz przedstawiciele instytucji europejskich i ogólnościatowych zaangażowanych w kształcenie dorosłych (UNESCO, CEDEFOP). Konferencja służyła zaprezentowaniu wyników badania w perspektywie porównawczej, dyskusji nad konkluzjami wpływającymi z tego przeglądu oraz rozpowszechnianiu „dobrych praktyk” w obszarze kształcenia dorosłych. Konferencja została zorganizowana wspólnie przez OECD i szwedzkie Ministerstwo Edukacji, Nauki i Kultury.

Głównym celem badania TRAL, w którym w latach 1999–2004 wzięło udział 17 krajów, było zebranie doświadczeń tychże krajów w zakresie zwiększania uczestnictwa w kształceniu ustawicznym i wyrównywania dostępu do edukacji. Obszerna wiedza na temat trendów uczestnictwa dorosłych w kształceniu ustawicznym oraz mechanizmów generujących wysokie lub niskie wskaźniki uczestnictwa, nierówności w dostępie i sukcesy

względnie porażki różnych rozwiązań, pozwala obecnie na bardziej rzeczową dyskusję nad opcjami dalszego rozwoju kształcenia ustawicznego oraz adresowanie konkretnych rozwiązań dla grup z najniższymi wskaźnikami uczestnictwa i napotykających na szczególny rodzaj problemów.

Grupą priorytetową, której potrzeby powinny być uwzględnione w pierwszym rzędzie są – zdaniem OECD i wielu krajów biorących udział w badaniu – osoby z niskimi kwalifikacjami. Statystyki pokazują, iż uczestnictwo tych osób w kształceniu jest szczególnie rzadkie i szanse tych osób na udział w podnoszeniu kwalifikacji i rozwoju kompetencji osobistych są dużo niższe niż osób lepiej wykształconych. Ponadto posiadanie niskich kwalifikacji oznacza upośledzenie w wielu innych dziedzinach, wiąże się z niskimi dochodami, większym ryzykiem bezrobocia i marginalizacji społecznej, bezradnością w rozwiązywaniu wielu problemów życia codziennego. Tymczasem, jak wskazują różne badania, równomierny rozkład kwalifikacji w społeczeństwie wpływa pozytywnie na rozwój ekonomiczny kraju. Nie do przecenienia jest również pozytywny wpływ polityki równych szans w zwiększaniu poziomu integracji społecznej i rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.

Problemem w adresowaniu działań do tej grupy osób jest oczywiście jej „niewdzięczność”. Osoby takie nie są skłonne lub zdolne do partycypowania w kosztach inwestycji w kształcenie ustawiczne, źle odnajdują się w sytuacji „uczącego” się, co wynikać może z bariery psychologicznej i wcześniejszych porażek edukacyjnych. Inwestycje w kształcenie tych osób nie mają stopy zwrotu porównywalnej ze zwrotami w kształcenie osób z np. wyższym wykształceniem. Problemem jest także to, iż osoby te mają braki, zarówno jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe, jak i kompetencje osobiste (takie jak umiejętność czytania ze zrozumieniem, pisanie, liczenia, znajomość języków obcych i obsługi komputera, itd.).

Podnoszenie kompetencji osobistych nie przekłada się zaś bezpośrednio na szanse znalezienia pracy, wzrost produktywności takiej osoby jako pracownika, czy podwyżkę zarobków. Należy też zauważyć, że grupa osób z niskimi kwalifikacjami wyróżnia się w większości krajów pewnymi cechami społeczno-demograficznymi. Są to np. częściej osoby starsze,

mieszkające w zaniedbanych obszarach miejskich lub na wsi. Tym niemniej argumenty przemawiające za objęciem tej grupy szczególnymi działaniami wydają się wystarczająco mocne. Kraje mają więc w pewnym sensie alternatywę czy inwestować w ten najbardziej „zaniedbany” segment populacji, zdając sobie sprawę, iż wymaga to szczególnie precyzyjnych, kompleksowych oraz starannie monitorowanych i ewaluowanych polityk przy, być może, mało spektakularnych wynikach, czy też zadowalać się stwarzaniem ogólnych warunków dla poprawy wskaźników uczestnictwa i efektywności kształcenia ustawicznego, zakładając, iż grupy najbardziej „uprzywilejowane” będą korzystać z nich najwięcej, jednocześnie zapewniając relatywnie lepsze wskaźniki.

Polska na tle pozostałych krajów nie wypada niestety imponująco. Udział Polaków i Polek w kształceniu ustawicznym jest jednym z najniższych w badanych krajach, obok Portugalii i Węgier, zaś poziom bezrobocia i wtórnego analfabetyzmu jest bardzo wysoki. Zbyt mało się też inwestuje w kształcenie ustawiczne oraz aktywne sposoby przeciwdziałania bezrobociu. W Polsce zdecydowanie brakuje też innowacyjnych rozwiązań i programów zorientowanych na osoby z niskimi kwalifikacjami, a pewne rozwiązania systemowe pojawiły się dopiero niedawno. Podobnie brakuje kompleksowych rozwiązań łączących politykę edukacyjną, politykę zatrudnienia i politykę społeczną w celu podwyższenia poziomu wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych oraz integracji społecznej osób z niskimi kwalifikacjami.

Następnie, bardzo poważną ułomnością jest często brak monitoringu oraz ewaluacji *ex-ante* i *ex-post* wprowadzanych i stosowanych rozwiązań, co utrudnia identyfikację zarówno „dobrych” jak i „złych praktyk”. Uniemożliwia to eliminację lub poprawę rozwiązań nieskutecznych lub o obniżającej się efektywności (np. w przypadku szkoleń osób bezrobotnych), czy przeciwdziałanie tzw. *deadweight effect*, czyli marnotrawieniu publicznych środków na wydatki, które i tak zostałyby sfinansowane przez osoby zainteresowane.

Raport, powstały na bazie badania TRAL, identyfikuje szereg obszarów, które mają największy potencjał generowania pozytywnych zmian

i których wykorzystanie leży w kompetencjach rządu. Są to: 1) kreowanie warunków strukturalnych dla wzrostu zysków z kształcenia ustawicznego, 2) promowanie dobrych schematów współfinansowania, 3) poprawę jakości kształcenia ustawicznego i kanałów jego dostarczania, 4) koordynacja polityk. Polityka kształcenia ustawicznego powinna koncentrować się przede wszystkim na rozwiązaniach gwarantujących wysokie i trwałe „zyski” przy relatywnie niedużym zaangażowaniu państwa. Przykładem byłyby rozwiązania, które będą stymulować skłonność przedsiębiorstw i jednostek do inwestowania w kształcenie przy jednoczesnym zmniejszeniu wydatków publicznych. Przy czym ideałem byłoby np. skłonienie przedsiębiorców do inwestowania w kwalifikacje zawodowe i kompetencje osobiste pracowników z niskimi kwalifikacjami. Podczas konferencji zostały zaprezentowane innowacyjne programy pilotażowe z Wielkiej Brytanii idące w tym właśnie kierunku.

Rozwiązania, które mają na celu stworzenie strukturalnych warunków motywujących do podejmowania szkoleń i zwiększania korzyści z inwestowania w kształcenie ustawiczne to przede wszystkim system uznawania i certyfikacji kształcenia nieformalnego i incydentalnego przy jednoczesnej czytelności i rzetelności tego systemu dla pracodawców i samych chętnych oraz umożliwienie dostępu do wysokiej jakości informacji i poradnictwa.

Inny typ polityk to rozwiązania z zakresu współfinansowania w celu zwiększenia inwestycji w kształcenie ustawiczne, jak i poprawy ich efektywności. Wciąż do rozwiązania pozostaje trudny problem zachęty do inwestowania nie tylko w kwalifikacje zawodowe i pod kątem konkretnego pracodawcy, ale również w ogólne kompetencje osobiste. Wyzwaniem dla polityki jest również uniknięcie pewnego marnotrawstwa środków przez finansowanie kształcenia ustawicznego dla osób, które i tak sfinansowałyby je same i dużych firm, z reguły bardziej skłonnych do inwestycji w szkolenia pracowników oraz identyfikacja tych ewentualnych beneficjentów, którzy sami nie są w stanie pokonać bariery finansowej. Rozwiązania typu odliczenia podatkowe, umowy o zwrot kosztów szkolenia w przypadku zmiany pracy generalnie nie budzą zastrzeżeń, podczas gdy doświadczenia różnych krajów z indywidualnymi kontami szkoleniowymi, talonami

i grantami na finansowanie różnych form edukacji nakazują większą ostrożność, gdyż najłatwiej tutaj o nadużycia i zwykle rozdawnictwo. Należy też zauważyć, że skuteczność danych rozwiązań wzrasta jeśli kierowane są one do konkretnych grup docelowych.

Kontrola jakości i polepszanie podaży to również obszar, gdzie działania rządu mogą okazać się niezbędne. Kluczowe jest tutaj zapewnienie jak największej różnorodności oferty szkoleniowej, adresowanej i docierającej do różnych grup odbiorców z odmiennymi potrzebami. W przypadku kształcenia w miejscu pracy największą rolę odgrywa włączenie wszystkich stron do negocjacji nad formą i treścią szkoleń. Uświadomienie sobie wszystkich zysków i kosztów po stronie pracodawcy i pracownika ma również szansę na zwiększenie podaży szkoleń ogólnych i inwestycji w osobiste kompetencje pracowników. Rolą rządu jest również stworzenie systemu zachęt dla pracodawców by inwestowali w kształcenie ustawiczne pracowników z niskimi kwalifikacjami. Z racji istnienia w większości krajów wolnego rynku szkoleń wyzwaniem jest stworzenie przejrzystego systemu konkurencji opartego m.in. na dostępie do rzetelnej informacji na temat instytucji oferujących szkolenia. Systemy akredytacji i standardy jakości również spełniają ważną rolę.

Ostatnim obszarem interwencji byłoby stworzenie ram dla koordynacji różnych polityk w celu większej koherencji i kompleksowości rozwiązań. Ideałem jest skoordynowanie polityki edukacyjnej (np. w zakresie postępowania z osobami wypadającymi z systemu szkolnego i kształtowania pozytywnych postaw i nawyków względem uczenia się przez całe życie) z polityką zatrudnienia, jak i programami socjalnymi. Rozwiązaniem rekomendowanym przez OECD jest tutaj m.in. stworzenie odrębnej instytucji zajmującej się problematyką kształcenia ustawicznego. W zależności od kontekstu krajowego instytucje te mogłyby działać jako instytucje koordynujące, doradcze czy wręcz przygotować rozwiązania prawne i organizacyjne w tym obszarze.

W badaniu TRAL wzięły udział następujące kraje: Austria, Kanada, Dania, Finlandia, Niemcy, Węgry, Korea, Meksyk, Holandia, Polska, Portugalia, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.

Efektom badań są dwie publikacje, pierwsza z 2003 r. – „Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices”, oraz czekająca na ogłoszenie publikacja z tego roku pod roboczym tytułem „Promoting Adult Learning”

Ponadto, powstał dla każdego z uczestniczących krajów tzw. raport bazowy (przygotowany w Polsce przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy przy udziale ekspertów zewnętrznych) oraz tzw. Country Note przygotowany przez zespół niezależnych ekspertów OECD.

Magda Nojszewska-Dochev
Departament Rynku Pracy

Strategia UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego – komunikat z Maastricht

Nowe wyzwania dla procesu realizacji Strategii Lizbońskiej, ogłoszonej w marcu 2000 roku na szczycie w Lizbonie stanowią dzisiaj kluczowy temat debat politycznych szerokich kręgów decyzyjnych Unii Europejskiej. Od realizacji zapisów tego podstawowego strategicznego długookresowego programu społeczno-gospodarczego Unii zależy bowiem to, czy Europa stanie się do 2010 roku najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarką świata, rozwijającą się w warunkach zrównoważonego wzrostu gospodarczego i opartą na wiedzy. Jednym z podstawowych obszarów rozwoju jest **kapitał ludzki**. Inwestowanie w niego, a więc w stronę podaźową rynku pracy to budowanie wykształconej, kreatywnej i mobilnej europejskiej siły roboczej. Od jej poziomu bowiem zależy wzrost wydajności i konkurencyjności gospodarki w Europie.

Poprawa jakości i efektywności kształcenia i szkolenia zawodowego jest niezwykle istotnym elementem procesu inwestowania w kapitał ludzki. Partnerska współpraca europejska w tej dziedzinie ma długą tradycję, aczkolwiek bliższa współpraca o charakterze instytucjonalnym została zainspirowana w listopadzie 2001 roku Komunikatem Komisji Europejskiej o potrzebie utworzenia Europejskiego Obszaru Kształcenia Ustawicznego. Następnym krokiem na rzecz rozszerzania tej współpracy było spotkanie dyrektorów ge-

neralnych ds. kształcenia i szkolenia zawodowego państw UE, które odbyło się w Brugii w końcu 2001 r. Podczas tego spotkania ustalono, że prowadzona współpraca winna prowadzić do przejrzystości systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i zwiększać wzajemne zaufanie stron co do ich jakości. W grudniu 2002 roku ministrowie edukacji 31 państw europejskich przyjęli w Kopenhadze deklarację o pogłębieniu współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, zwaną Deklaracją Kopenhaską.

Najnowszą oficjalną inicjatywą podjętą na rzecz rozwoju spójnego europejskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego jest inicjatywa z Maastricht, ujęta w ramy, przedstawionego poniżej **Komunikatu**.

Komunikat z Maastricht w sprawie przyszłych priorytetów rozszerzonej współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego – rewizja Deklaracji Kopenhaskiej z 30 listopada 2002 r.

W dniu 14 grudnia 2004 r. w Maastricht ministrowie odpowiedzialni za kształcenie i szkolenie zawodowe (ang. VET – Vocational Education and Training) w 32 krajach europejskich, europejscy partnerzy społeczni oraz Komisja Europejska uzgodnili konieczność rozszerzenia wzajemnej współpracy w tej dziedzinie, w szczególności na rzecz:

- **modernizowania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w celu zwiększenia konkurencyjności gospodarki europejskiej,**
- **zapewnienia wszystkim Europejczykom – ludziom młodym, starszym pracownikom, osobom bezrobotnym oraz osobom niepełnosprawnym uzyskiwania kwalifikacji i kompetencji, które pozwolą im na pełną integrację w społeczeństwie opartym na wiedzy i na tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy.**

Kontekst polityczny i rozwój Procesu Kopenhaskiego.

W dniu 12 listopada 2002 r. Rada ds. Edukacji, Młodzieży i Kultury przyjęła rezolucję w sprawie promowania rozszerzonej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Rezolucja została

zatwierdzona przez ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego państw członkowskich Unii Europejskiej, państw kandydujących, Komisję Europejską oraz europejskich partnerów społecznych na spotkaniu w Kopenhadze w dniach 29–30 listopada 2002 r. jako: Strategia doskonalenia działania, jakości i atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, tzw. Deklaracja Kopenhaska.

Wiosną 2004 r. Rada ds. Edukacji, Młodzieży i Kultury oraz Komisja ds. Wspólnego Raportu Śródkresowego przedstawiła Radzie Europy pierwsze konkretne efekty realizacji Procesu Kopenhaskiego i uznała istotną rolę, jaką odgrywa on na rzecz wdrażania reform systemu VET, wspierania procesu uczenia się przez całe życie (ang. LLL – Long Life Learning) oraz wzrostu wzajemnego zaufania między współpracującymi ze sobą kluczowymi partnerami oraz między poszczególnymi krajami.

Raport, przedstawiony Radzie Europy wzywa do rozwijania systemu wspólnych dla wszystkich krajów metod i zasad, stosowanych w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) i uznaje to obecnie za priorytet wszystkich działań prowadzonych w tej dziedzinie. Jednocześnie zaleca on wdrażanie tego uniwersalnego systemu na poziomach krajowych, przy jednoczesnym uwzględnieniu specyfiki danego kraju i poszanowaniu istniejących różnic. Od listopada 2002 r. Rada osiągnęła polityczny consensus w szeregu sprawach dotyczących VET i LLL, wynikających z rozszerzającej się współpracy europejskiej w tych dziedzinach. Consensus ten dotyczył przede wszystkim uznania kluczowej roli rozwoju zasobów ludzkich w procesie pogłębiania integracji społecznej i wzrostu konkurencyjności; roli poradnictwa i doradztwa zawodowego w ciągu całego życia; określenia zasad pozwalających rozpoznawać i uznawać kształcenie formalne i nieformalne; zapewnienia jakości systemu VET; roli systemu Europass w osiągnięciu przejrzystości kwalifikacji i kompetencji.

W lutym 2002 r. europejscy partnerzy społeczni wspólnie uzgodnili i przyjęli „Plan działań na rzecz długofalowego rozwoju kompetencji i kwalifikacji”. Jak wynika z rocznych raportów sprawozdawczych, pracodawcy i związki zawodowe wniosły swój konkretny wkład do Strategii Lizbońskiej.

W ciągu dwóch lat, które upłynęły od przyjęcia Deklaracji Kopenhaskiej, widoczny jest wzrost przejrzystości i kształtowania się (profilowania) VET na poziomie europejskim i w ramach samej Strategii Lizbońskiej. Kraje uczestniczące w procesie i inni współpracujący ze sobą partnerzy osiągnęli porozumienie co do obecnych wyzwań w tej dziedzinie, uzgodnili strategię i tworzą instrumenty wspierające ich wdrażanie.

