

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki	5
Od Redakcji	7
Studia i opracowania	
Idea rozwoju przedsiębiorczości jako aktywna forma walki z bezrobociem i wzrostu zatrudnienia – <i>Małgorzata Denkiewicz</i>	9
Motywy podejmowania działalności przedsiębiorczej i uwarunkowania odnoszenia w niej sukcesów – <i>Elżbieta Wesółowska</i>	27
Pierwsze spółdzielnie socjalne – <i>Mariusz Denisiuk, Andrzej Trzecicki</i>	42
Regionalne rynki pracy	
Studenci i absolwenci wyższych uczelni w województwie śląskim – <i>Barbara Kubica</i>	56
Dobre przykłady	
Doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w Sokółce w pierwszym roku wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce – <i>Mirosław Biernacki</i>	75
Działalność Izby Rzemieślniczej w Rzeszowie na rzecz rynku pracy i jakości – <i>Józef Lachcik</i>	83
Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące	
Zatrudnienie młodych w obradach 93 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy – <i>Ewa Flaszynska</i>	89
Europejski Fundusz Społeczny	
Europejski Fundusz Społeczny w nowym okresie programowania 2007–2013 – <i>Marcin Zakrzewski</i>	98
Literatura o rynku pracy	
Przegląd krajowy	106
Przegląd zagraniczny	110
Statystyka rynku pracy	
Informacja o stanie bezrobocia w lipcu 2005 roku	130
Informacja o stanie bezrobocia w sierpniu 2005 roku	143

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 października 2005 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

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

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2005 r. o 3,5% tj. wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2004 r. w stosunku do 2003 r.

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

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

(miesięcznie – w zł.) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne): a) w pełnym wymiarze czasu pracy (521,90 + 93,94 *), b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (424,50 + 76,41*), c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (849,00 + 152,82*).	615,84 500,91 1.001,82
2. Robót publicznych: a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.159,27 + 208,67*), b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.318,53 + 417,34*).	1.367,94 2.735,87

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).	9.274,12
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).	11.592,65 6.955,59 4.637,06
3. Zrefundowanie do 80 % udokumentowanych kosztów – pomocy prawnej, konsultacji lub doradztwa – osobie podejmującej działalność gospodarczą (do 100 % przeciętnego wynagrodzenia).	2.318,53
4. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 300% przeciętnego wynagrodzenia).	6.955,59
5. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 01.09.2005 r.).	6,00%

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

IV. Wynagrodzenia, zasiłek pogrzebowy, składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2005) (w I roku pracy – 80% tj. 679,20 zł., a w II roku – 90% tj. 764,10 zł.).	849,00
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w II kw. 2005 r.	2.318,53
3. Składka na Fundusz Pracy.	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.	0,15%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne.	8,50%

Drodzy Czytelnicy,

W kolejnym numerze „RYNKU PRACY” macie okazję do przeczytania artykułów poświęconych uwarunkowaniom rozwoju przedsiębiorczości. To szczególnie ważne nie tylko w kontekście stymulowania wzrostu gospodarczego, ale i poprawy sytuacji na rynku pracy. Od drugiej strony patrząc – dla mniej przedsiębiorczych, a może lepiej powiedzieć, mniej zorientowanych na rywalizację czysto rynkową – jest miejsce wymagające również umiejętności i ducha przedsiębiorczości. To działania w obszarze non profit, w powstających obecnie (choć rozwój tej formy jest i będzie jeszcze ograniczony, bo brakuje odpowiednich ram legislacyjnych) spółdzielniach socjalnych. Bardzo ciekawa lektura!

A ponadto – wiele informacji praktycznych z codziennego funkcjonowania rynku pracy. Ważne jest obserwowanie losów absolwentów różnych szkół, o czym mówi tekst poświęcony śląskim szkołom wyższym. Istotne jest – to, jak na poziomie powiatu realizowane są zadania Sektorowego Programu Operacyjnego, finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, i jak radzi sobie z tym powiatowy urząd pracy. Kluczowe dla wielu lokalnych i regionalnych rynków pracy jest i to, czy partnerzy społeczni angażują się w realizację polityki zatrudnienia, co w mikroskali bardzo ciekawie przedstawia tekst działalności Izby Rzemieślniczej w Rzeszowie.