Wyzwania na rzecz osiągnięcia celów lizbońskich

Proces Kopenhaski będzie nadal stanowił źródło określania priorytetów na rzecz realizacji celów lizbońskich w dziedzinie VET, ujętych także w programie operacyjnym pn. „Edukacja i Szkolenie do 2010 r.”. Rozwój VET na poziomie europejskim i na poziomach krajowych – na zasadach dobrowolności i rozszerzonej współpracy – jest kluczowym komponentem wszystkich działań zmierzających do utworzenia wspólnego europejskiego rynku pracy i konkurencyjnej gospodarki europejskiej. W ramach tego procesu tworzone są ramy legislacyjne dla uznawania kwalifikacji zawodowych zgodne z zapisami Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Coraz większy akcent należy jednak kłaść na działania wprowadzające do poziomów krajowych cele uzgodnione wspólnie na poziomie UE. W celu dokonania przeglądu zmian, jakie nastąpiły i następują w oparciu o realizację decyzji podjętych w Kopenhadze, Komisja Europejska zleciła sporządzenie raportu nt. postępu osiągniętego w dziedzinie VET w latach 2003–2004. Raport ten (ang. Joint Interim Report), zwany także raportem Wima Koka, ukazał zmiany zachodzące na rynku pracy w rezultacie rozwoju VET i jednocześnie ewolucję systemu VET w oparciu o zmiany zachodzące na rynku pracy.

W raporcie Koka określone zostały priorytety i kluczowe problemy, jakie należy rozwiązywać, by europejski system kształcenia i szkolenia zawodowego osiągnął do 2010 roku poziom rozwoju zakładany w dokumentach strategicznych UE. Szczególna uwaga winna być skierowana na sprawy związane z zapewnieniem każdemu obywatelowi dostępu i szans na uczenie się przez całe życie.

Niezbędnym jest, aby przeprowadzane reformy oraz inwestowanie w VET koncentrowało się w szczególności na:

- polepszeniu wizerunku i atrakcyjności „ścieżki zawodowej”, tak w oczach pracodawców, jak i odbiorców indywidualnych – w celu zwiększenia liczby uczestników VET;
- osiągnięciu wysokiego poziomu jakości i innowacyjności systemów VET – w celu objęcia systemem jak największej grupy beneficjentów i zagwarantowania samemu systemowi wyższej jakości i konkurencyjności w wymiarze globalnym;
- powiązaniu systemu VET z wymogami rynku pracy w społeczeństwie opartym na wiedzy – rynku poszukującego wysokokwalifikowanej siły roboczej – z uwzględnieniem dużego oddziaływania na ten proces czynników natury demograficznej oraz z uwzględnieniem konieczności wzrostu kompetencji starszych wiekowo pracowników;
- zaspokajaniu potrzeb edukacyjnych osób o niskich kwalifikacjach (obecnie w krajach Unii Europejskiej jest to grupa około 80 milionów osób w wieku 25–64 lata) oraz osób niepełnosprawnych, w celu zapewnienia ich pełnej integracji społecznej oraz miejsca na rynku pracy.

System kształcenia i szkolenia zawodowego zajmuje w ostatnich latach szczególne miejsce w systemach edukacji na wszystkich jej poziomach. Bardzo istotne jest powiązanie VET z systemem edukacji, przede wszystkim na poziomie szkolnictwa wyższego. Dlatego też istnieje potrzeba tworzenia i wprowadzania innowacyjnych strategii i narzędzi na poziomach krajowych i na poziomie europejskim. Jednym z głównych zadań jest w tym zakresie kwestia takiego zaprojektowania systemów VET, aby „przyciągnąć” jak największą liczbę osób pragnących podwyższyć swoje kwalifikacje. To z kolei będzie wpływać na zwiększanie innowacyjności i konkurencyjności gospodarki europejskiej.

Wymiar krajowy:

Zwiększanie udziału instytucji rządowych, przedsiębiorstw oraz partnerów społecznych w systemie VET na rzecz osiągnięcia celów lizbońskich

Priorytety winny dotyczyć:

- 1) stosowania jednakowych zasad, metod działania i narzędzi w celu wspierania rozwoju systemu VET, np. Europass dla osiągnięcia przejrzystości kwalifikacji; poradnictwo i doradztwo zawodowe przez całe życie; zapewnienie jakości, identyfikacji oraz uznawania kształcenia formalnego i nieformalnego. Winno to odbywać się z uwzględnieniem wzajemnych kontaktów między współpracującymi partnerami na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym w krajach członkowskich UE i przy stosowaniu jednakowego instrumentarium;
- 2) doskonalenia i zwiększania inwestycji w dziedzinie VET, tak ze środków publicznych, jak i prywatnych, przede wszystkim poprzez rozwój partnerstwa publiczno-prywatnego, przy uwzględnieniu systemów motywacyjnych i podatkowych – tak jak rekomenduje to Strategia Lizbońska;
- 3) korzystania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w działaniach podejmowanych w ramach VET. Zgodnie z unijnymi uzgodnieniami i wytycznymi dotyczącymi wykorzystania funduszy strukturalnych w latach 2007–2013, fundusze te winny odgrywać kluczową rolę w systemie edukacji i szkolenia na rzecz rozwoju gospodarczego oraz spójności społecznej w Europie. Potwierdzają to także zapisy strategii „Edukacja i Szkolenie do 2010 r.”, w szczególności w zakresie potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw; wyposażania młodych ludzi w kluczowe kompetencje niezbędne dla ich rozwoju zawodowego oraz „odnawiania” kwalifikacji ludzi starszych;
- 4) dalszego rozwoju systemów VET w obszarze grup zagrożonych na rynku pracy i osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Szczególnymi działaniami należy objąć przede wszystkim osoby, które przedwcześnie „wypadają” z systemu edukacji; osoby o bardzo niskich kwalifikacjach, imigrantów, osoby niepełnosprawne i osoby bezrobotne. Działania podejmowane na rzecz ww. grup społecznych winny stanowić swoistą kombinację celowego inwestowania, uznawania kwalifikacji nabytych przez te osoby w drodze doświadczenia zawodowego i tworzenia możliwości jak najszerszego ich uczestnictwa w szkoleniach;

- 5) rozwoju i wdrażania tzw. otwartego podejścia do nauki, umożliwiającego Europejczykom określanie własnej drogi rozwoju zawodowego, wspieranego przez profesjonalne doradztwo i poradnictwo zawodowe. Osiągnięcie tego celu jest możliwe poprzez tworzenie elastycznych i szerokich ram VET, redukujących bariery istniejące pomiędzy VET a edukacją szkolną i poprzez szersze wprowadzanie VET do szkolnictwa wyższego;
- 6) udoskonalania jakości VET poprzez systematyczne włączanie wszystkich kluczowych partnerów na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Jedynie szeroka współpraca w tym zakresie może zapewnić instytucjom działającym w zakresie VET lepszą identyfikację potrzeb odbiorców szkoleń, a tym samym lepsze planowanie działalności i wyższą jej efektywność;
- 7) rozszerzonego stosowania nowoczesnych metod szkolenia i kształcenia, metod takich, jak: IT technologie, kształcenie na odległość i różne formy samokształcenia;
- 8) poszerzania umiejętności i kompetencji nauczycieli i instruktorów VET.

Wymiar europejski:

Rozwój przejrzystości systemu VET, zapewnienie jakości i wzajemnego zaufania partnerów w celu tworzenia spójnego europejskiego rynku pracy

Priorytety winny dotyczyć:

- 1) konsolidacji działań na rzecz osiągnięcia celów wytyczonych w Deklaracji Kopenhaskiej oraz wdrażania w życie uzyskiwanych rezultatów;
- 2) rozwoju szerokiego i elastycznego systemu kwalifikacji europejskich, opartego na przejrzystości zasad jego działania i wzajemnym zaufaniu partnerów. System ten powinien umożliwiać uznawanie i transfer kwalifikacji nabytych zarówno w systemach VET, jak i poprzez edukację szkolną (w szkołach ponadpodstawowych i wyższych) oraz uwzględniać nabyte kompetencje i wyniki nauczania. Winien także zapewnić możliwość walidacji kompetencji nabytych w drodze kształcenia nieformalnego, co ma znaczenie dla poprawy funkcjonowania europejskie-

go, krajowych oraz regionalnych rynków pracy. System winien opierać się na uzgodnionych wspólnie zasadach i działać przy zastosowaniu narzędzi uzgodnionych na poziomie europejskim – w szczególności przy zastosowaniu jednakowych mechanizmów gwarantujących jakość systemu. System opiera się na zasadach dobrowolności we wprowadzaniu kompetencji uzgodnionych na poziomie europejskim i ma umożliwiać różnym sektorom realizację nowych wyzwań w zakresie edukacji i szkolenia, odpowiadających internacjonalizacji handlu i technologii;

- 3) rozwoju i wprowadzenia Europejskiego Systemu Transferu Punktów Kredytowych dla VET czyli tzw. ECVET, w celu umożliwienia wszystkim uczącym się Europejczykom uznawania rezultatów ich nauki w różnych systemach kształcenia. ECVET opisywać będzie kompetencje i rezultaty osiągnięte podczas szkolenia, przy uwzględnieniu norm definicyjnych na poziomach: krajowym i sektorowym. Uwzględnić on będzie także Europejski System Transferu Punktów Kredytowych w obszarze szkolnictwa wyższego oraz Europass. Praktyczne wprowadzanie ECVET opierać się będzie na zasadach dobrowolności instytucji działających w obszarze VET w Europie. W początkowej fazie wprowadzania tego systemu akcent położony zostanie na transfer punktów wynikających z udziału w systemie edukacji szkolnej.
- 4) analizy potrzeb i wzrastającej roli nauczycieli i instruktorów pracujących w systemie VET, ze szczególnym uwzględnieniem konieczności ich ustawicznego kształcenia i wzrostu ich umiejętności zawodowych. Nauczyciele i instruktorzy winni być wspierani jako innowatorzy i jako ci, którzy kształtują środowisko VET. W celu realizacji tego założenia należy opracować system wspierający doskonalenie jakości VET.
- 5) doskonalenia statystyki tj. jej zakresu, poziomu szczegółowości i jej adekwatności do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Jest to niezbędne dla zapewnienia oceny efektywności, skuteczności i atrakcyjności systemu VET. Odpowiednia baza danych i zestaw wskaźników pomoże na pełne zrozumienie procesów zachodzących w systemie VET, umożliwi interweniowanie w tych obszarach, gdzie jest to konieczne i wesprze decydentów tworzących rozwiązania systemowe.

Implementacja i kontynuacja Procesu Kopenhaskiego

- 1) Wszyscy partnerzy działający na rzecz rozwoju systemu VET – instytucje szkoleniowe, pracodawcy, organizacje branżowe, izby handlowe, izby rzemiosła, służby zatrudnienia, instytucje regionalne, etc. winny brać udział i wносить wkład na rzecz realizacji działań wynikających z Procesu Kopenhaskiego na wszystkich etapach jego realizacji. Winny zostać utworzone krajowe agencje VET z udziałem przede wszystkim takich partnerów jak: ministerstwa, partnerzy społeczni oraz władze regionalne.
- 2) Zgodnie z zapisami raportu Wima Koka, proces kształcenia i szkolenia zawodowego winien być zracjonalizowany i uwzględniać na poziomie europejskim priorytety wynikające z realizacji konkluzji kopenhaskich oraz programu operacyjnego strategii „Edukacja i Szkolenie do 2010 roku”. Proces ten winien opierać się na doświadczeniu i metodach wypracowanych w ramach realizacji Procesu Kopenhaskiego.
- 3) Komitet Doradczy do spraw Kształcenia Zawodowego winien być włączony w proces realizacji i rozwoju systemu VET.
- 4) Powinny zostać przygotowane i przetestowane propozycje dotyczące Europejskiego Systemu Kwalifikacji oraz Europejskiego Systemu Transferu Punktów Kredytowych.
- 5) Rozwijane powinno być jednolite podejście i ścisła współpraca na poziomie, tak krajowym, jak i europejskim, w ramach:
 - systemu szkolnictwa wyższego, zwłaszcza w oparciu o proces boloński,
 - rozwoju polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia, spójności społecznej i polityki przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu (krajowe plany działań),
 - instrumentów i funduszy przedakcesyjnych,
 - wymiany doświadczeń pomiędzy naukowcami, praktykami i politykami – w zakresie innowacji i dobrych praktyk.
- 6) Informacje dotyczące rezultatów działań, a także działań planowanych w zakresie VET, z uwzględnieniem wszystkich uczestniczących w tych działaniach partnerów, winny znaleźć się w opracowywanym co dwa

lata wspólnym raporcie o realizacji strategii „Edukacja i kształcenie do 2001 roku” w kontekście wdrażania krajowych strategii LLL. Raporty te winny odnosić się do realizacji określonych w niniejszym komunikacie priorytetów krajowych, a także stanowić podstawę wymiany doświadczeń nie tylko między krajami, ale także między partnerami społecznymi i innymi podmiotami uczestniczącymi w VET.

- 7) Rozwijać się winny ścisłe kontakty między partnerami społecznymi na poziomie europejskim, na poziomach krajowych, regionalnych i sektorowych, ze szczególnym uwzględnieniem priorytetów określonych dla rozwoju kwalifikacji i kompetencji w ramach LLL,
- 8) Powinno mieć miejsce efektywne i optymalne uczestnictwo w Programie Leonardo da Vinci i innych programach realizowanych w obszarze LLL, wspierających rozwój, wdrażanie i testowanie nowych rozwiązań reformowanego systemu VET,
- 9) Cedefop (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) i ETF (Europejska Fundacja Kształcenia) winny kontynuować i wspierać realizację ustaleń Procesu Kopenhaskiego z zastosowaniem własnych sieci informatycznych (ReferNet i Obserwatoria Krajowe), a także innych IT systemów dla sprawozdawczości, monitorowania i wymiany doświadczeń poprzez:
 - upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie LLL,
 - informowanie o działaniach sektorowych,
 - organizowanie wizyt studyjnych Leonardo da Vinci w celu wspierania procesu wzajemnej nauki i wymiany doświadczeń.

Uzgodnienie Komunikatu z Maastrich dowodzi istnienia woli politycznej dla rozwoju spójnego europejskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Następny, istotny etap to wdrażanie zapisów osiągniętego konsensusu na poziomie europejskim, na poziomach krajowych, regionalnych i lokalnych.

Fundacja Pomocy Wzajemnej „Barka”

w Poznaniu

ul. Św. Wincentego 6/9

61-003 Poznań

tel: 061/ 872 02 86

redakcja@gazetauliczna.pl

Gazeta Uliczna daje pracę

Gazeta Uliczna w Poznaniu

Fundacja „Barka” podjęła działania zmierzające do uruchomienia spółdzielni socjalnych dla długotrwale bezrobotnych. W ramach Kampanii Społecznej na rzecz Tworzenia Miejsc Pracy wydawana jest Gazeta Uliczna, która sprzedawana jest przez osoby długotrwale bezrobotne na ulicach Poznania. Sprzedawcy w najbliższych miesiącach powołają swoje własne spółdzielnie socjalne działające m.in. w dziedzinie dystrybucji Gazety.

Gazeta Uliczna w Poznaniu jest miesięcznikiem nowej ekonomii społecznej i jej nakład wynosi 10 000 sztuk. Koszt Gazety to 4 zł, z czego 50% przeznaczane jest dla osoby bezrobotnej.

W najbliższym roku nakład i częstotliwość wydawania Gazety będzie się sukcesywnie powiększać w miarę kształtowania się większej odpowiedzialności społecznej za rozwój. To oznacza zwiększanie liczby miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych.

Sprzedaż Gazety Ulicznej uwarunkowana jest dobrą jakością produktu, szeroką akcją promocyjną oraz odpowiednim przygotowaniem sprzedawców w zakresie ogólnej prezencji i komunikatywności. W Poznaniu aktualnie Gazetę sprzedaje 30 sprzedawców.

Idea Gazety Ulicznej wywodzi się ze Szkocji i rozwijana jest w 43 krajach świata. Poznań jest pierwszym polskim miastem, w którym została podjęta.

Osoby i organizacje zainteresowane rozwijaniem projektu Gazety Ulicznej proszone są o kontakt z redakcją.

Wywiad z Melem Youngiem – twórcą międzynarodowej sieci gazet ulicznych

Mel, jesteś szefem jednej z największych gazet ulicznych „The Big Issue”. Czy mógłbyś opowiedzieć, jak narodziła się idea gazety ulicznej?

– Założył ją Gordon Roddick, prezes The Body Shop, którego przerażała skala bezdomności w Londynie i któremu spodobała się idea zaangażowania bezdomnych w sprzedawanie gazety lub magazynu. Dzięki temu mogliby zarabiać pieniądze. Jego przyjaciel, John Bird, stworzył ku temu warunki i gazeta wystartowała w Londynie we wrześniu 1992 roku. My w Szkocji zaczęliśmy wydawać „The Big Issue” w czerwcu 1993 wraz z Tricią Hughes.

Jakie tematy podejmuje Wasza gazeta i kto ją kupuje?

– “The Big Issue” jest określana jako magazyn spraw społecznych, ponieważ zajmujemy się takimi

kwestiami jak bezdomność, bieda i wyłączenie z obiegu społecznego. Prowadzimy także sekcję z wiadomościami i komentarzami politycznymi, ale również popularną sekcję rozrywkową, czy też dotyczącą spraw międzynarodowych. Artykuły piszą też bezrobotni i bezdomni. Jesteśmy dumni, gdyż udaje nam się zdobywać nagrody dziennikarskie, wyprzedzając media klasyczne.

Jak narodziło się Wasze czasopismo? Jakie problemy napotkaliście?

– Udało nam się zebrać trochę pieniędzy i gdy tylko zaczęliśmy publikować, magazyn się spodobał. Mieliśmy niesłychane szczęście. Znalazło się wielu bezdomnych chętnych do sprzedawania gazety, a nastroje w społeczeństwie dla tej idei były bardzo pozytywne, mieliśmy poparcie.

Oczywiście, były problemy. Rząd był ocieężały, więc długo musieliśmy im tłumaczyć ale gdy zrozumieli nasze zamiary, stali się przychylni.

Policja także udzieliła wsparcia. Stworzyliśmy zasady zachowania dla naszych.

Odmówiliśmy współpracy tym, którzy je łamali.

W Poznaniu mamy teraz trzy duże lokalne magazyny i cztery komercyjne, bezpłatne czasopiśma. W jakiej pozycji jest Wasza gazeta? Jakie rady możesz dać tym, którzy zamierzają ruszyć z gazetą uliczną w Polsce?

– Gdy zaczęliśmy w Szkocji, było zdecydowanie więcej gazet płatnych i bezpłatnych, ale nie troszczyły się one o kwestie społeczne. Wiedzieliśmy, że Szkoci są tymi tematami bardzo zainteresowani, więc oferowaliśmy im magazyn, którego potrzebowali. Inne gazety nie są tak naprawdę konkurencją, wykształciliśmy własny rynek i doradzam zrobienie tego samego w Polsce. Większość naszych klientów to kobiety i ludzie młodzi, więc może powinniście skierować wasz produkt do tej grupy. W każdym razie, sprzedawcy są kluczem. Jeśli miesz-

kańcy zaczną się z nimi identyfikować i dostaną od nich dobry produkt, wszystko zadziała. Na przykład, w Czechach jest gazeta, która odniosła niesłychany sukces, a czytelnicy ją pokochali.

Kto rozprowadza Waszą gazetę i jak przyjmują ich ludzie?

– Sprzedawcami są ludzie bezdomni. Jeśli trzymają się przyjętych zasad, nie piją ani nie zachowują się niestosownie, ludzie mają do nich pozytywne nastawienie.

Wielu uważa, że źródła finansowania takich gazet mogłyby być bezpośrednio przekazywane bezdomnym lub organizacjom charytatywnym. Co o tym sądzisz?

– Po pierwsze, jesteśmy przedsięwzięciem samofinansującym się i nie otrzymujemy żadnych dotacji. Oczywiście, że nie osiągnęliśmy tego etapu od razu. Gazeta „rozkręcała się” ok. 2 lat. Pieniądze pochodzą ze sprzedaży i z reklam. Nie ma magazynu, nie ma pieniędzy. Po drugie, traktujemy naszych sprzedawców jak pracowników. Uważamy, że bezdomność spycha ludzi na margines i blokuje drogi reintegracji ze społeczeństwem. Poprzez sprze-

dawanie gazet bezdomny może zarabiać, 60% ceny z okładki trafia do jego kieszeni, ale także wraca on do obiegu społecznego. Kupujący rozmawiają z nimi, wypytyują. W ten sposób bezdomni odzyskują szacunek do siebie. Z zarobionymi pieniędzmi i odzyskanym szacunkiem, setkom bezdomnych sprzedawców udało się znaleźć domy i etatowe prace. Uważamy, że organizacje charytatywne mają tutaj rolę do odegrania, ale ostatecznie jesteśmy socjalnym biznesem (a social business) i naszym zadaniem jest stworzenie ścieżki, którą ludzie wyjdą z dramatycznej sytuacji, poprzez pracę opartą na ich własnym wysiłku.

Jak przyjęta została idea gazet ulicznych na świecie? Co łączy te przedsięwzięcia, a co dzieli?

– Gazety uliczne są popularne na całym świecie i sprzedają się w nakładzie 30 milionów rocznie. Mają wspólne cele i zasady, wszystkie działają w zgodzie z zasadą „sprzedawaj, a nie rozdawaj”. To jasne, że odzwierciedlają kulturę kraju, w którym są publikowane, ale wspólna jest zasada sprzedaży: tylko na ulicach i tylko przez osoby bezrobotne. Większość zajmuje się

sprawami socjalnymi, choć niektóre się wyróżniają. Na przykład, gazeta w Portugalii zawiera wyłącznie fotografie i jest, mimo to, bardzo popularna. W Gambii sprzedają ją dzieci na plażach, co pomaga powstrzymywać je od oferowania usług seksualnych turystom.

Zgodnie z tym, co mówisz, powody, dla których czytelnicy sięgają po gazety redagowane przez bezrobotnych są różne. Czy chęć pomocy ludziom w potrzebie też ma znaczenie?

– Są dwie strony tego medalu. Ludzie nie będą kupować co tydzień śmieci, więc musicie przygotować dobry produkt. Jednocześnie, ludzie naprawdę są wrażliwi i chcą pomóc sprzedawcy. Obie strony są równie ważne.

Jak przekonać ludzi, aby kupowali gazety uliczne?

– Musicie poprawiać świadomość społeczną. Media są zazwyczaj zainteresowane gazetami ulicznymi, powinniście systematycznie nagłaśniać inicjatywę w Polsce. To zainteresuje społeczeństwo. Jeśli tylko produkt będzie dobry, czytelnicy wrócą, ale kluczem jest uliczny

sprzedawca i jego stosunki z kupującym. Jeśli to zaskoczy, Wasze przedsięwzięcie się powiedzie.

Mel, w Poznaniu wydaliśmy dwa pierwsze numery Gazety Ulicznej. Trzeba przyznać, że początki są trudne. Z 5000 sztuk sprzedajemy połowę. Sprzedawcy łatwo się zniechęcają. Nie czują się jeszcze pewnie na ulicach. Nie udało się też na razie zachęcić przedsiębiorców do reklamowania swoich firm na naszych łamach.

Co chciałbyś przekazać mieszkańcom Poznania w tej fazie naszej inicjatywy?

– Sprzedawanie tego magazynu będzie służyło długotrwale bezrobotnym, więc musicie w niego zainwestować. Trzeba też być konsekwentnym i cierpliwym. Systematycznie przyzwyczaić Poznanianków do **Gazety Ulicznej**. To wymaga czasu i dobrej promocji. Zapraszam też do Szkocji. Podzielimy się naszymi doświadczeniami

Dziękuję za rozmowę

Rozmawiał: Wojciech Zarzycki

Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Konferencja „Swobodny przepływ dobrych pomysłów”

Warszawa, 25–26 lutego 2005 r.

Pod koniec lutego 2005 r. w Warszawie odbyła się konferencja zorganizowana przez Komisję Europejską przy współpracy rządu polskiego. Motywem przewodnim konferencji była promocja dobrych praktyk wypracowanych i testowanych w ramach programu walki z dyskryminacją i nierównościami na rynku pracy, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i znanego pod nazwą Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Konferencja ta, zarówno przez organizatorów jak i uczestników uznana została za wielki sukces. Wydaje się, że warto przyjrzeć się poszczególnym składnikom tego sukcesu.

Cel konferencji

Podstawą sukcesu każdego przedsięwzięcia jest określenie sensu jego podejmowania, ustalenie celu jaki należy osiągnąć oraz podjęcie odpowiednich środków do jego realizacji. Unia Europejska pierwszych lat XXI wieku to wspólnota krajów borykających się z narastającym problemem bezrobocia, w szczególności wśród grup najbardziej narażonych na wykluczenie z rynku

pracy: dyskryminowanych i odczuwających nierówne traktowanie zarówno w dostępie do rynku pracy, jak i w trakcie uczestnictwa w tym rynku. Nowe kraje członkowskie przystępując do wspólnoty wiązały ze swoim członkostwem duże nadzieje na przyszłość, ale dziś tylko powiększyły już istniejące problemy Unii z dyskryminacją i nierównością na rynku pracy.

Komisja Europejska od lat wdraża programy, które poprawić mają sytuację osób wykluczanych z rynku pracy. Szereg inicjatyw dotychczas podejmowanych dokładało swoje małe cegiełki w budowaniu platformy porozumienia i walki z dyskryminacją. W 2000 roku powstała Strategia Lizbońska, która wzmocniła działania Unii na rzecz konkurencyjności przede wszystkim poprzez rozwój zasobów ludzkich. Cztery filary Strategii wyznaczyły główne priorytety działań, na których oparta została Europejska Strategia Zatrudnienia, a za nią Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL.

Naczelne zasady EQUAL, w odróżnieniu od programów sektorowych realizowanych we wszystkich krajach członkowskich w oparciu o polityki krajowe, wyznaczają wspólne, ponadnarodowe cele i poprzez zastosowanie mechanizmów: partnerstwa, podejścia tematycznego, innowacyjności, aktywnego zaangażowania uczestników i włączania pozytywnych rezultatów do polityk krajowych wypracowują wspólne ponadnarodowe podejście do walki z bezrobociem tych, którzy znajdują się w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

I właśnie próba upowszechnienia rezultatów EQUAL i włączania najlepszych rozwiązań do polityk na różnych szczeblach stała się podstawą organizacji konferencji pod nazwą ***Swobodny przepływ dobrych pomysłów***. Idea organizacji tej konferencji zrodziła się ponad rok temu i wybrany został czas, który najlepiej ukaze zarówno efekty Inicjatywy jak i jej perspektywy. Wdrażanie EQUAL w okresie budżetowym 2000–2006 odbywa się w dwóch rundach. Do rundy drugiej, do 15 krajów już doświadczonych we wspólnym wypracowywaniu efektywnych metod zapobiegania bezrobociu dołączyło 10 nowych krajów członkowskich. Do końca 2004 r. we wszystkich 25 krajach zakończony został wybór projektów, które realizowane będą w ramach rundy drugiej i jednocześnie było już możliwe podsumowanie wyników rundy pierwszej. Wybór właściwego terminu na organizację konferencji pozwolił na zorganizowanie standów wystawowych, na któ-

rych instytucje zarządzające krajów członkowskich prezentowały, zarówno swoje doświadczenia we wdrażaniu EQUAL, jak i nowe projekty.

Podczas konferencji odbywały się warsztaty, których zawartość programowa pozwalała wybrać każdemu z uczestników interesujący go temat i aktywnie uczestniczyć w poszukiwaniu najlepszych rozwiązań.

Szczegółowy program konferencji oraz materiały konferencyjne znajdują się na europejskiej stronie internetowej Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL www.europa.eu.int/comm/equal. Na końcu artykułu przedstawione zostały główne grupy problemowe poruszane podczas konferencji. Odpowiadają one założeniom tzw. Policy briefs czyli szczególnej formy przekazu kierowanego do odbiorców programu.

Uczestnicy konferencji

W konferencji wzięło udział około 400 osób, przedstawiciele najwyższych szczebli. Konferencję otworzył Komisarz Vladimir Špidla, odpowiedzialny w Komisji Europejskiej za zatrudnienie, sprawy społeczne i równość szans. Z polskiej strony konferencję otworzyła Izabela Jaruga-Nowacka, Wicepremier polskiego rządu, Minister Polityki Społecznej, wieloletni przedstawiciel rządu ds. równego statusu kobiet i mężczyzn. W sesji otwierającej brał również udział Marek Szczepański, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, odpowiedzialny z ramienia Ministerstwa za wdrażanie Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w Polsce.

Kluczowym elementem sukcesu konferencji są jej odbiorcy, czyli bezpośredni uczestnicy. Celem konferencji była wymiana dobrych praktyk. Wymiana rozumiana jako upowszechnianie tego co w trakcie trwania programu zostało przetestowane, zweryfikowane, uznane jako dobre i pożyteczne. Jeżeli gdzieś dany model istnieje i funkcjonuje, dlaczego nie podzielić się tym pomysłem z innymi, dlaczego nie upowszechnić go i uczynić standardem?

Takie pytania stawiają sobie uczestnicy Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL aktywnie zaangażowani w pomoc tym, którzy sami nie są w stanie sobie pomóc. Upowszechnianie rezultatów i włączanie ich do polityk

jest jedną z kluczowych zasad EQUAL znaną pod nazwą mainstreaming. Głównym odbiorcą działań mainstreamingu są politycy, władze różnych szczebli rządu, pracodawcy i wielu innych, którzy mają wpływ na kształt polityki.

Właśnie do nich skierowany był przekaz wynikający z konferencji. Do udziału w dyskusji zaproszone zostały dziesięcioosobowe delegacje z 25 krajów członkowskich Unii Europejskiej. W skład delegacji wchodził przede wszystkim decydenci polityczni, którym należało pokazać, że inicjatywa, o której może nawet słyszeli w swoim kraju nie jest czymś oderwanym od rzeczywistości. To duży ruch, który gromadzi setki ludzi chcących pomóc innym.

I taki właśnie był sens konferencji. Zastosowanie tej podstawowej zasady inicjatyw oddolnych: My wiemy gdzie są słabe punkty, rozpracowaliśmy je i wiemy jak im przeciwdziałać. Zrobiliśmy to na małą skalę, pomóżcie nam zrobić więcej – ZOBACZCIE, TO DZIAŁA!

Wszyscy uczestnicy konferencji dostali właściwy przekaz. Rozjechali się do swoich krajów i muszą działać dalej, szukać i wspólnie działać.

Miejsce konferencji

Unia Europejska ma wiele możliwości, wiele pięknych miejsc gdzie w zimowych miesiącach mogłaby zorganizować konferencję. Dlaczego Warszawa, dlaczego Polska?

Polska, wśród 10 innych krajów, przyjęła w 2004 roku członkostwo w Unii Europejskiej. To nowy kraj Wspólnoty, nowe możliwości, może można ją czegoś nauczyć, a może można nauczyć się od niej? Wśród zaproszonych na konferencję pojawiało się mnóstwo pytań: czy mamy takie same problemy, czy EQUAL w Polsce to będzie to samo co np. EQUAL we Francji, a może to samo tylko inaczej?

Wydaje się, że wybór Polski jako współorganizatora konferencji był ze wszech miar słuszny. Dziś, już po zakończeniu można to śmiało powiedzieć. I nie chodzi tu o możliwości organizacyjne. Te, w dobie wspólne-

go rynku nie stanowią już dzisiaj problemu. Przede wszystkim Polska to wśród nowych krajów członkowskich największy beneficjent Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. To jeden z krajów członkowskich posiadający największą liczbę Partnerstw na rzecz Rozwoju. To wreszcie największy potencjalny partner we współpracy ponadnarodowej.

Te wszystkie czynniki sprawiły, że sukces konferencji można również odczytać jako sukces w wyborze Polski jako współorganizatora i uczestnicy z pewnością zapamiętają atmosferę gorących dyskusji.

Dobre praktyki

Rozmowy, dyskusje, przemówienia. Czy jest to sala plenarna, burzliwe warsztaty czy rozmowy w foyer, wymiana praktyk możliwa jest w każdych warunkach. Dodatkowo atmosfera, którą tworzą ludzie zaangażowani w EQUAL sprzyja przekonaniu, że razem zdziałamy więcej. Wymieniamy się wizytówkami, mailami, głowy są pełne pomysłów na działania. Ludzka pamięć jest jednak ulotna. Po powrocie do kraju, znika atmosfera konferencji, wraca się do codziennych zajęć i pojawia się niebezpieczeństwo, że nadzieje związane z konferencją rozmyją się w codzienności.

Poza wspomnieniami i wizytówkami z konferencją wiążą się bardzo często materiały informacyjne. Pakiet materiałów na konferencję ***Swoobodny przepływ dobrych pomysłów*** przedstawiał się naprawdę imponująco. Konferencja odbywała się w czasie, który był swoistym półmetkiem w jej wdrażaniu i możliwe było już zaprezentowanie nie tylko dokumentów powstałych w pierwszym okresie wdrażania, ale również będących wynikiem ewaluacji po pierwszej rundzie wcielających lekcje wyniesione z jej wdrażania. Dla nowo utworzonych Partnerstw przygotowana została seria podręczników – przewodników, które powinny ułatwić im jak najefektywniejsze wdrażanie w życie zasad EQUAL:

- Poradnik o partnerstwie,
- Poradnik o ponadnarodowości,
- Poradnik o gender mainstreaming.

Wymienione wyżej publikacje kierowane były bezpośrednio do wykonawców projektów, ale ukazywały jednocześnie decydom politycznym obszary interwencji i zakres instytucjonalny, który staje się dodatkową wartością dodaną programu.

Bezpośredni uczestnicy do których adresowana była konferencja, decydenci polityczni i przedstawiciele kluczowych organizacji publicznych prywatnych i pozarządowych otrzymali pakiet informacyjny o obszarach, w których wybrane zostały dobre praktyki Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i mieli również okazję do zapoznania się i zaopatrzenia w materiały na stoiskach informacyjnych instytucji zarządzających wszystkich krajów członkowskich.

Do materiałów dołączona była również krótka informacja o projektach – dziewięciu przykładach EQUAL. Warto im się przyjrzeć, pokazują bowiem jak szerokie jest spektrum oddziaływania programu i jak wspólne są problemy walki z dyskryminacją i nierównością na rynku pracy.