Warte polecenia ale i zastanowienia jest także sprawozdanie z tegorocznej debaty na sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tej części, która była poświęcona problematyce zatrudnienia ludzi młodych. Porównywanie naszego doświadczenia z wyzwaniami, z jakimi zmagają się różne kraje na całym globie, jest bardzo inspirujące.

Dobrej lektury!

Redakcja

Studia i opracowania

Małgorzata Denkiewicz
Stowarzyszenie „Nostra Polonia”

Idea rozwoju przedsiębiorczości jako aktywna forma walki z bezrobociem i wzrostu zatrudnienia

Polityka na rzecz maksymalnie wysokiego poziomu zatrudnienia jest jedną z najnowszych form współpracy państw Unii Europejskiej. Dlatego też od 1 maja 2004 r. europejski rynek pracy, obejmuje 25 państw i skupia 450 milionów potencjalnych pracowników, co wymaga koordynacji działań w kierunku wzrostu zatrudnienia na szczeblu wspólnotowym.

Na wspólnotowym rynku pracy liczy się nie tylko ilość, ale i jakość zatrudnienia. Główny nacisk jest kładziony na uelastycznianie rynku pracy, podnoszenie kwalifikacji osób aktywnych ekonomicznie, ułatwianie im mobilności geograficznej i zawodowej oraz indywidualizację traktowania¹. Ponadto Europejska Strategia Zatrudnienia opiera się na przekonaniu, iż wyższy poziom zatrudnienia można osiągnąć promując zachowania przedsiębiorcze i rozwijając system wsparcia sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

Drugi filar polityki zatrudnienia UE wywodzi się właśnie z założenia, iż stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy wymaga korzystnego klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości. Działania państwa, będące zachętą

¹ *Employment in Europe 1997*; J. Ciechański, op. cit., s 23–26.

do tworzenia nowych przedsiębiorstw, zwłaszcza sektora MŚP mogą być bardzo rozległe: od ułatwień w podejmowaniu działalności gospodarczej (m.in. poprzez lepszy dostęp europejskich firm do kapitału ryzyka, nowe linie kredytowe oferowane przez Europejski Bank Inwestycyjny, zniesienie różnych formalności biurokratycznych, stworzenie zachęt – również podatkowych – dla samozatrudnienia itd.), poprzez zbadanie i wykorzystanie wszelkich możliwości tworzenia miejsc pracy na szczeblu lokalnym, m.in. w celu zaspokojenia potrzeb miejscowych społeczności, a kończąca na odpowiednim dostosowaniu systemu podatkowego do potrzeb wzrostu zatrudnienia.

Definicja i rola małej i średniej przedsiębiorczości w Unii Europejskiej

Podstawowym kryterium zaliczania przedsiębiorstwa do klasy małych i średnich jest wielkość zatrudnienia. Czasami stosuje się dodatkowe kryteria w postaci wielkości obrotów zrealizowanych w ciągu roku lub też rodzaju prowadzonej działalności (sektora lub branży gospodarki). Powyższe wskaźniki mają charakter ilościowy, dlatego często dodaje się do nich kryteria jakościowe, jak na przykład ekonomiczna i prawna samodzielność właściciela firmy.

Najczęściej jednak w różnych badaniach i statystykach wiodącym kryterium jest zatrudnienie. Definicja obowiązująca w Unii Europejskiej, zawarta również w polskiej ustawie *Prawo o działalności gospodarczej* za małe przedsiębiorstwa uznaje te, które:

- zatrudniają mniej niż 50 pracowników;
- osiągają roczny przychód netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych poniżej 7 mln euro lub gdy suma aktywów bilansu wynosi poniżej 5 mln euro;
- spełniają kryterium niezależności tj. gdy przedsiębiorcy inni niż mali nie posiadają w tym przedsiębiorstwie powyżej 25% udziałów, wkładów lub akcji, ponad 25% prawa do udziału w zysku lub ponad 25% głosów w zgromadzeniu wspólników (akcjonariuszy).