1. Tele-learning w więzieniu – wzmacnianie dostępu do pracy dla byłych więźniów

W Austrii, w której stale wzrasta liczba placówek karnych problem powrotu byłych więźniów do społeczeństwa, szczególnie na rynek pracy staje się coraz bardziej palącym problemem. Jako odpowiedź nie tylko integracji byłych więźniów z rynkiem pracy z wykorzystaniem posiadanych umiejętności, ale przede wszystkim umiejętności i kompetencji nabytych powstało partnerstwo ***TELF1 (Tele-Learning for Imprisoned People)***. Założenia partnerstwa realizowane są w formie pilotażowego programu kształcenia w austriackim systemie więziennictwa. Nowym aspektem jest zastosowanie systemu kształcenia na odległość z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych z jednoczesnym uwzględnieniem kwalifikacji na jakie istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy. Członkowie partnerstwa zamierzają do września 2005 przeprowadzić około 40 kursów szkoleniowych, którymi objętych zostanie około 240 uczestników.

2. *Rozwój i rozpoznawanie umiejętności i kompetencji*

Portugalskie partnerstwo *Emprego Apoiado (Wspierane zatrudnienie)* podjęło działania zmierzające do stworzenia systemu wspierania zatrudnienia na przedmieściach zamieszkiwanych w dużej mierze przez imigrantów z Afryki. Celem projektu jest włączenie, przede wszystkim młodzieży w tworzenie, definiowanie i wdrażanie ich własnych projektów „na życie” poprzez wsparcie ich w uczestnictwie i indywidualnym podejmowaniu decyzji na danym poziomie. System wsparcia oprócz stałej obecności i doradztwa zakłada rozpoznawanie posiadanych umiejętności i kompetencji, pomaga młodzieży porównywać i oceniać różne możliwości zawodowe i dopasowywać je do indywidualnych predyspozycji. Rezultatem badań nowej metody wspomaganiania ma być poradnik rozpoznawania i potwierdzania kompetencji nabywanych w sposób formalny i nieformalny przez całe życie.

3. *Mężczyźni przejmują stery*

Pomimo istnienia w Holandii przyjaznego dla kobiet elastycznego czasu pracy stopa zatrudnienia kobiet jest wciąż bardzo niska. Partnerstwo *Podróż poprzez kultury (Journey along cultures)* uruchomiło profesjonalną kampanię medialną wykorzystując slogan *Mężczyźni przejmują stery*, której zadaniem było wszczęcie narodowej debaty na temat udziału mężczyzn w życiu rodzinnym i kobiet w życiu zawodowym. Kampania od początku stara się włączać do udziału w niej mężczyzn aby informacje kierowane do nich przyniosły jak największy skutek. Kampania kierowana jest również do przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych poprzez które dociera na przykład do grup etnicznych. Kampania stosuje takie środki przekazu jak reklamy telewizyjne, radiowe, konferencje prasowe, strony internetowe, a nawet formułę talk show lub dystrybucję darmowych biletów na różne spontanicznie organizowane wydarzenia.

4. *Równe szanse*

Szwedzkie partnerstwo *LIBRA* postanowiło stworzyć strategię zmierzającą do zmniejszenia dysproporcji w umiejętnościach i zapotrzebowaniu rynku pracy w sektorze budownictwa, poprzez otwarcie możliwości karier

ry w tym zawodzie kobietom i mniejszościom etnicznym. Podstawowym celem projektu była zmiana podejścia i stereotypów. Poprzez utworzenie interaktywnego teatru w miejscach pracy i szkołach postanowiono otworzyć Szwedów na mniejszości. Każdemu spotkaniu, każdemu wydarzeniu towarzyszyły dyskusje, które zapoczątkować powinny debatę na temat wartości i walki z ksenofobią.

5. *Wzmacnianie osób niepełnosprawnych*

Greckie partnerstwo *Proteas* zwalcza przeszkody na jakie napotykają osoby niepełnosprawne, które nie zawsze są wyłącznie wynikiem braku podstaw prawnych. Główną innowacyjnością partnerstwa jest użycie pełnego pakietu wsparcia technologicznego, który zapewnia osobom niepełnosprawnym udział w środowisku pracy.

6. *Unowocześniać bez wykluczania seniorów*

Projekt, którego głównym przesłaniem jest „czynić nowoczesnym bez wykluczania osób starszych” powstał we Francji i jest odpowiedzią na coraz bardziej wyraźny problem starzenia się społeczeństwa europejskiego. Jego podstawowym celem jest wyprzedzanie problemów wynikających ze starzenia się zasobów ludzkich. Ideą projektu jest informowanie i komunikowanie się z pracownikami na tyle wcześnie, aby mieli czas i możliwości uczestniczyć w projektowaniu swojej przyszłości na każdym etapie swojego życia zawodowego.

7. *Wspieranie działań na rzecz wspólnot i grup etnicznych*

Francuski projekt *ADIE* wykorzystuje możliwości mikrofinansowania we wspieraniu mniejszości etnicznych żyjących w zaniedbanych przedmieściach i pomoc w ich samozatrudnieniu. Projekt koncentruje się na najbardziej defaworyzowanej grupie we Francji – imigrantkach z Afryki i opracowuje sposób udzielania im pożyczek z zastosowaniem procentów komercyjnych (ok. 6%), które powinny zostać zwrócone w przeciągu 24 miesięcy. Ideą projektu jest odejście od klasycznych form subsydiowania i dotowania.

8. *Przedsiębiorczość*

Testowanie metod mających zapewnić upowszechnianie sposobów wsparcia biznesu jest motywem przewodnim partnerstwa *Accelerating Women's Enterprise* z Wielkiej Brytanii, które powstało aby wspierać przedsiębiorczość przedstawicielek między innymi mniejszości etnicznych, samotnych matek, kobiet bezrobotnych, niepełnosprawnych. Produktem partnerstwa jest seria poradników i przewodników, które pozwolą kobietom na kształtowanie własnej drogi zawodowej. Partnerzy rozwijają również system programów szkoleniowych, których celem jest rozwój zawodowy w obszarach wsparcia biznesu przyjaznego kobietom. Dodatkowo uruchamiany jest system pożyczek przygotowany specjalnie z myślą o kobietach.

9. *Ubiegający się o status uchodźcy*

Hiszpański projekt *ENEAS – EQUAL* zakłada opracowanie systemu współpracy pomiędzy różnymi organizacjami i instytucjami szczebla lokalnego i regionalnego zarówno publicznych i prywatnych w celu ułatwienia dostępu do rynku pracy osobom ubiegającym się o status uchodźcy. Projekt obejmuje całą Hiszpanię uwzględniając zróżnicowanie regionalne oraz możliwości jakie mogą być takim osobom stworzone. Jednym z celów jest również identyfikacja sektorów, w których osoby ubiegające się o status uchodźcy mają największe szanse na znalezienie zatrudnienia. W Madrycie na przykład wydaje się, że sektorem tym jest sektor turystyki a w innych regionach rolnictwo, przemysł czy budownictwo.

Przedstawione wyżej dziewięć projektów nie wyczerpuje oczywiście wszystkich problemów, które są przedmiotem wsparcia w ramach EQUAL. Prawie 1400 Partnerstw w pierwszej rundzie i ponad 2000 w drugiej. Zainteresowanie programem ukazuje jak bardzo tego rodzaju inicjatywy są potrzebne.

Tym bardziej kwestia przyszłości EQUAL, która również poruszana była podczas konferencji stała się dziś niezwykle istotna, szczególnie w kontekście planowania działań w kolejnym okresie budżetowym

2007–2013. Wypowiedzi przedstawicieli Komisji Europejskiej wydawały się nie pozostawiać złudzeń. To ostatnia edycja inicjatyw w ich obecnym kształcie. W kolejnych latach zostaną one włączone do krajowych programów sektorowych. Również w Polsce przyszłość EQUAL zostanie wpisana w projekcie Narodowego Planu Rozwoju 2007–2013. Jaka ona jednak będzie to już temat zupełnie innego artykułu. Dziś ważne jest 107 wybranych projektów i troska, aby dotychczasowy dorobek nie został zmarnowany i, aby po zakończeniu drugiej rundy również móc zorganizować konferencję, na której będzie można powiedzieć: my, na dole nie zmarnowaliśmy tego czasu. Teraz ruch należy do was, upowszechnijmy wyniki EQUAL i pomóżmy jak największej liczbie osób.

Program konferencji *Swobodny przepływ dobrych pomysłów*, która odbyła się w Warszawie w dniach 25–26 lutego 2005 r.

Otwarcie konferencji i sesje plenarne

Rynek pracy dla wszystkich – wzmocnienie Strategii Lizbońskiej i Agenda Polityki Społecznej.

Otwórzmy oczy i zmienmy podejście wobec nierówności.

Sesja plenarna stworzyła okazję do dyskusji wokół kluczowych problemów związanych z rolą, którą odgrywają media w kształtowaniu podejścia i tworzeniu platformy dla upowszechniania rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. W tym kontekście w trakcie panelu dyskusyjnego podejmowane były kwestie:

- Media i inne kanały dystrybucji,
- Partnerstwo w upowszechnianych rezultatach,
- Kluczowi interesariusze w osiągnięciu celów polityk.

Warsztaty

Wzrost adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw:

- Mieć pracę – mieć życie,
- Promowanie adaptacyjności w małych i średnich przedsiębiorstwach,
- Uczyc się wszystkiego.

Przyciąganie ludzi do rynku pracy:

- Zarządzanie wiekiem przez całe życie zawodowe,
- Stworzyć z pracy rzeczywisty wybór dla wszystkich,
- Mniejszości zajmują miejsce.

Inwestować bardziej i efektywniej w kapitał ludzki:

- Drabina przedsiębiorczości do wyjścia z wykluczenia społecznego,
- Włączanie do społeczeństwa poprzez społeczną odpowiedzialność biznesu,
- Zapobieganie lukom w umiejętnościach.

Zamknięcie konferencji – sesja plenarna

Właściwe zarządzania integracyjnymi politykami rynku pracy.

Podczas sesji plenarnej zamykającej konferencję przy stole prezydialnym zgromadzili się przedstawiciele partnerów społecznych, organizacji pozarządowych instytucji i organizacji zajmujących się szkoleniami, doradztwem i wspieraniem przedsiębiorczości, władze krajowe i regionalne. Dyskutowane były problemy, które nasuwają się po odpowiedzi na pytania:

- Czym dla mnie, przedstawiciela określonej instytucji, są kluczowe elementy sukcesu dobrego rządzenia?
- Czy zasady EQUAL wpływają na dobre rządzenie i w jakim zakresie?
- Czy zasady EQUAL powinny zostać wzmocnione w przyszłości i w jaki sposób?

Wszystkie materiały konferencyjne dostępne są na europejskiej stronie EQUAL: www.europa.eu.int/com/equal

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy

- **Bezrobocie jako wyzwanie** / pod red. Z. Ratajczak. - Katowice : Wydaw. Uniw. Śl., 2004. - 178 s. - (*Psychologia. Badania i Aplikacje* ; t. 6).
- **Co renciście się oplaca?** / P. Stanisławski // *Integracja* . 2005, nr 2, s. 18-20.
Renta a zatrudnienie.
- **Cudzoziemiec na polskim rynku pracy** / P. Korczyński // *Służba Pracownicza*. - 2005, nr 3, s. 21-27.
- **Dofinansowanie szkoleń pracowników** / K. Borowicz // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2005, nr 6, s. 23-26.
Omów. projektów Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój zasobów Ludzkich”.
- **E-rekrutacja** / POL // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 78, dod. *Praca i Kariera*, s. 3-4.
Korzystanie z internetowego serwisu rekrutacyjnego.
- **EQUAL - rewolucja na rynku pracy?** / AKŁ // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 3, s. 76-78.
- **Innowacje i miejsca pracy** / P. Glikman // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 89 : 16-17. 04, *Ekonomia i Rynek*, s. 4.
- **Jak Hiszpanie walczą z bezrobociem?** / R. Gutkowski // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 1, s. 43-47.

- **Jak zatrudnić bezrobotnego stażystę** / M. Rotkiewicz // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2005, nr 12, s. 30-31.
Zawieranie umowy o przeprowadzenie stażu.
- **Jak zatrudnić emeryta** / M. Piasecka-Sobkiewicz // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 81, dod. *Firma i Klient*, s. 5-8.
Umowa o pracę, o dzieło lub zlecenia.
- **Kierowanie do pracy za granicą - rozwiązania polskie i zagraniczne**
E. Flaszyńska // *Rynek Pracy*. - 2004, nr 5, s. 55-63.
Pośrednictwo pracy.
- **Kobieta w pogoni za mężczyzną, czyli seksmisja XXI wieku** / I. Rakowska // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 47, s. 3.
Aktywność zawodowa kobiet, wynagrodzenia i wskaźniki zatrudnienia.
- **Lepiej chronieni tracą posady** / R. Majewska // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 96 : 25. 04, dod. *Prawo co Dnia*, s. 1.
Coraz więcej pracowników w wieku przedemerytalnym traci pracę, mimo że ubiegłoroczne zmiany w kodeksie pracy objęły ich szczególną ochroną.
- **Liczy się nie tylko umowa : pułapki przy zatrudnieniu** / M. Gadomska, G. Ordak // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 92 : 20. 04, *Dobra Firma*, s. 4-5.
- **Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej** / A. Skórska. - Poznań : Wydaw. WSBank. 2004. - 154 s.
- **Model społecznego ubezpieczenia od bezrobocia** / E. Mazurek // *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu*. - 2004, nr 1026, ser. *Statystyka i Ryzyko*, s. 75-80.
- **Nadal czekamy na pracę** / J. Pawlas // *Tygodnik Solidarność*. - 2005, nr 12, s. 16-17.
Rynek pracy w Unii Europejskiej w rok po akcesji Polski.

- **Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec** / M. Moszyński. - Toruń : TNOiK „Dom Organizatora”, 2004. - 280 s.
- **Pewność pracy a fluktuacje zatrudnienia** / H. Jastrzębska-Smolaga, D. Witczak-Roszkowska. - Kielce. - Radom : Wydaw. ITE, 2002. - 121 s. - (*Biblioteka Pedagogiki Pracy*).
- **Polski bezrobotny za zachodnią granicą** / oprac. K. Witak // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 2, s. 32.
Prawo do zasiłku dla bezrobotnych Polaków poszukujących pracy za granicą.
- **Ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego w ramach zwolnienia grupowego** / J. Janus // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2005, nr 6, s. 78-81.
- **Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa integralną częścią kształcenia ustawicznego w Szwecji** / H. Łojek // *Rynek Pracy*. - 2004, nr 5, s. 88-98.
- **Praca na akord** / D. Twardo // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 80, dod. *Księgowość i Płace*, s. 15.
Normy pracy i stawki w pracy akordowej.
- **Praca najemna wykonywana jednocześnie na terytorium dwóch lub więcej państw - ustalanie właściwego ustawodawstwa** / E. Szustak // *Przegląd Ubezpieczeń dla Ciebie*. - 2005, nr 1, s. 43-44.
- **Praca - powołanie czy towar?** / T. Liszcz // *Kontrola Państwa*. - 2005, nr 1, s. 95-101.
Praca w świetle społecznej nauki Kościoła oraz jej odzwierciedlenie w prawie do pracy i godziwego wynagrodzenia.

- **Praca, praca, praca - tworzenie nowych miejsc pracy w Europie : Raport Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia pod przewodnictwem Wima Koka - listopad 2003** // *Rynek Pracy*. - 2004, nr spec. (grudzień), 192 s.
- **Praca toczy się w sieci** / K. Fronczak // *Nowe Życie Gospodarcze*. - 2005, nr 8, s. 24-25.
Telepraca jako środek walki z bezrobociem.
- **Praca tymczasowa** / M. Denkiewicz // *Rynek Pracy*. - 2004, nr 5, s. 64-73.
- **Praca tymczasowa : pytania i odpowiedzi** / M. Frączek, M. Łajeczko // *Służba Pracownicza*. - 2005, nr 2, s. 11-13.
- **Praca w ramach umów dwustronnych** / K. Witak // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 3, s. 83-86.
Możliwości podejmowania pracy we Francji.
- **Praca w Szwecji : nowe zasady podejmowania pracy** / AKŁ // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 3, s. 78-82.
- **Praktyczny poradnik dla poszukujących pracy w krajach Unii Europejskiej : informacje, adresy, bazy danych, wzory dokumentów** / I. Kienzler. - Gdynia : IVAX, 2004. - 150 s.
- **Program 50+** / AKŁ [A. Kłossowska] // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 2, s. 33-36.
Omów. programu aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia, opracowanego przez Min. Gospodarki i Pracy w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia.
- **Przyszłość pracy w XXI wieku** / red. S. Borkowska. - Warszawa : IPiSS, 2004. - 377 s.

- **Rola małych i średnich przedsiębiorstw w kreowaniu popytu na pracę** / Z. Pawłowska // *Wiadomości Statystyczne*. - 2005, nr 2, s. 34-46.
- **Składki na Fundusz Pracy** / I. Kostrzewa // *Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie*. - 2005, nr 1, s. 10-14.
- **Składki na Fundusz Pracy - wysokość, zwolnienia** / A. Pędziński // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2005, nr 5, s. 19-21.
- **Status prawny bezrobotnych z grup szczególnego ryzyka** / E. Staszewska // *Polityka Społeczna*. - 2005, nr 1, s. 10-14.
- **Staż i przygotowanie zawodowe młodych bezrobotnych** / M. Nojszewska-Dochev, H. Rogala // *Slużba Pracownicza*. - 2005, nr 1, s. 13-15.
Omów. rozp. min. gospodarki i pracy z 24 sierpnia 2004 r. (Dz. U. nr 185 poz. 1912).
- **Śląski rynek pracy : analiza wielowymiarowa : praca zbiorowa** / pod red. A. S. Barczaka, K. Tausza. - Warszawa : GIG, 2004. - 210 s.
- **Środki indywidualnej ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu** / R. Babińska // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2005, nr 3, s. 23-30.
- **Telepraca - formy organizacyjne i możliwości rozwoju** / A. Birski // *Przegląd Organizacji*. - 2005, nr 2, s. 26-30.
- **Telepraca osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w Polsce** / B. Kurkus-Rozowska // *Bezpieczeństwo Pracy*. - 2005, nr 1, s. 14-17.
- **Trwale wysokie bezrobocie w Polsce : wyjaśnienia i propozycje** / M. Góra // *Ekonomista*. - 2005, nr 1, s. 27-48.

- **Umowa na czas określony i na czas wykonywania określonej pracy** / M. T. Romer // *Prawo Pracy*. - 2005, nr 3, s. 3-11.
- **Unia nie tylko dla Goliatów** / I. Kołodziejczyk-Olczak, M. Chmielewska-Anielak. - Cz. 1-3 // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 11, s. 32-35 ; nr 12, s. 22-24 ; 2005, nr 2, s. 23-24.
Programy szkoleniowe w małych i średnich przedsiębiorstwach - według badań przeprowadzonych w ramach unijnego projektu „Leonardo da Vinci”.
- **Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych - czy zmiany są konieczne?** / D. Dorre-Nowak, S. Koczur // *Monitor Prawa Pracy*. - 2005, nr 1, s. 350-355.
- **Wielkość zatrudnienia pracowniczego u jednego pracodawcy** / B. Cudowski. - *Państwo i Prawo*. - 2005, z. 3, s. 87-98.
- **Więcej pracy na otwartym rynku** / M. Jurczewska // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 71, s. 25.
Wzrost zatrudnienia niepełnosprawnych poza sektorem pracy chronionej po wprowadzeniu przez rząd dopłat do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników dla pracodawców z otwartego rynku pracy.
- **Wybór metod w poszukiwaniu pracy przez bezrobotnych absolwentów** / R. Lasmanowicz // *Polityka Społeczna*. - 2004, nr 11/12, s. 13-16.
- **Wykształcenie i rynek pracy nie idą w parze** / M. Jurczewska // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 61, s. 25.
Porównanie najpopularniejszych kierunków studiów i zawodów, w których powstanie największa liczba miejsc pracy do 2010 r.

- **Zatrudnianie niepełnosprawnych : dofinansowywanie wynagrodzeń** / L. Klimkiewicz. Cz. 1-5 // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 26, s. 26 nr 27, s. 27 ; nr 28, s. 28 ; nr 29 s. 26 ; nr 30, s. 27.
- **Zatrudnianie niepełnosprawnych - obowiązki pracodawcy** / R. Maliszewski // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2005, nr 12, s. 14-15.
Konieczność respektowania dodatkowych uprawnień pracowników niepełnosprawnych.
- **Zestresowani bezrobociem** / Ola Kurowska // *Życie Warszawy*. - 2005, nr 96 : 26.04, s. 2-3.
Liczba osób leczących się w poradniach psychologicznych a mapa polskiego bezrobocia.

Przegląd zagraniczny

- Absicherung bei Langzeitarbeitslosigkeit : Unterschiede zwischen zukünftigem Arbeitslosengeld II und bisheriger Arbeitslosen – und Sozialhilfe / G. Bäcker, A. Koch // *Soziale Sicherheit*. - 2004, nr 3, s. 88-94, tab.

Zabezpieczenie przy długotrwałym bezrobociu : różnice między przyszłym zasiłkiem dla bezrobotnych, a dotychczasową pomocą dla bezrobotnych i pomocą społeczną

Zdaniem autorów połączenie „pomocy dla bezrobotnych” i „pomocy socjalnej” adresowanej do osób pozostających bez pracy było jednym z głównych założeń przygotowywanego przez czerwono-zieloną koalicję rządową dokumentu „Agenda 2010” nowej polityki społecznej i rynku pracy. Od nowego roku „zasiłek dla bezrobotnych” powinien zastąpić dotychczasowe świadczenia. Nieaktywni zawodowo członkowie rodzin, którzy prowadzą wspólnie z osobą bezrobotną gospodarstwo domowe, mogą liczyć na zasiłek socjalny. Autorzy analizowali rozwiązania w dotychczas obowiązującym systemie świadczeń dla osób długotrwale bezrobotnych i ich rodzin oraz przepisy, które zaczną obowiązywać od 1.01.2005 r. Aktywnemu wspieraniu osób długotrwale pozostających bez pracy mają służyć m.in. zmiany w finansowaniu świadczeń przez władze centralne, kraje związkowe i gminy. Autorzy są zdania, że nowe świadczenia to w rzeczywistości wąsko rozumiana pomoc socjalna. Na skutek znacznego zaostrzenia kryteriów ich przyznawania wiele osób, które posiadają prawo do dotychczasowych świadczeń może je w przyszłości utracić, należy też liczyć się z poważnym obniżeniem wysokości świadczeń. Na wprowadzeniu zmian prawdopodobnie skorzysta jedynie

wąska grupa bezrobotnych otrzymujących pomoc socjalną. Oznacza to dalsze pogarszanie się sytuacji osób długo pozostających bez pracy. Autorzy są przeświadczeni, że skrócenie okresu wypłacania świadczeń i zaostrenie kryteriów ich przyznawania zobliguje bezrobotnych do podejmowania „gorszych”, nisko płatnych prac. W 2005 r. w takiej sytuacji może się znaleźć 2,6 mln osób. Według danych zebranych przez związek zawodowy DGB w sektorze niskich wynagrodzeń pracuje obecnie w Niemczech 6,5 mln osób. Nowe regulacje mogą, w opinii autorów, dodatkowo przyczynić się do dalszego spadku płac.

- *Auslandswachstum ist nicht Verlagerung* / M. Wortmann // *Die Mitbestimmung*. - 2004, nr 3, s. 39-41, rys.

Wzrost zatrudnienia za granicą nie oznacza przenoszenia miejsc pracy

Autor zwraca uwagę na lansowaną przez wielu badaczy tezę, iż niemieckie przedsiębiorstwa przenosząc w znacznym stopniu swoją produkcję za granicę, a także badania naukowe, przyczyniają się do tego, iż miejsca pracy w niemieckich firmach powstają już tylko w zasadzie w zagranicznych filiach. Tym samym wskazują oni na przenoszenie produkcji przez multinarodowe koncerny jako na istotną przyczynę bezrobocia w kraju. Tego typu wnioski zawarte są m.in. w badaniu DIHK, gdzie stwierdzono, iż niemieckie firmy co roku przenoszą za granicę prawie 100 tys. miejsc pracy, z tego prawie połowa jest przenoszona w następstwie likwidacji miejsc pracy w Niemczech. Zdaniem autora rzeczywistość wygląda zupełnie inaczej, ponieważ badania przeszacowują wielokrotnie rzeczywisty rozmiar tego zjawiska. Wynika to z tego, iż badania te opierają się na błędnych założeniach, gdyż wzrost zatrudnienia w zagranicznych filiach interpretowany jest jako tworzenie nowych miejsc pracy. Autor jest zdania, iż znacznie lepszym wskaźnikiem określającym skalę zjawiska jest liczba zatrudnionych. Pozwala ona bowiem określić kierunki ekspansji oraz wzrost lub spadek zatrudnienia w konkretnych państwach. Ponadto w przypadku wielu niemieckich firm, wiele inwestycji zagranicznych powstało na drodze umów joint

venture oraz przejęć kapitałowych, miało to miejsc np. w przypadku firm z krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w wyniku których nie powstały nowe miejsca pracy, a wręcz przeciwnie w wyniku takich przejęć przeprowadzona była restrukturyzacja i redukcja zatrudnienia. Na zakończenie autor zaznacza, iż procesu przenoszenia miejsc pracy do krajów o niskich kosztach, z myślą o produkcji na rynek niemiecki nie da się zatrzymać, gdyż trwa on już od lat 60. Tylko obecnie przenoszenie miejsc pracy ma dla osób z dotkniętych nim branż bardzo przykre konsekwencje, których nie było w dobie pełnego zatrudnienia. Wówczas osoby dotknięte redukcją bez problemu mogły znaleźć pracę o zbliżonym charakterze, podczas gdy obecnie jest to prawie niemożliwe.

- „Basel II” - Auch ein Thema für die Agenturen für Arbeit / K. Berlingen // *Arbeit und Beruf*. - 2004, nr 2, s. 44-45, tab.

Bazylea II - także temat dla agencji ds. pracy

Nowe regulacje dotyczące ustalania wysokości własnego kapitału przy przyznawaniu przez banki kredytów małym i średnim przedsiębiorstwom (KMU) stanowią dla autora pretekst do rozważań na temat sytuacji tych podmiotów w Niemczech. Jest on zdania, iż nowe przepisy, które najprawdopodobniej wejdą w życie w 2007 r., zaostrzające zasady przyznawania kredytów bankowych tej grupie firm spowodują, że wiele przedsiębiorstw będzie miało poważne problemy z pozyskiwaniem kapitału na prowadzenie działalności. Autor podkreśla, iż ten czarny scenariusz jest bardzo prawdopodobny, ponieważ w porównaniu z innymi państwami UE małe i średnie firmy niemieckie posiadają najmniejszy kapitał własny. Zwraca też uwagę na to, że wprowadzenie utrudnień w dostępie do kapitału może przyczynić się do wzrostu bezrobocia. W małych i średnich firmach (do 500 osób) pracuje ponad 80% wszystkich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na terenie Niemiec, tzn. 17,5 mln osób. Autor dochodzi do wniosku, iż instytucją, która może świadczyć pomoc przedsiębiorstwom w przypadku jakichkolwiek problemów powinna być Federalna Agencja ds. Pracy (BA). Proponuje on wsparcie polegające na usługach doradczych. BA nie zatrudnia co

prawda odpowiedniej liczby fachowców reprezentujących wszystkie branże, ale np. w zakresie usług bankowych można skorzystać z pomocy prawie 10 tys. bezrobotnych bankowców, zwolnionych w ostatnim czasie z pracy. Mogliby oni świadczyć usługi doradcze w ramach programu „ja-firma”. Autor jest zdania, że w przyszłości usługi doradcze dla przedsiębiorców powinny stanowić najważniejszą aktywność BA. Rząd mógłby nawiązać w tym zakresie współpracę z izbami przemysłowymi i rzemieślniczymi. Warunkiem skuteczności takiej pomocy jest znajomość problemów, z którymi borykają się przedsiębiorstwa. Autor sugeruje, iż podejmowane działania obok klasycznych konsultacji, powinny również polegać na korzystaniu z pomocy bezrobotnych specjalistów z dużym doświadczeniem zawodowym.

- Decent work in Denmark : employment, social efficiency and economic security / ed. P. Egger, W. Sengenberger. - Geneva : Intern. Labour Office, 2003. – 111 s.

Praca o przyzwoitym dochodzie w Danii : zatrudnienie, efektywność programów opieki społecznej i bezpieczeństwo ekonomiczne

Jednym z głównych wyzwań współczesnych międzynarodowej społeczności stanowi uczynienie zglobalizowanego świata pracy przyjaznym i przynoszącym korzyści człowiekowi. Publikacja analizuje sytuację w tym zakresie w Danii, jednym z niewielu krajów, które w udany sposób integrują wyzwania globalnej gospodarki z własną polityką społeczną i ekonomiczną. Sprostanie wymogom nieustannej konkurencyjności na poziomie globalnym przy równoczesnym utrzymaniu wysokich standardów w dziedzinie pracy i ochrony społecznej stanowi poważne wyzwanie, ale autorzy dowodzą, że Dania wypracowała sobie właśnie oryginalne, pionierskie mechanizmy pozwalające osiągnąć w tym zakresie równowagę oraz promować pracę o przyzwoitym dochodzie dla wszystkich. Książka prezentuje, w jaki sposób wspomniane mechanizmy mogą sprawnie funkcjonować, nie będąc rezultatem i wypadkową wysokiego poziomu rozwoju ekonomicznego, ale raczej stanowiąc podstawę jego napędzania i podnoszenia konkurencyjności. Publikacja pokazuje

również w jaki sposób integracja polityki społecznej i gospodarczej z dialogiem społecznym mogą odgrywać podstawową rolę w skutecznym funkcjonowaniu wprowadzonych mechanizmów. W opracowaniu zwrócono również uwagę na inne elementy dynamicznej duńskiej polityki, takie jak systemy szkolenia zawodowego i edukacji, aktywną politykę rynku pracy, łączenie elastyczności rynku pracy z bezpieczeństwem w zatrudnieniu, ochronę socjalną, reformę opieki społecznej oraz inne programy mające na celu godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Dania, jak wynika z opracowania, jest jedynym państwem europejskim, które wdraża otwartą i skuteczną ochronę społeczną, elastyczne zatrudnienie i bezpieczeństwo dochodów, notuje wysoki wskaźnik udziału w rynku pracy, równość płci w zatrudnieniu oraz politykę przyjazną rodzinie. Wszystko to zostało omówione w postaci kolejnych lekcji poglądowych, mogących stanowić doskonały punkt wyjścia dla innych państw poszukujących narzędzi i metod wzmocnienia swojej gospodarki.

- Deficyt kwalifikacji i navykov na rynku truda (nedostatok predloženiija, ograničeniija sprosa ili ložnye signaly rabotodatelej) / V. Gimpel'son // *Voprosy Èkonomiki*. - 2004, nr 3, s. 76-94, tab.

Deficyt kwalifikacji i doświadczenia na rynku pracy (brak ofert, ograniczenia popytu czy fałszywe sygnały pracodawców)

Wszystkie badania prowadzone w rosyjskich przedsiębiorstwach przemysłowych niezbicie świadczą o tym, że obecny poziom produkcji mógłby być zrealizowany przy znacznie mniejszej liczbie zatrudnionych. Jakkolwiek liczba ta stanowiła w 1998 r. 60% stanu z 1991 r., to jednak 36% przedsiębiorstw nadal wykazywała znaczną skalę zbędnego zatrudnienia. W związku z przyspieszeniem od 1999 r. w Rosji tempa rozwoju gospodarki i wzrostem wydajności pracy pracodawcy z przedsiębiorstw przemysłowych coraz częściej wskazują na występujący niedostatek podaży wykwalifikowanej siły roboczej, jako istotny czynnik ograniczający wzrost produkcji. Przedsiębiorstwa przechodzą więc ze stanu „nadzatrudnienia” do sytuacji „podzatrudnienia”, co stało się przyczyną poważnych nacisków na zmianę systemu kształcenia

zawodowego w celu zwiększenia liczby kształconych w zawodach deficytowych. Coraz silniejsze są głosy domagające się zdecydowanego wzrostu roli państwa w kształtowaniu zakresu i struktury przygotowania kadr w poszczególnych specjalnościach. Możliwość prognozowania popytu na poszczególne zawody i specjalności na rynku pracy jest jednak bardzo ograniczona. Przedstawiono dwie wersje metodologii takiego prognozowania.

- *Ėkonomičeskaja aktivnost' naselenija : uslovija i factory / S. Rošin // Ćelovek i Trud. – 2004, nr 2, s. 46-48, tab.*

Aktywność ekonomiczna ludności – warunki i czynniki

Przy analizie ekonomicznej aktywności ludności, uwaga badaczy skoncentrowana jest z reguły na aspektach ilościowych i demograficznych. Dla obiektywnej oceny sytuacji, prognozowania tendencji i opracowania zaleceń, ważne jest udzielenie odpowiedzi jak działają czynniki ekonomiczne, czy poziom ekonomicznej aktywności ludności zależy od wzrostu lub spadku wynagrodzenia za pracę i od bezrobocia, czy też podaż pracy jest w stosunku do tych parametrów nieelastyczna, czy oddziaływanie czynników ekonomicznych jest jednakowe na różne grupy społeczno-demograficzne. Przedstawiono wyniki monitoringu w Rosji z lat 1994–2000, uwzględniającego informacje respondentów dotyczące nie tylko ich ekonomicznej aktywności, ale również sytuacji dochodowej. Ogólnie w tym okresie stwierdzono spadek ekonomicznej aktywności zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. Odbył się to głównie kosztem skrajnych grup wiekowych (najmłodszych i najstarszych), wśród mężczyzn w większym stopniu kosztem osób starszych, u kobiet głównie młodych. Proponowane na rynku pracy stawki wynagrodzeń wpływają na decyzje o podejmowaniu pracy. Im wyższe wynagrodzenie, tym większa motywacja rozpoczęcia pracy. Natomiast zwiększenie dochodów spoza pracy wpływa negatywnie na decyzje o podejmowaniu pracy. W każdym przypadku poziom aktywności ekonomicznej i wybór miejsca pracy zależy od grupy czynników określających relacje między płacą minimalną, za którą człowiek jest skłonny pracować, a wynagrodzeniem oferowanym na rynku pracy.

- External churning and internal flexibility : evidence on the functional flexibility and core-periphery hypotheses / P. Cappelli, D. Neumark // *Industrial Relations*. - 2004, nr 1, s. 148-182, tab. bibliogr.