Za średnie przedsiębiorstwo uznaje się przedsiębiorstwo:

- zatrudniające średniorocznie poniżej 250 pracowników,
- osiągające przychód netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nie przekraczający 40 mln euro, lub gdy suma aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec poprzedniego roku obrotowego nie przekroczyła 27 mln euro,
- spełniające kryterium niezależności tj. gdy przedsiębiorcy inni niż ma-li lub średni nie posiadają w tym przedsiębiorstwie powyżej 25% udziałów, wkładów lub akcji, ponad 25% prawa do udziału w zysku lub ponad 25% głosów w zgromadzeniu wspólników (akcjonariuszy)².

Przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników określa się w UE jako mikroprzedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa te stanowią około 92,4% przedsiębiorstw wspólnotowych. W Polsce prawie 90% to przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 5 pracowników.

Od 1 stycznia 2005 r. obowiązuje w Polsce nowa rekomendacja Komisji Europejskiej z 6 maja 2003 r. (nr 2003/361/WE) regulująca definicję małego i średniego przedsiębiorcy. Wprowadza ona definicje tzw. mikroprzedsiębiorstw, czyli przedsiębiorstw zatrudniających średniorocznie mniej niż 10 osób i przy rocznym obrocie poniżej 2 mln euro. W polskich przepisach definicja ta już istnieje, znajdziemy ją w Ustawie o swobodzie działalności gospodarczej z 28 maja 2004 r. W tabeli scharakteryzowano poszczególne jednostki zgodnie z prawem obowiązującym od 1 stycznia 2005 roku.

Nowa polska Ustawa o działalności gospodarczej przewiduje, iż jeśli firmy spełniają powyższe warunki ilościowe, ale inni mali lub średni przedsiębiorcy, Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego posiadają więcej niż 25% wkładów, udziałów, akcji lub prawa do ponad 25% udziału w zysku, lub więcej niż 25% głosów w zgromadzeniu wspólników, walnym zgromadzeniu akcjonariuszy lub walnym zgromadzeniu spółdzielni to nie

² Dz.U. 1999, Nr 101, poz.; źródło <URL http://www.mg.gov.pl/WWW_MSP/Definicja.htm>; A. Skowronek-Mielczarek, op. cit, s.3–6.

można ich uznać odpowiednio za małego lub średniego przedsiębiorcę, gdyż nie są to przedsiębiorstwa autonomiczne³.

Rekomendacje Komisji Europejskiej nie eliminują znacznych różnicowości występujących w krajach UE, każde państwo może prowadzić samodzielnie badania i zbierać dane o sektorze MŚP, źródłem informacji są tu zarówno statystyki publiczne, rejestry podatników VAT, wykazy podmiotów uiszczających składki na ubezpieczenia społeczne. Jednocześnie w państwach UE istnieją różne rozwiązania w zakresie udzielania wsparcia, upraszczania procedur administracyjnych i reprezentacji interesów sektora MŚP.

Na poziomie wspólnotowym interesy MŚP są reprezentowane przez federacje, stowarzyszenia, oraz organizacje lobbingowe, które wywierają wpływ na ustawodawstwo europejskie, zabiegają o ulgi, zwolnienia, dotacje oraz inne formy pomocy publicznej. Źródłem danych o sektorze małych i średnich przedsiębiorstw jest przede wszystkim EUROSTAT a także publikacje „The European Observatory for mes” – dostarczające bieżących informacji o rozwoju MŚP.