Zewnętrzne wzburzenie a wewnętrzna elastyczność : dowody na elastyczność funkcjonalną i potwierdzające hipotezę o rdzeniu i peryferiach

Restrukturyzacja firm oraz zwolnienia grupowe z lat 80. i 90. ub. wieku w USA skoncentrowały uwagę badaczy na zagadnieniu wahań w zakresie bezpieczeństwa zatrudnienia (ryzyku utraty pracy) oraz niestabilności zatrudnienia. Większość dotychczasowych badań wskazuje na wyraźny spadek stałości zatrudnienia i jego bezpieczeństwa przynajmniej dla niektórych grup pracowników, zwraca również uwagę na rozwój tzw. zatrudnienia nieregularnego lub okresowego, mniej stabilnego i bezpiecznego niż tradycyjne formy pracy. Autorzy podjęli dalsze badania tej problematyki, a szczególnie kwestii stabilności zatrudnienia i bezpieczeństwa na rynku pracy w ramach trzech zachodzących niezależnie od siebie procesów. Pierwszy dotyczy decyzji pracodawców o redukcji personelu poprzez zwolnienia grupowe lub indywidualne (tzw. niedobrowolny przepływ siły roboczej), drugi związany jest z decyzją pracodawców o zmianach w oferowanych formach zatrudnienia w kierunku zatrudnienia nieregularnego, trzeci wiąże się z decyzjami pracowników o odejściu z pracy, czyli tzw. dobrowolnym przepływem siły roboczej. Analizowano relacje pomiędzy stopniem zewnętrznego wobec firmy zamieszania w zasobach siły roboczej, spowodowanego zarówno dobrowolnym, jak i przymusowym odpływem, a nieregularnymi formami zatrudnienia i wewnętrzną organizacją pracy w firmie (stopniem jej uelastycznienia). Badano hipotezę zakładającą, że elastyczność ta może zostać osiągnięta dzięki wewnętrznym zmianom organizacji pracy (m.in. ograniczenie liczby stałych pracowników), którym sprzyja zewnętrzna podaż zwolnionej wcześniej siły roboczej i możliwość zaoferowania jej alternatywnych lub elastycznych form pracy. Z analiz wynika jednak, że wewnętrzne elastyczne systemy organizacji pracy, zapewniające bezpieczeństwo zatrudnienia stałym pracownikom mają

wpływ na redukcję dobrowolnego i przymusowego odpływu pracowników, a istnienie alternatywnych form zatrudnienia przyczynia się także do zmniejszenia przepływu w obrębie stałej grupy pracowników w firmie niezależnie od sektora gospodarki.

- Für eine Renaissance des Zweiten Arbeitsmarktes : Fördern und Fordern auch bei ABM / M. Frank // *Soziale Sicherheit*. - 2004, nr 3, s. 96-102.
Renesans drugiego rynku pracy : wymagać i wspierać także w ABM
Artykuł poświęcony jest analizie instrumentu służącego wspieraniu zatrudnienia znanego w Niemczech pod nazwą ABM. Do niedawna był on powszechnie stosowany przez niemieckie urzędy pracy, jednak obecnie jest znacznie rzadziej wykorzystywany, a oferowane w jego ramach świadczenia dla pracowników i pracodawców zostały znacznie zredukowane. Autor przedstawił jak w ciągu ostatnich 15 lat zmniejszyło się wykorzystanie tego instrumentu. W Niemczech Zachodnich spadło ono ze 155 tys. w 1988 r. do 39 tys. osób objętych tym instrumentem w 2003 r. Natomiast we Wschodnich Niemczech liczba osób korzystających z ABM zmniejszyła się z 350 tys. w 1992 r., do 86 tys. w 2002 r. W połowie lat 90. wprowadzono środki o charakterze strukturalnym, które w założeniu miały zastąpić ABM. Nie okazały się one jednak skuteczne w hamowaniu spadku zatrudnienia na tzw. drugim, subsydiowanym rynku pracy. Można wyróżnić cztery zasadnicze przyczyny, które spowodowały ograniczenie zastosowania ABM. Pierwszą z nich jest kryzys finansowy ubezpieczeń od bezrobocia, wysokie koszty aktywizacji zawodowej bezrobotnych oraz deficyt budżetowy Federalnej Agencji Pracy (BA). Pod wpływem silnej krytyki Agencja zdecydowała się na zastosowanie innych technik mobilizacji bezrobotnych. ABM jest krytykowane również przez pracodawców, którzy dążą do obniżenia składek na ubezpieczenie od bezrobocia oraz likwidacji tzw. solidarnościowego wsparcia aktywnej polityki rynku pracy. Według studentów wyższej szkoły zawodowej BA można wymienić kilka konkretnych propozycji, które mogłyby przyczynić się do ożywienia i rozwoju w dłuższej perspektywie drugiego rynku pracy. Często poddawane są krytyce

zmiany w przepisach o ABM wprowadzone przez tzw. III prawo Harzta. W wyniku tej nowelizacji doszło do radykalnego obniżenia wysokości środków przeznaczonych na ABM i skrócenia okresu dofinansowania. Ograniczanie wysokości dopłat do zatrudniania pracowników, szczególnie w przypadku zadań wymagających wysokich kwalifikacji, zamiast zachęcać będzie raczej odstraszać potencjalnych zainteresowanych od skorzystania z tej formy wsparcia zatrudnienia.

- Maštaby i struktura neformal'noj zanjatosti / S. Gorisov // *Voprosy Èkonomiki*. - 2004, nr 3, s. 15-127, tab.

Skala i struktura zatrudnienia nieformalnego

Pod wpływem kryzysowych zjawisk gospodarczych, w tym na rynku pracy, w latach 90. następował intensywny odpływ ludności z zatrudnienia w sferze oficjalnie rejestrowanej do sektora nieformalnego. W okresie tym rynek pracy charakteryzował się znacznym pogorszeniem ekonomicznej i prawnej sytuacji pracowników najemnych, w tym ostrym spadkiem wynagrodzeń i praktycznie zupełnym brakiem ochrony prawnej pracowników najemnych w sferze niepaństwowej. W tych warunkach masowy rozwój sfery zatrudnienia nieformalnego można było rozpatrywać, jako przejaw mechanizmu samoregulacji ekonomiki, wymuszoną formę adaptacji ludności do komplikującej się sytuacji społeczno-gospodarczej. Rola nieformalnego rynku pracy w ekonomice rosyjskiej jest niejednoznaczna – poglądy na ten temat są bardzo zróżnicowane. Wśród negatywnych skutków nieformalnego rynku pracy wskazuje się straty budżetu państwa z tytułu unikania opodatkowania ukrytych dochodów i negatywny wpływ na efektywność ekonomiki formalnej. Ta forma zatrudnienia nadaje procesom na rynku pracy ukryty charakter, utrwalający negatywne tendencje, co nie sprzyja kształtowaniu skutecznego rynkowego mechanizmu regulowania rynku pracy. Jako robocze kryterium osób sektora nieformalnego Komitet Pracy przyjął brak rejestracji jako osoby prawnej. W rezultacie do nieformalnego zatrudnienia zaliczane są wszystkie przedsiębiorstwa nie mające osobowości prawnej, często mające duże obroty działalności gospodarczej i dużą liczbę zatrudnionych. Z badań wynika, że najwięcej

nieformalnie zatrudnionych jest wśród bezrobotnych (30%), osób uczących się (18%) i osób w wieku do 29 lat (15%).

- Neglecting Europe : explaining the predominance of American ideas in new labour's welfare policies since 1997 / A. Daguerre, P. Taylor-Gooby // *Journal of European Social Policy*. - 2004, nr 1, s. 25-39, tab. bibliogr.

Lekceważenie Europy : wyjaśnianie dominacji idei amerykańskich w polityce społecznej w obszarze rynku pracy od 1997 r.

Historia kontaktów politycznych, wpływu i transferu ideologii pomiędzy Europą, a Ameryką, a szczególnie Wielką Brytanią i USA. W latach 80. zarówno M. Thatcher, jak i R. Regan byli zwolennikami doktryny neoliberalizmu. Rząd T. Blaira kontynuuje tradycję dobrej kooperacji z partnerem zza Atlantyku, choć widoczne są też tendencje zmierzające w kierunku europeizacji brytyjskiej polityki. Zwrócono uwagę na istnienie pewnej wspólnoty dziedzictwa kulturowego, łączącej kraje anglosaskie. W Wielkiej Brytanii bezrobocie potraktowano jako porażkę natury politycznej, a przy wyborze jednego z trzech konkurujących ze sobą paradygmatów: nordyckiej polityki aktywizacji (która zainspirowała twórców europejskiej strategii zatrudnienia), francuskiego modelu integracji społecznej czy też systemu amerykańskiego, mimo silnych inspiracji skandynawskich, zwyciężyła myśl amerykańska. Jednym z elementów, które spotkały się z największym zainteresowaniem brytyjskich polityków były specjalistyczne amerykańskie instrumenty – programy wsparcia dla rodzin w potrzebie oraz pomoc dla rodzin mających dzieci na utrzymaniu. Inicjatywy te stworzyły beneficjentom, głównie samotnym matkom, możliwości otrzymywania wsparcia finansowego i jednocześnie obligowały je do jak najszybszego znalezienia zatrudnienia. Lata 1997–1998 oraz 2001–2003 to kolejny etap dominacji doktryny amerykańskiej. Przeprowadzono gruntowną reorganizację służb zatrudnienia i utworzono centra pracy+. Czołowi politycy pytani o źródła inspiracji niezmiennie wskazywali na Stany Zjednoczone. Podkreślali wręcz, że nie są zainteresowani tym co dzieje się w Europie, a kopiowanie Szwecji nie ma najmniejszego sensu. Decydowano się tak

działać nawet mając świadomość, że pewnych rozwiązań amerykańskich nie da się zaszczerpić na gruncie brytyjskim.

- Ocenka estestvennogo urovnja bezroboticy v Rossii v 1994-2003 gg. : ěmpiričeskij analiz / V. Bragin, V. Osakovskij // *Voprosy Ėkonomiki*. - 2004, nr 3, s. 95-104, tab. wykr.

Ocena naturalnego poziomu bezrobocia w Rosji w latach 1994-2003 – analiza empiryczna

W rezultacie liberalizacji gospodarki rosyjskiej od 1990 r. powstało nowe dla Rosji zjawisko, którym jest jawne bezrobocie. Jednak wbrew szeroko rozpowszechnionym prognozom nie przybrało ono katastrofalnych rozmiarów. Jeżeli w okresie tym produkcja globalna spadła prawie o 50%, to maksymalny spadek liczby zatrudnionych wyniósł tylko 18%, a udział bezrobotnych w całym tym okresie nie przekraczał 13–14%, by w 2003 r. spaść poniżej 8% ogólnej liczby ludności aktywnej zawodowo. Wyjaśnieniem tego zjawiska jest to, że pierwotna korekta rynku pracy w warunkach spadku produkcji nastąpiła głównie kosztem spadku realnych dochodów pracowników, a nie redukcji zatrudnienia. Sprzyjała temu ekspansjonistyczna polityka Centralnego Banku Rosji wyzwalająca na początku lat 90. hiperinflację i spadek dochodów realnych przy nominalnym ich wzroście. Dodatkowo jedną z ważnych tendencji na rynku pracy w tym okresie było obniżenie ekonomicznej aktywności ludności o 6%, co oznaczało odejście z rynku pracy 7,7 mln osób. Opisano możliwość zastosowania w warunkach rosyjskich japońskiej metody prognozowania naturalnego (opartego na czynnikach demograficznych, instytucjonalnych i socjalnych) poziomu bezrobocia.

- Rossija, Uzbekistan : tendencii v strukture zanjatosti / B. Murtozaev // *Čelovek i Trud*. – 2004, nr 3, s. 55-57, tab.

Rosja i Uzbekistan : tendencje w strukturze zatrudnienia

Zgodność poziomu i struktury zatrudnienia z wymogami społeczno-ekonomicznymi ludności ocenia się wg kryteriów zbilansowania miejsc pracy i zasobów pracy w ramach krajowego i lokalnych rynków pracy.

W czasach radzieckich specjalizacją Republiki Uzbeckiej było rolnictwo. W celu określenia w jakim stopniu obecna gałęziowa struktura zatrudnienia tego kraju sprzyja osiągnięciu jego celów społeczno-gospodarczych przeprowadzono analizę porównawczą struktury zatrudnienia wg gałęzi gospodarki Federacji Rosyjskiej i Republiki Uzbeckiej. Wprawdzie skala udziału zatrudnienia w przemyśle rosyjskim była znacznie wyższa niż w uzbeckim, jednak w latach 1970–2000 obniżyła się bardziej niż w Uzbekistanie; w latach 1995–2000 udział zatrudnionych w przemyśle rosyjskim spadł o 2%, w Uzbekistanie o 0,2%. Jednak w Rosji przemysł jest nadal wiodącym sektorem zatrudnienia, a w Uzbekistanie przeludnione rolnictwo o wysokim bezrobociu. W latach 1970–1980 udział zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie spadł z 17% do 15%, po czym wskaźnik ten ustabilizował się w granicach 14–15%. W tablicy zaprezentowano analizę przemian struktury zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle w Rosji i Uzbekistanie.

- *Rossijska służba zanjatosti : degradacija ili renesans / T. Četvernina // Čelovek i Trud. - 2004, nr 3, s. 48-54, tab.*

Rosyjska służba zatrudnienia : degradacja czy renesans

Ważnym krokiem w kształtowaniu infrastruktury rosyjskiego rynku pracy stało się utworzenie na początku lat 90. państwowej służby zatrudnienia. W odróżnieniu od państw zachodnich, gdzie system służb zatrudnienia rozwijał się równoległe z ewolucją poglądów społeczeństwa na politykę zatrudnienia w całości, w Rosji kształtowała się ona na płaszczyźnie braku kompleksowej koncepcji polityki zatrudnienia, co w praktyce prowadziło do obniżenia rangi problemu bezrobocia. W okresie 1991–1995, gdy powstawała realna perspektywa masowego bezrobocia zwrócono uwagę na potrzebę tworzenia wyspecjalizowanych struktur państwowych, warunkujących wzrost wpływu państwa na tworzenie nowych instytucji rynku pracy. Przyjęto ustawę o zatrudnieniu, utworzono pozabudżetowy fundusz zatrudnienia oraz centrum federalnej służby regulującej procesy zatrudnienia w skali kraju i poszczególnych regionów. Jednak służby te szybko usatysfakcjonowane zostały rzekomymi sukcesami. Około 35% dyrektorów rejonowych

służb zatrudnienia deklarowało, że o pracę zwracają się do nich głównie „wałkonie i pijacy”. W wyniku takich poglądów odmawiano rejestracji bezrobotnych (około 34%). W mniejszym stopniu odnosi się to do kobiet, które zdaniem służb zatrudnienia są mniej skłonne do próżniactwa. Obecnie zmienia się pozytywnie stosunek bezrobotnych do skuteczności działania służb zatrudnienia.

- Vnutrennij rynek truda v sisteme social'no-trudowych otnošenij / J. Odegov, G. Rudenko // *Voprosy Ékonomiki*. - 2004, nr 3, s. 105-114, rys.

Wewnętrzny rynek pracy w systemie stosunków pracy

Rynek pracy jest podstawowym elementem gospodarki rynkowej. W jego ramach realizują się procesy kupna – sprzedaży najważniejszego czynnika produkcji – siły roboczej. Określa on zwłaszcza efektywność wykorzystania pracy pracowników najemnych. Stosunki w sferze pracy są decydującym elementem systemu ekonomicznego w każdym kraju, co uwarunkowane jest wysoką rolą pracy w życiu każdego człowieka, jak i społeczeństwa. Rynek pracy definiuje się, jako system stosunków społeczno-ekonomicznych w sferze kształtowania, podziału i wykorzystania siły roboczej w warunkach jej towarowości. Odnosi się to do wszystkich poziomów rynku pracy - krajowego, gałęziowego, regionalnego i przedsiębiorstwa. Odrębnym przedmiotem dyskusji jest pytanie, jakie kategorie ludności są podmiotami rynku pracy. Różnice poglądów dotyczą głównie sytuacji ludności zatrudnionej najemnie. Zaprezentowano poglądy różnych autorów zarówno w tej sprawie, jak i z toczącej się w Rosji dyskusji na temat szczególnych cech mechanizmu funkcjonowania wewnętrznego rynku pracy przedsiębiorstwa (organizacji).

- Women and IT contracting work - a testing process / S. Grey, G. Healy // *New Technology Work and Employment*. - 2004, nr 1, s. 30-42 bibliogr.