Szczyt na temat zatrudnienia w Luksemburgu przyjął również wiele dyrektyw poświęconych rozwojowi sektora MŚP. W uzgodnionej w dniach 20–21 listopada 1997 r. deklaracji luksemburskiej „Developing entrepreneurship” państwa UE zobowiązały się wspierać rozwój samozatrudnienia poprzez redukcję przeszkód wynikających z ustawodawstwa dotyczącego

³ Według nowej Ustawy o działalności gospodarczej z 20.07.2004 za przedsiębiorstwo autonomiczne (niezależne) można uznać takie, w którym próg 25 proc. jest osiągnięty lub przekroczony przez grupę wyszczególnionych inwestorów, przy założeniu braku ścisłego powiązania (współistnienia). Są to:

- władze miejskie,
- przedsięwzięcia typu venture capital,
- osoby fizyczne lub grupy osób fizycznych tworzących regularne przedsięwzięcia typu venture capital, którzy inwestują kapitał własny w nienotowane na giełdzie firmy, przy założeniu, że całkowita ich inwestycja w danym przedsiębiorstwie jest mniejsza niż 1,25 mln euro;
- uniwersytety lub ośrodki badawcze non-profit;
- inwestorzy instytucjonalni, uwzględniając w tym regionalne fundusze rozwoju; autonomiczne władze samorządowe (przy założeniu posiadania rocznego budżetu mniejszego niż 10 mln euro oraz liczące mniej niż 5 tys. mieszkańców).

bezpieczeństwa socjalnego przy przechodzeniu od zatrudnienia do samozatrudnienia oraz udzielać pomocy w zakładaniu małych firm. Podkreślono także konieczność rozwoju usług socjalnych i tworzenia nowych miejsc pracy na szczeblu lokalnym⁴.

Założenia polityki UE wobec małych i średnich przedsiębiorstw przyjęto na szczycie w Lizbonie w 2000 r. Uchwalono wówczas Europejską Kartę Małych Przedsiębiorstw i Wieloletni Program UE na lata 2001–2005, w których określono podstawowe cele polityki wspólnotowej wobec MŚP na najbliższe lata, a mianowicie:

- wspieranie edukacji i szkoleń z zakresu przedsiębiorczości;
- ułatwienie rejestracji firm;
- uproszczenie regulacji prawnych;
- rozwój kształcenia ustawicznego i zawodowego;
- poprawa dostępności do usług elektronicznych;
- polepszenie funkcjonowania firm na jednolitym rynku europejskim;
- uproszczenie systemu podatkowego i ułatwienie dostępu do źródeł finansowania;
- wspieranie nowych technologii;
- promocja zastosowań e-biznesu i nowoczesnych systemów wspierania firm;
- lepsza reprezentacja interesów przedsiębiorców na szczeblu krajowym i unijnym⁵.

Komisja Europejska monitoruje realizację celów i przygotowuje roczne raporty, na podstawie których oceniane są postępy we wprowadzaniu wytycznych z Lizbony⁶. W krajach Unii powstaje corocznie ponad milion

⁴ *Luksemburg Summit, Job Summit, Developing entrepreneurship*; A. Surdej, *Polityka państwa wobec sektora małych i średnich przedsiębiorstw we Włoszech*, Warszawa: PARP 2000, s. 8.

⁵ *Małe i średnie przedsiębiorstwa w Unii Europejskiej, informator PARP*, Warszawa 2002, s. 6–7.

⁶ „Europejska Karta Małych i Średnich Przedsiębiorstw” [w:] „Presidency Conclusions: Santa Maria de Feira”, *Press Release: Feira 19–20.06.2000*, źródło: URL <<http://europa.eu.int>>.

nowych przedsiębiorstw. Ze względu na bariery natury administracyjnej, prawnej, finansowej a także lokalizację w regionach podlegających restrukturyzacji ponad połowa z nich zamyka działalność przed upływem pięciu lat. Uchwalając program działań na rzecz sektora MŚP Unia zwraca uwagę na istniejące problemy hamujące rozwój tych firm, a także przekazuje władzom lokalnym i krajowym środki pomocowe w ramach inicjatyw wspólnotowych i funduszy strukturalnych.