Kobiety a praca kontraktowa specjalistek informatyków – proces testowania

Niniejszy artykuł bada przebieg kariery zawodowej i doświadczenia zawodowe wysoko wykwalifikowanych kobiet-informatyków, grupy

zawodowej, która, ostatnio poczuła brak bezpieczeństwa zatrudnienia mimo swojej wysokiej pozycji na rynku pracy w Wielkiej Brytanii. W szczególności autorki analizują rodzaj motywacji, jaki towarzyszy osobom z tej grupy, które zatrudniają się na kontraktach, to co ich zachęca do tej formy zatrudnienia i co do niej zniechęca. Następnie artykuł prezentuje analizę relacji pomiędzy stałym personelem (zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin na regularnych zasadach) i osobami na kontraktach w kontekście możliwości zachowania autonomii i pozycji zawodowej. Naświetla także doświadczenia kobiet dotyczące postrzegania ich płci w tej zdominowanej przez mężczyzn grupie pracowników-informatyków. Z prezentowanych w pracy rezultatów badań wynika, że kobiety-informatycy mimo świadomości posiadania wysokiego statusu na rynku pracy, wysokich kwalifikacji, które pozwalają im omijać wszystkie negatywne skutki podejmowania tradycyjnej pracy kontraktowej nie znajdują zatrudnienia odpowiadającego ich umiejętnościom i potrzebom. Wynika to z jednej strony z istnienia swoistej hierarchii w zawodzie informatyków, dominacji tej grupy przez mężczyzn, niechętnych wobec dopuszczania kobiet do interesujących zawodowo i finansowo rodzajów zatrudnienia, a z drugiej nieustannej fluktuacji w zapotrzebowaniu klientów na usługi kontraktowe. Dotychczas kobiety-informatycy zapewniały sobie bezpieczeństwo zatrudnienia stosując powtarzalność współpracy kontraktowej z daną firmą. Obecnie ze względu na wspomniane ciągle zmiany w zakresie popytu na usługi tego rodzaju na rynku i wzrastającą konkurencję nawet w tak ekskluzywnej grupie wyspecjalizowanych usługodawców zmniejszyła się długość i regularność zawierania kontraktów z jednym pracodawcą. W tej sytuacji zwiększyła się rola testowania jakości proponowanych usług poprzez zamówienia ekspertyz przygotowywanych przez poszczególnych fachowców w celu ich porównania. Wraz ze wzrastającą konkurencją walka o zatrudnienie staje się więc coraz silniejsza, powoduje to również zadowalanie się kobiet-informatyków każdym zdobytym kontraktem, a nie daje tak jak dotychczas możliwości dokonania swobodnego wyboru wśród prezentowanych ofert.

- Work orientations of female returners / H. Doorewaard, J. Hendrickx, P. Verschuren // *Work Employment and Society* - 2004, nr 1, s. 7-27, tab. bibliogr.

Orientacja zawodowa powracających do zatrudnienia kobiet

Dotychczas w licznych opracowaniach naukowych krytykowano teorię preferencji Hakima, mówiącą o niejednolitości oczekiwań kobiet w odniesieniu do godzenia ze sobą życia zawodowego z rodzinnym, a zwłaszcza dowodzącą, że ich preferencje podjęcia pracy zarobkowej lub pozostania w domu zależą wyłącznie od ich osobistego wyboru. Inni badacze podkreślali z kolei, że największy wpływ na preferencje kobiet w tym zakresie ma sytuacja osobista, finansowa i rodzinna. Autorzy artykułu dodali swój głos do tej dyskusji w postaci analizy orientacji zawodowej kobiet powracających na rynek pracy i ich preferencji w poszukiwaniach zatrudnienia. Badania opierały się na danych zgromadzonych w ramach projektu badawczego „Opcje zawodowe przyszłości” prowadzonego przez Europejską Fundację Poprawy Warunków Życia i Pracy w latach 1997–98. Autorzy analizowali te dane zebrane od 25 269 respondentek z 15 krajów Unii Europejskiej i Norwegii, pod kątem oceny, czy decyzja o podjęciu pracy zarobkowej wiąże się z chęcią zatrudnienia się tylko w określonej kategorii zawodów, czy też występuje silna motywacja do podejmowania jakiegokolwiek płatnej pracy. Przeprowadzone analizy wskazują, że im starszy wiek kobiety powracającej do zatrudnienia, tym silniej jest ona zorientowana na określony typ zatrudnienia i wybrane relacje międzyludzkie. Kobiety podejmujące pracę posiadające niskie wykształcenie i będące w kłopotach finansowych są zainteresowane wyłącznie warunkami wynagrodzenia, podczas gdy kobiety z wykształceniem wyższym oraz mające dobrą sytuację finansową poszukują konkretnego typu zatrudnienia. Rezultaty badań wskazują też na to, że obecność małych dzieci w gospodarstwie domowym nie ma wpływu na orientację zawodową kobiet pragnących podjąć pracę zarobkową.

Statystyka rynku pracy

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Informacja o stanie bezrobocia w marcu 2005 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu marca br. wyniosła **3.052,6 tys. osób** i była **o 41,9 tys., tj. o 1,4% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 1,9 – 0,9%) zanotowano we wszystkich województwach, przy czym największy w:

lubelskim	1,9% (3,3 tys. osób),
małopolskim	1,7% (3,3 tys. osób),
zachodniopomorskim	1,6% (3,0 tys. osób),
warmińsko-mazurskim	1,6% (2,7 tys. osób).

Na przestrzeni trzech miesięcy bieżącego roku liczba bezrobotnych wzrosła o 53,0 tys. osób, tj. o 1,8%. W analogicznym okresie ubiegłego roku wzrost ten wynosił 90,1 tys. osób, tj. 2,8%, czyli był o 37,1 tys. (1,0 punktu procentowego) wyższy.

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu marca br. kształtowała się na poziomie **19,3%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,1 punktu procentowego**.

Statystyka rynku pracy

W marcu 2004 r. stopa bezrobocia wynosiła 20,4% ludności aktywnej zawodowo.

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	29,5% (spadek do lutego br. o 0,3 punktu),
zachodniopomorskim	27,5% (spadek do lutego br. o 0,3 punktu),
lubuskim	26,1% (spadek do lutego br. o 0,3 punktu),
kujawsko-pomorskim	23,8% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	15,1% (spadek do lutego br. o 0,1 punktu),
małopolskie	15,2% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu),
podlaskie	16,1% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu),
wielkopolskie	16,4% (spadek do lutego br. o 0,2 punktu).

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

Miesiąc	2004			2005		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	117,5	3,7	20,6	95,3	3,2	19,5
luty	1,3	0,0	20,6	-0,4	0,0	19,4
marzec	-28,7	-0,9	20,4	-41,9	-1,4	19,3
kwiecień	-92,0	-2,8	19,9			
maj	-81,3	-2,6	19,5			
czerwiec	-21,3	-0,7	19,4			
I półrocze	-104,5	-3,3	19,4	x	x	x
lipiec	-28,8	-0,8	19,3			
sierpień	-36,7	-1,0	19,1			
wrzesień	-34,8	-1,2	18,9			
październik	-32,7	-1,1	18,7			
listopad	4,4	0,1	18,7			
grudzień	57,0	1,9	19,1			
II półrocze	-71,6	-2,2	19,1	x	x	x
razem	-176,1	-5,5	19,1	53,0	1,8	x

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

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W marcu br. **zmniejszenie** liczby bezrobotnych zanotowano zarówno w kategorii osób poprzednio pracujących, jak **i dotychczas nie pracujących** – odpowiednio o 24,4 tys. (1,0%) i o 17,5 tys. (2,5%).

W obu tych kategoriach silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród kobiet.

2.1.1. Spośród 139,6 tys. osób poprzednio pracujących, które w marcu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 5,2 tys. (3,7%) 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 **140,5 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,7 tys. mniej niż w lutym br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na nie zmienionym, w stosunku do lutego, poziomie 4,6%.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.564,7 tys.**, stanowiły w końcu marca **51,3%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do lutego ich liczba **spadła o 24,9 tys.** (1,6%), **spadł** również o 0,1 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn było niższe o 17,0 tys. (1,1%).

2.3. W marcu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 18,7 tys.** (1,4%), **do poziomu 1.280,1 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili 41,9% ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 23,2 tys. osób (1,3%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 18,9 tys. osób**. W końcu marca bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **420,4 tys.**, stanowili **13,8%** ogółu bezrobotnych (w lutym br. 14,2%).

2.5. W końcu marca br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **0,8 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 56 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba była o 85 osób wyższa.

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W marcu br. do urzędów pracy zgłosiło się **62,0 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało natomiast 76,6 tys., w tym z powodu podjęcia pracy 28,8 tys. (37,6%), oraz 19,0 tys. (24,8%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **616,5 tys. bezrobotnych** tej kategorii, tj. **20,2%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba zmniejszyła się o 14,6 tys. osób, tj. 2,3%. Należy przy tym zaznaczyć, że z liczby tej tylko 42 osoby utraciły status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

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

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **487,9 tys.**, stanowili **16,0%** bezrobotnych ogółem (w lutym odpowiednio 490,8 tys. i 15,9%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 17,9 tys., odpływ 20,8 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 8,3 tys. podjęło pracę, 0,8 tys. rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu marca br. na poziomie **2.030,3 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **66,5%**. W wyniku działań urzędów pracy skierowanych do tej grupy bezrobotnych, pracę subsydiowaną podjęło 10,0 tys. osób, szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy rozpoczęło 10,7 tys.

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

Marzec 2005	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	62,0	100,0	17,9	100,0	104,4	100,0
wyrejestrowani	76,6	100,0	20,8	100,0	110,7	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	28,8	37,6	8,3	39,9	51,5	46,5
– subsydiowanej	4,5	5,9	1,8	8,7	10,0	9,0
– niesubsydiowanej	24,3	31,7	6,5	31,2	41,5	37,5
rozpoczęcia szkolenia	3,1	4,0	0,5	2,4	4,1	3,7
stażu	13,4	17,5	x	x	3,1	2,8
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	2,5	3,3	0,3	1,4	3,5	3,2
stan w końcu miesiąca	616,5	20,2*	487,9	16,0*	2030,3	66,5*

* liczby bezrobotnych ogółem

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

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

4.1. W końcu marca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **872,4 tys. osób w wieku 25–34 lata**, stanowiąc **28,6%** ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba wzrosła o 27,7 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 0,4 punktu procentowego.

Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych są osoby **w wieku 45–54 lata**. W końcu marca w liczbie **706,8 tys.**, stanowiły one **23,2% wszystkich bezrobotnych**. Liczebność tej populacji na przestrzeni trzech miesięcy br. wzrosła o 25,0 tys., wzrósł również o 0,5 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Zanotowano także wzrost liczby bezrobotnych **w przedziale wiekowym 55–59 lat**, do poziomu 112,2 tys. osób, tj. o 10,9 tys.

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

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2004		marzec 2005	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.999,6	100,0	3052,6	100,0
wiek w latach:				
18–24	728,2	24,3	703,2	23,0
25–34	844,7	28,2	872,4	28,6
35–44	628,5	20,9	641,3	21,0
45–54	681,8	22,7	706,8	23,2
55–59	101,3	3,4	112,2	3,7
60–64	15,1	0,5	16,7	0,5

Mimo spadku liczby bezrobotnych w kategorii osób w wieku 18–24 lat (o 25,0 tys., tj. o 1,3 punktu procentowego), bezrobocie ludzi młodych nadal pozostaje jednym z najważniejszych problemowych obszarów rynku pracy – 51,6% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby w wieku do 34 lat, a 72,6% to osoby w wieku mobilnym. Odnotowany został również niewielki wzrost bezrobocia w starszych grupach wiekowych, tj. 45–54, 55–59 i 60–64 lat.

4.2. Utrzymującą się niekorzystną cechą bezrobocia jest **niski poziom wykształcenia bezrobotnych**. Najliczniejszą grupę stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu marca 2005 r. wyniósł odpowiednio 34,0% i 32,9%.

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

Poziom wykształcenia	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2004		marzec 2005	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.999,6	100,0	3052,6	100,0
wykształcenie:				
wyższe	149,4	5,0	144,8	4,7
policealne i średnie				
zawodowe	655,8	21,9	654,4	21,4
średnie ogólnokształcące	209,4	7,0	209,9	7,0
zasadnicze zawodowe	1.014,4	33,8	1038,6	34,0
gimnazjalne i poniżej	970,6	32,3	1004,9	32,9

4.3. W końcu marca br. w urzędach pracy pozostawało **1.580,9 tys. osób od ostatniego zarejestrowania których upłynęło ponad 12 miesięcy**. Stanowili oni **51,8%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2004 r. liczba osób tej kategorii wzrosła o 34,3 tys., spadł natomiast o 0,4 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Statystyka rynku pracy

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

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2004		marzec 2005	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.999,6	100,0	3.052,6	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	205,5	6,9	159,8	5,2
1–3	396,0	13,2	396,8	13,0
3–6	366,9	12,2	440,2	14,4
6–12	465,9	15,5	474,9	15,6
pow. 12	1.565,3	52,2	1.580,9	51,8

5. Oferty pracy

W marcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **73,0 tys.** ofert pracy, czyli o **10,2 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 73,3% wszystkich ofert pracy (53,5 tys.)**, natomiast 35,3 tys. ofert (48,4%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 11,1 tys. (15,3%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 15,8 tys. stanowiły staże dla bezrobotnych, a 5,4 tys. miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,0 tys. ofert pracy, tj. 2,7% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 7,2 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego, wzrosła też o 6,2 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Statystyka rynku pracy

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 192,1 tys. ofert pracy, w tym 142,2 tys. (73,7%) ofert z sektora prywatnego. W analogicznym okresie ubiegłego roku urzędy pracy miały do dyspozycji 184,2 tys. ofert, w tym 137,9 tys. (74,9%) ofert pracy z sektora prywatnego.

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2004			2005		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,1	40,9	27,6	56,3	42,4	21,7
luty	55,6	42,3	28,2	62,8	46,3	29,1
marzec	72,5	54,7	34,8	73,0	53,5	35,3
kwiecień	88,5	59,7	46,7			
maj	69,9	53,7	24,5			
czerwiec	63,0	51,3	20,8			
I półrocze	405,6	302,6	182,6	x	x	x
lipiec	71,7	55,9	28,3			
sierpień	70,4	56,0	24,5			
wrzesień	76,8	58,9	31,1			
październik	66,4	51,8	26,1			
listopad	58,4	41,3	27,6			
grudzień	44,7	33,8	19,1			
II półrocze	388,4	297,7	156,7	x	x	x
razem	794,0	600,3	339,3	192,1	142,2	86,1

6. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W marcu br. **zarejestrowanych zostało 193,2 tys. bezrobotnych** (o 10,7 tys. osób mniej niż w lutym), **wyłączono z ewidencji 235,1 tys. osób** (o 30,7 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **106,4 tys.** osób (45,3%) **podjęło pracę**, z tego 90,3 tys. pracę niesubsydiowaną i 16,1 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 9,1 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 4,1 tys. do robót publicznych, 1,3 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,0 tys. podjęło pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 13,7 tys. osób wyższa niż w lutym br. i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (wzrost o 8,1 tys.), jak i podjęć pracy subsydiowanej (wzrost o 5,6 tys.).

Wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia, staże lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy** – o 6,5 tys. Z ewidencji urzędów pracy z tytułu rozpoczęcia szkolenia wyłączono 9,2 tys. osób, tj. 3,9% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych, stażu 16,2 tys. osób (6,9%), przygotowania zawodowego 5,2 tys. osób (2,2%).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **78,2 tys.** osób, tj. **33,3%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 9,5 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 0,3 punktu.

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

7. Podsumowanie

- ◆ **W marcu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 41,9 tys. osób.** Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych wpłynął spadek w kategorii osób poprzednio pracujących (o 24,4 tys.), jak i w kategorii osób dotychczas nie pracujących (o 17,5 tys.). Spadek bezrobocia (w obu kategoriach) był silniejszy wśród kobiet, których liczbą ogółem w stosunku do lutego była niższa o 24,9 tys. Biorąc natomiast pod

uwagę miejsce zamieszkania, silniejszy spadek bezrobocia odnotowano wśród mieszkańców miast – o 23,2 tys.

W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych o 28,7 tys. osób (0,9%).

- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 19,3% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do lutego br. spadła o 0,1 punktu.** Najwyższa stopa nadal występowała w województwie warmińsko-mazurskim (29,5%), najniższa w mazowieckim (15,1%).
W marcu 2004 roku wysokość tego wskaźnika była wyższa o 1,1 punktu procentowego.
- ◆ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu marca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **616,5 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 487,9 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 2.030,3 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 20,2%, 16,0% oraz 66,5% w stosunku do bezrobotnych ogółem, a ich liczba na przestrzeni miesiąca zmniejszyła się o: 14,6 tys., 2,9 tys. i 6,4 tys.
- ◆ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W dyspozycji urzędów pracy pozostawało **73,0 tys. ofert**, tj. o 10,5 tys. więcej niż w lutym, z których 53,5 tys. (73,3%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.
Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 192,1 tys. ofert (w analogicznym okresie 2004 r. – 184,2 tys.).
- ◆ Nadal utrzymują się niekorzystne cechy w strukturze bezrobocia, tj. **wysoki odsetek ludzi młodych, niski poziom wykształcenia osób zarejestrowanych oraz długotrwale pozostawanie bez pracy.** W końcu marca br. osoby w wieku 18–34 lat stanowiły 51,6% ogółu bezrobotnych, 66,9% legitymowało się wykształceniem poniżej średniego, a 51,8% od momentu ostatniego zarejestrowania się w urzędzie pracy oczekiwało na pracę powyżej 1 roku.

Statystyka rynku pracy

załącznik 1

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2004	luty 2005	marzec 2005	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	257,1	265,1	261,3	-3,8	-1,4	4,2	1,6
2.	Kujawsko-Pomorskie	199,6	207,4	204,9	-2,5	-1,2	5,3	2,7
3.	Lubelskie	164,7	171,1	167,8	-3,3	-1,9	3,1	1,9
4.	Lubuskie	99,4	103,0	101,5	-1,5	-1,5	2,1	2,1
5.	Łódzkie	218,3	224,7	221,6	-3,1	-1,4	3,3	1,5
6.	Małopolskie	193,6	200,6	197,3	-3,3	-1,6	3,7	1,9
7.	Mazowieckie	352,9	361,7	357,9	-3,8	-1,1	5,0	1,4
8.	Opolskie	74,6	76,6	75,9	-0,7	-0,9	1,3	1,7
9.	Podkarpackie	170,3	176,1	173,5	-2,6	-1,5	3,2	1,9
10.	Podlaskie	76,1	78,9	77,6	-1,3	-1,6	1,5	2,0
11.	Pomorskie	179,7	185,5	183,5	-2,0	-1,1	3,8	2,1
12.	Śląskie	309,7	318,7	315,0	-3,7	-1,2	5,3	1,7
13.	Świętokrzyskie	126,3	128,9	127,4	-1,5	-1,2	1,1	0,9
14.	Warmińsko-Mazurskie	162,4	168,2	165,5	-2,7	-1,6	3,1	1,9
15.	Wielkopolskie	232,2	240,1	237,1	-3,0	-1,2	4,9	2,1
16.	Zachodniopomorskie	182,7	187,8	184,7	-3,1	-1,7	2,0	1,1
POLSKA		2999,6	3094,5	3052,6	-41,9	-1,4	53,0	1,8

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

Statystyka rynku pracy

załącznik 2

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

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

Statystyka rynku pracy

załącznik 3

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

Miesiąc/Rok	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydowanej	niesubsydowanej				
Bezrobotni 18-24 lata									
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 początku roku	liczba	1067,7	1164,7	426,2	54,5	371,7	171,0	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	36,6	4,7	31,9	14,7	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia									
styczeń	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5	
luty	67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4	
marzec	62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2	
kwiecień									
maj									
czerwiec									
I półrocze									
lipiec									
sierpień									
wrzesień									
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od początku roku	liczba	210,7	200,2	77,0	9,3	67,7	42,2	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	38,5	4,6	33,8	21,1	*	*

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

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

Statystyka rynku pracy

załącznik 4

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

Wyszczególnienie	luty 2005		marzec 2005		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
Ogółem wyrejestrowanych	204,4	100,0	235,1	100,0	30,7	0,0
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	92,7	45,4	106,4	45,3	13,7	-0,1
z tego:						
a) niesubsydiowanej	82,2	40,2	90,3	38,4	8,1	-1,8
w tym sezonowej	7,1	3,5	7,9	3,4	0,8	-0,1
b) subsydiowanej¹⁾	10,5	5,1	16,1	6,8	5,6	1,7
z tego:						
- prac interwencyjnych	5,0	2,4	9,1	3,9	4,1	1,4
- robót publicznych	3,4	1,7	4,1	1,7	0,7	0,1
- podjęcia działalności gospodarczej	1,0	0,5	1,3	0,6	0,3	0,1
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	0,5	0,2	1,0	0,4	0,5	0,2
- inne	0,6	0,3	0,6	0,3	0,0	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	5,7	2,8	9,2	3,9	3,5	1,1
*rozpoczęcia stażu	14,4	7,0	16,2	6,9	1,8	-0,2
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	4,0	2,0	5,2	2,2	1,2	0,3
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	68,7	33,6	78,2	33,3	9,5	-0,3
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	8,1	4,0	8,4	3,6	0,3	-0,4
*podjęcia nauki	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,2	0,1	0,3	0,1	0,1	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1,9	0,9	2,1	0,9	0,2	0,0
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
*innych przyczyn	8,5	4,2	8,9	3,8	0,4	-0,4

- 1) podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokonywany jest zwrot kosztów ich zatrudnienia (wynagrodzeń, składek, wydatków rzeczowych) m.in. z Funduszu Pracy, PFRON
Ze względu na elektroniczną technikę zaokrągleń w niektórych rubrykach mogą nie zachodzić zgodności matematyczne

Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Departament Rynku Pracy

Informacja o stanie bezrobocia w kwietniu 2005 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu kwietnia br. wyniosła **2.957,8 tys.** osób i była **o 94,8 tys., tj. o 3,1% niższa niż w poprzednim miesiącu.**

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 4,2% – 1,9%) zanotowano we wszystkich województwach, przy czym największy w:

warmińsko-mazurskim	4,2% (6,9 tys. osób),
podlaskim	4,1% (3,2 tys. osób),
podkarpackim	4,0% (7,0 tys. osób),
lubuskim	4,0% (4,1 tys. osób).

Na przestrzeni czterech miesięcy bieżącego roku liczba bezrobotnych spadła o 41,8 tys. osób, tj. o 1,4%. W analogicznym okresie ubiegłego roku spadek ten wynosił 1,9 tys. osób (0,0%), czyli był o 39,9 tys. (1,3 punktu procentowego) niższy.

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu kwietnia br. kształtowała się na poziomie **18,8%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,5 punktu procentowego.**

W kwietniu 2004 r. stopa bezrobocia wynosiła 19,9% ludności aktywnej zawodowo.

Statystyka rynku pracy

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	28,6% (spadek do marca br. o 0,9 punktu),
zachodniopomorskim	26,8% (spadek do marca br. o 0,7 punktu),
lubuskim	25,3% (spadek do marca br. o 0,8 punktu),
kujawsko-pomorskim	23,3% (spadek do marca br. o 0,5 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	14,8% (spadek do marca br. o 0,3 punktu),
małopolskie	14,8% (spadek do marca br. o 0,4 punktu),
podlaskie	15,6% (spadek do marca br. o 0,5 punktu),
wielkopolskie	15,9% (spadek do marca br. o 0,5 punktu).

Tabela1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2004 r. i 2005 r.

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

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

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W kwietniu br. **zmniejszenie** liczby bezrobotnych zanotowano zarówno w kategorii **osób poprzednio pracujących, jak i dotychczas nie pracujących** – odpowiednio o 74,0 tys. (3,1%) i o 20,8 tys. (3,0%).

W obu tych kategoriach silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mężczyzn.

2.1.1. Spośród 134,9 tys. osób poprzednio pracujących, które w kwietniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 5,5 tys. (4,1%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **136,7 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 3,8 tys. mniej niż w marcu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na nie zmienionym poziomie 4,6%.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.535,2 tys.**, stanowiły w końcu kwietnia **51,9%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do marca ich liczba **spadła o 29,4 tys.** (1,9%), **wzrósł** natomiast o 0,6 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn było niższe o 65,4 tys. (4,4%).

2.3. W kwietniu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 47,3 tys.** (3,7%), **do poziomu 1.232,9 tys.** Bezrobotni tej kategorii stanowili 41,7% ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 47,5 tys. osób (1,3%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 29,2 tys. osób**. W końcu kwietnia bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **391,2 tys.**, stanowili **13,2%** ogółu bezrobotnych (w marcu br. 13,8%).

2.5. W końcu kwietnia br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **0,9 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 61 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba była o 58 osób wyższa.

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W kwietniu br. do urzędów pracy zgłosiło się **61,1 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało natomiast 80,8 tys., w tym z powodu podjęcia pracy 35,0 tys. (43,3%), oraz 16,9 tys. (21,0%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostało **596,7 tys.** bezrobotnych tej kategorii, tj. **20,2%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba zmniejszyła się o 19,8 tys. osób, tj. 3,2%. Należy przy tym zaznaczyć, że z liczby tej tylko 83 osoby utraciły status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **476,8 tys.**, stanowili **16,1%** bezrobotnych ogółem (w marcu odpowiednio 487,9 tys. i 16,0%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł

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

Statystyka rynku pracy

w omawianym miesiącu 18,0 tys., odpływ 29,0 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 15,2 tys. podjęło pracę, 1,5 tys. rozpoczęło szkolenia lub przyzuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu kwietnia br. na poziomie **1.986,6 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **67,2%**. W wyniku działań urzędów pracy skierowanych do tej grupy bezrobotnych, pracę subsydiowaną podjęło 16,1 tys. osób, szkolenia, staże bądź przyzuczenie do zawodu w zakładzie pracy rozpoczęło 12,2 tys.

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

Kwiecień 2005	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	61,1	100,0	18,0	100,0	97,3	100,0
wyrejestrowani	80,8	100,0	29,0	100,0	140,9	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	35,0	43,3	15,2	52,4	72,8	51,6
– subsydiowanej	4,7	5,8	4,3	14,8	16,1	11,4
– niesubsydiowanej	30,3	37,5	10,9	37,6	56,7	40,2
rozpoczęcia szkolenia	3,2	4,0	0,7	2,4	5,0	3,5
stażu	10,8	13,4	x	x	2,3	1,6
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	2,9	3,6	0,8	2,8	4,9	3,5
stan w końcu miesiąca	596,7	20,2*	476,8	16,1*	1986,6	67,2*

* do liczby bezrobotnych ogółem

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

4. Oferty pracy

W kwietniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **84,1 tys.** ofert pracy, czyli o **11,1 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu**. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły **72,1% wszystkich ofert pracy** (60,6 tys.), natomiast 38,9 tys. ofert (46,2%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 13,9 tys. (16,5%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 11,8 tys. stanowiły staże dla bezrobotnych, a 7,1 tys. miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy.

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

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2004			2005		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,1	40,9	27,6	56,3	42,4	21,7
luty	55,6	42,3	28,2	62,8	46,3	29,1
marzec	72,5	54,7	34,8	73,0	53,5	35,3
kwiecień	88,5	59,7	46,7	84,1	60,6	38,9
maj	69,9	53,7	24,5			
czerwiec	63,0	51,3	20,8			
I półrocze	405,6	302,6	182,6	x	x	x
lipiec	71,7	55,9	28,3			
sierpień	70,4	56,0	24,5			
wrzesień	76,8	58,9	31,1			
październik	66,4	51,8	26,1			
listopad	58,4	41,3	27,6			
grudzień	44,7	33,8	19,1			
II półrocze	388,4	297,7	156,7	x	x	x
razem	794,0	600,3	339,3	276,2	202,8	125,0

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 7,1 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego, wzrosła też o 3,6 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej oraz o 2,8 tys. liczba ofert pracy sezonowej.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 276,2 tys. ofert pracy, w tym 202,8 tys. (73,4%) ofert z sektora prywatnego. W analogicznym okresie ubiegłego roku urzędy pracy miały do dyspozycji 272,7 tys. ofert, w tym 197,6 tys. (72,5%) ofert pracy z sektora prywatnego.

4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W kwietniu br. **zarejestrowanych zostało 185,4 tys. bezrobotnych** (o 7,8 tys. osób mniej niż w marcu), **wyłączono z ewidencji 280,2 tys. osób** (o 45,1 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **148,4 tys. osób (53,0%) podjęło pracę**, z tego 124,8 tys. pracę niesubsydiowaną i 23,6 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 10,7 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 9,2 tys. do robót publicznych, 1,7 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,5 tys. podjęło pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 42,0 tys. osób wyższa niż w marcu br. i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (wzrost o 34,5 tys.), jak i podjęć pracy subsydiowanej (wzrost o 7,5 tys.).

Wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy** – o 3,2 tys. Z ewidencji urzędów pracy z tytułu rozpoczęcia szkolenia wyłączono 10,6 tys. osób, tj. 3,8% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych, z tytułu rozpoczęcia przygotowania zawodowego 7,0 tys. osób (2,5%).

Spadła liczba osób skierowanych na **staże** – o 3,5 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 12,7 tys. bezrobotnych (4,5%).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **78,7 tys. osób**, tj. **28,1%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to

wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 0,5 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 5,2 punktu.

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

* * *

- ◆ **W kwietniu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 94,8 tys. osób, tj. o 3,1%.** Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych wpłynął spadek w kategorii osób poprzednio pracujących (o 74,0 tys.), jak i w kategorii osób dotychczas nie pracujących (o 20,8 tys.). Spadek bezrobocia (w obu kategoriach) był silniejszy wśród mężczyzn, których liczba w stosunku do marca była niższa o 65,3 tys.

W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych o 92,0 tys. osób (2,8%).

- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 18,8% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do marca br. spadła o 0,5 punktu.** Najwyższa stopa nadal występowała w województwie warmińsko-mazurskim (28,6%), najniższa w mazowieckim (14,8%). Warto jednak zaznaczyć, że po raz pierwszy od początku roku stopa bezrobocia spadła poniżej 19,0%, a w województwie warmińskim odnotowano w omawianym miesiącu najsilniejszy spadek tego wskaźnika – o 0,9 punktu. W kwietniu 2004 roku stopa bezrobocia była wyższa o 1,1 punktu procentowego.

- ◆ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu kwietnia br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **596,7 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 476,8 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.986,6 tys. długotrwale bezrobotnych.**

Osoby te stanowiły odpowiednio 20,2%, 16,1% oraz 67,2% w stosunku do bezrobotnych ogółem, a ich liczba na przestrzeni miesiąca zmniejszyła się o: 19,8 tys., 11,1 tys. i 43,7 tys.

- ◆ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W dyspozycji urzędów pracy pozostawało **84,1 tys.** ofert, tj. o 11,1 tys. więcej niż w marcu, z których 60,6 tys. (72,1%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 276,2 tys. ofert (w analogicznym okresie 2004 r. – 272,7 tys.).

Należy też zaznaczyć, że wyższa niż przed miesiącem była liczba podjęć pracy, w tym przede wszystkim pracy niesubsydiowanej. Z tego tytułu wyrejestrowano 148,4 tys. osób (w marcu br. – 106,4 tys.), z których 124,8 tys. (w marcu 90,3 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.

Statystyka rynku pracy

załącznik 1

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2004	marzec 2005	kwiecień 2005	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	257,1	261,3	253,4	-7,9	-3,0	-3,7	-1,4
2.	Kujawsko-Pomorskie	199,6	204,9	198,6	-6,3	-3,1	-1,0	-0,5
3.	Lubelskie	164,7	167,8	162,6	-5,2	-3,1	-2,1	-1,3
4.	Lubuskie	99,4	101,5	97,4	-4,1	-4,0	-2,0	-2,0
5.	Łódzkie	218,3	221,6	214,2	-7,4	-3,3	-4,1	-1,9
6.	Małopolskie	193,6	197,3	191,4	-5,9	-3,0	-2,2	-1,1
7.	Mazowieckie	352,9	357,9	351,1	-6,8	-1,9	-1,8	-0,5
8.	Opolskie	74,6	75,9	73,2	-2,7	-3,6	-1,4	-1,9
9.	Podkarpackie	170,3	173,5	166,5	-7,0	-4,0	-3,8	-2,2
10.	Podlaskie	76,1	77,6	74,4	-3,2	-4,1	-1,7	-2,2
11.	Pomorskie	179,7	183,5	179,6	-3,9	-2,1	-0,1	-0,1
12.	Śląskie	309,7	315,0	307,5	-7,5	-2,4	-2,2	-0,7
13.	Świętokrzyskie	126,3	127,4	122,6	-4,8	-3,8	-3,7	-2,9
14.	Warmińsko-Mazurskie	162,4	165,5	158,6	-6,9	-4,2	-3,8	-2,3
15.	Wielkopolskie	232,2	237,1	228,8	-8,3	-3,5	-3,4	-1,5
16.	Zachodniopomorskie	182,7	184,7	177,8	-6,9	-3,7	-4,9	-2,7
POLSKA		2999,6	3052,6	2957,8	-94,8	-3,1	-41,8	-1,4

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

Statystyka rynku pracy

załącznik 2

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

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

Statystyka rynku pracy

załącznik 3

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

Miesiąc/Rok	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydiowanej	niesubsydiowanej				
Bezrobotni 18-24 lata									
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 początku roku	liczba	1067,7	1164,7	426,2	54,5	371,7	171,0	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	36,6	4,7	31,9	14,7	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia									
styczeń	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5	
luty	67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4	
marzec	62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2	
kwiecień	61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2	
maj									
czerwiec									
I półrocze									
lipiec									
sierpień									
wrzesień									
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od początku roku	liczba	271,8	281,0	112,0	14,0	98,0	59,0	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	39,9	5,0	34,9	21,0	*	*

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

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

Statystyka rynku pracy

załącznik 4

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

Wyszczególnienie	marzec 2005		kwiecień 2005		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
Ogółem wyrejestrowanych	235,1	100,0	280,2	100,0	45,1	x
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	106,4	45,3	148,4	53,0	42,0	7,7
z tego:						
a) niesubsydiowanej	90,3	38,4	124,8	44,5	34,5	6,1
w tym sezonowej	7,9	3,4	13,3	4,7	5,4	1,4
b) subsydiowanej¹⁾	16,1	6,8	23,6	8,4	7,5	1,6
z tego:						
- prac interwencyjnych	9,1	3,9	10,7	3,8	1,6	-0,1
- robót publicznych	4,1	1,7	9,2	3,3	5,1	1,5
- podjęcia działalności gospodarczej	1,3	0,6	1,7	0,6	0,4	0,1
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,0	0,4	1,5	0,5	0,5	0,1
- inne	0,6	0,3	0,6	0,2	0,0	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	9,2	3,9	10,6	3,8	1,4	-0,1
*rozpoczęcia stażu	16,2	6,9	12,7	4,5	-3,5	-2,4
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	5,2	2,2	7,0	2,5	1,8	0,3
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	78,2	33,3	78,7	28,1	0,5	-5,2
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	8,4	3,6	10,8	3,9	2,4	0,3
*podjęcia nauki	0,2	0,1	0,1	0,0	-0,1	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,3	0,1	0,2	0,1	-0,1	-0,1
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,1	0,9	2,3	0,8	0,2	-0,1
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
*innych przyczyn	8,9	3,8	9,5	3,4	0,6	-0,4

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

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