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce

Rozwój sektora MŚP jest istotną częścią rozwoju gospodarki w większości krajów Unii Europejskiej. Według danych Europejskiego Obserwatorium MŚP wynika, że w latach 1989–1997 następował w krajach UE stały wzrost liczby MŚP, wynoszący przeciętnie około 1,5% rocznie. Udział MŚP w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych w UE wynosi 99,8%. Małe i średnie przedsiębiorstwa są popularną formą prowadzenia działalności gospodarczej ze względu na liczne zalety: prostą strukturę organizacyjną, szybkość procesu decyzyjnego, umiejętność dostosowania do istniejącego popytu i kreatywność, istotny wkład w tworzenie miejsc pracy i ogólny rozwój gospodarczy. Sektor MŚP wytwarza około 2/3 produktu krajowego brutto UE – w Polsce około 55%. Około 66% spośród wszystkich miejsc pracy w przedsiębiorstwach prywatnych w UE jest w MŚP – w Polsce około 64%. Przeciętne małe przedsiębiorstwo w UE zatrudnia 3,2 osoby, Polsce nieznacznie mniej – 2,9 osoby. Natomiast średnie firmy są większe w Polsce, zatrudniając 189,5 osób – dla porównania w UE wskaźnik ten wynosi 91,3 osoby. Wydajność pracy w Polsce jest największa w małych firmach, które są całkowicie niezależne, opierają się na prostej strukturze organizacyjnej, oraz stosunkach przyjacielskich pomiędzy pracodawcą a pracownikami⁷.

Według najnowszych danych GUS⁸ w Polsce w 2004 r. było zarejestrowanych 3,576 mln małych i średnich firm, o prawie 5 tysięcy mniej niż

⁷ M. Stachowiak, S. Pyciński (red.), *Małe i średnie przedsiębiorstwa a rozwój lokalny*, Warszawa: PARP 2001, s. 10–11.

⁸ Raport GUS „Podmioty gospodarcze według rodzajów i miejsc prowadzenia działalności w 2005 r.” Warszawa 2005, źródło URL < <http://www.stat.gov.pl> >;

w roku poprzednim⁹ (kryterium wg Ustawy Prawo działalności gospodarczej z dnia 19 listopada 1999 r., która jest zgodna z unijną definicją MŚP), z czego 3,346 mln to mikroprzedsiębiorstwa. Po raz pierwszy od 1995 roku liczba MŚP spadła, co było rezultatem zmniejszenia się rejestracji nowych firm i zwiększenia liczby wyrejestrowań z ewidencji. Najbardziej spadła liczba osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą – mikroprzedsiębiorców, gdyż wzrosły koszty administracyjne utrzymywania działalności. Warto zauważyć, iż występują znaczne różnice regionalne w powstawaniu nowych podmiotów. Małe i średnie firmy powstają głównie w dużych miastach, na Górnym Śląsku i w województwie lubuskim, natomiast znacznie spada wskaźnik przedsiębiorczości na tzw. ścianie wschodniej. Sektor MŚP nie zwiększył się mimo wzrostu gospodarczego, czy wprowadzenia 19% podatku liniowego CIT. Według przedsiębiorców powody są różne – od nadmiernej biurokracji po wysokie koszty pracy i próby podwyższenia składek na ZUS¹⁰.

Mimo ogólnego spadku liczby MŚP są branże, które odnotowały znaczny przyrost. W 2004 r. powstało około 1,4 tysiąca przedsiębiorstw zajmujących się pośrednictwem finansowym, 14 tysięcy firm obsługujących nieruchomości, ponad tysiąc hoteli i restauracji. Warto podkreślić, iż szczególnie ta ostatnia grupa stworzyła wiele nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych¹¹.

Udział MŚP w ogólnej liczbie zatrudnionych w firmach prywatnych wynosi w UE 66%. Znaczenie MŚP jako pracodawcy jest różne w różnych krajach od 57% w Niemczech i do 79% w Grecji i Portugalii. W Polsce w skali całej gospodarki w sektorze MŚP jest zatrudnionych 54,5% siły roboczej.

Formy prawne prowadzenia działalności gospodarczej są w naszym kraju podobne do istniejących w innych krajach UE. W Polsce przedsiębiorcą w rozumieniu nowej ustawy o działalności gospodarczej jest „osoba fizyczna,

⁹ Według danych PARP z września 2004 r.

¹⁰ Raport GUS „, Podmioty gospodarcze...”, op. cit.; patrz też: Grzegorz Brycki „Mniej firm działa w Polsce” Rzeczpospolita, „*Ekonomia i rynek*” 28 lutego 2005.

¹¹ Ibidem.

Tabela 1. Podmioty zarejestrowane w systemie REGON według stanu na koniec 2001 r. i podmioty nowo rejestrowane w latach 1999–2001¹²

Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2000	2001 (rok poprzedni 100%)
Podmioty zarejestrowane według stanu na koniec roku	2 998 456	316 546	3 348 124	105,5	105,9
Sektor publiczny	83 966	92 596	105 077	110,3	113,5
Sektor prywatny	2 914 490	3 069 950	3 243 047	105,3	105,6
Podmioty nowe	390 923	351 546	359 057	89,9	102,1
Sektor publiczny	16 415	1 529	18 280	93,1	119,6
Sektor prywatny	374 508	336 256	340 777	89,3	101,3

Źródło: Dane GUS

osoba prawna lub jednostka organizacyjna nie będąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą” (np. osobowe spółki handlowe). Za przedsiębiorców uznaje się również wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej, każdy wspólnik spółki cywilnej musi dokonać rejestracji czy to w ewidencji działalności gospodarczej (osoba fizyczna), czy też w Krajowym Rejestrze Sądowym (np. spółka kapitałowa)¹³. Obowiązująca od początku lat 90-tych zasada wolności gospodarczej, umożliwiła podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej w granicach obowiązującego porządku prawnego. Wybór odpowiedniej formy prawnej działalności gospodarczej jest uzależniony tylko od osoby podejmującej i prowadzącej taką działalność.

Rola sektora małych i średnich przedsiębiorstw w procesie tworzenia nowych miejsc pracy

Przedsiębiorczość ściśle wiąże się z terminem przedsiębiorca. Słownik Języka Polskiego definiuje przedsiębiorcę jako osobę, która prowadzi

¹² *Raport o stanie sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Polsce w latach 2001–2002*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości 2003, s. 29.

¹³ „Ustawa z dnia 2 lipca 2004 o swobodzie działalności gospodarczej”, Dz.U. z 2004, nr 173, poz. 1807; Przepisy wprowadzające ustawę o swobodzie działalności z 2 lipca 2004 r. Dz.U 2004, nr 173, poz. 1808).

przedsiębiorstwo na własny rachunek i jest jego właścicielem. Zatem przedsiębiorca to człowiek, który potrafi odnaleźć możliwości zysku, zorganizować i kierować przedsięwzięciami, przynoszącymi korzyści materialne. Przedsiębiorczość natomiast to zdolność do podejmowania, organizowania i prowadzenia działalności gospodarczej, bez względu na jej skalę i wielkość oraz sprawowania nad nią kontroli właścicielskiej¹⁴.

Zgodnie z Encyklopedią Biznesu termin przedsiębiorczość można definiować w szerszym (etymologicznym) i węższym kontekście. W pierwszym przypadku, przedsiębiorczość to „branie czegoś przed siebie”, czyli podejmowanie się realizacji nowych i trudnych zadań. Natomiast w węższym znaczeniu przedsiębiorczość to zespół cech warunkujących osiągnięcie sukcesu w organizowaniu, kierowaniu i kontrolowaniu działalności przedsiębiorstwa¹⁵. W teorii ekonomicznej można wyróżnić wiele funkcji przedsiębiorcy i przedsiębiorczości.

Z punktu widzenia naszej analizy najbardziej interesująca jest funkcja przedsiębiorczości dotycząca tworzenia nowych miejsc pracy, alokacji i zarządzania zasobami ludzkimi. Każde nowe przedsiębiorstwo poza inwestycją i zarządzaniem kapitałem łączy się ze wzrostem zatrudnienia, a co za tym idzie spadkiem bezrobocia. Jednak dla rozwoju przedsiębiorczości nie wystarczą tylko dogodne warunki ekonomiczne, potrzebna jest również odpowiednia polityka państwa sprzyjająca podejmowaniu działalności gospodarczej¹⁶.

Podejmowanie działalności gospodarczej przez osoby fizyczne jest jedną z trzech form aktywizacji zawodowej bezrobotnych¹⁷. Niestety ze względu na skomplikowaną procedurę administracyjną, rozwiązania prawne i finansowe otwieranie na własny rachunek przedsiębiorstwa przez bezrobotnych jest w Polsce zjawiskiem niewielkim. Liczba bezrobotnych podejmujących działalność gospodarczą wynosi jedynie 1,9% ogółu bezrobotnych, co w zestawieniu z innymi państwami europejskimi sytuuje nas daleko od pozycji lidera.

¹⁴ *Słownik Języka Polskiego*, Warszawa 1998, s. 968.

¹⁵ *Encyklopedia Biznesu*, Warszawa 1995, s. 682.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ Pozostałe dwie to praktyki np. w przypadku absolwentów program staży absolwenckich oraz wolontariat bardzo popularny w UE.

Przyczyną niskiego wskaźnika samozatrudnienia w Polsce są zapewne liczne bariery finansowe związane z kosztami prowadzenia działalności, które obniżają rentowność prowadzenia przedsiębiorstw, brak dostępu do źródeł finansowych zachęt w postaci ulg i zwolnień. Przeprowadzone przez PARP badania nie potwierdzają tezy o tym, iż podejmowanie własnej działalności gospodarczej zmniejsza obciążenia fiskalne lub jest wymuszane przez pracodawców¹⁸.

Obecnie zjawisko samozatrudnienia staje się coraz bardziej popularne. Główną przyczyną jest wysoki poziom bezrobocia. Wiele osób otwiera, zatem własną firmę, aby przetrwać na rynku pracy. Oczywiście robią to tylko osoby najbardziej kreatywne i gospodarne – te cechy są, bowiem niezbędne dla rozwoju przedsiębiorczości. Małe przedsiębiorstwa tworzą nowe miejsca pracy w miasteczkach, często na terenach o wysokim poziomie bezrobocia, przyczyniając się tym samym do rozwoju regionów. Wzrost wskaźnika samozatrudnienia niesie za sobą wiele pozytywnych skutków, a mianowicie – wzrasta liczba miejsc pracy, wydajność i produktywność także szanse na restrukturyzację struktury zatrudnienia. Zwiększa się również elastyczność na rynku pracy poprzez obniżenie kosztów działalności przedsiębiorstw, dla których pracują osoby prowadzące działalność gospodarczą (często byli pracodawcy). Przejście pracownika na własny rachunek redukuje obciążenia pozapłacowymi kosztami pracy przedsiębiorstwa, borykającego się z problemami finansowymi. Jednak wzrost samozatrudnienia może mieć negatywne skutki dla budżetu państwa w postaci obniżenia wpływów z tytułu składek ZUS – dlatego obecnie rząd rozważa wprowadzenie zmiany do ustawy, która zabrania podejmowania takich działań przez byłych pracodawców¹⁹.

Rozwijający się sektor małych i średnich przedsiębiorstw kryje w sobie ogromny potencjał nowych miejsc pracy. Według danych GUS w gospodarce polskiej pod koniec 2001 r. (oprócz rolnictwa, leśnictwa, rybołów-

¹⁸ Raport o stanie sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Polsce w latach 2002–2003, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości 2004 s. 219–248.

¹⁹ Ibidem.

Studia i opracowania

Tabela 2. Pracujący według stanu na koniec 2001 r.

Pracujący według stanu na koniec 2001				
Wyszczególnienie	Podmioty gospodarcze			
	Ogółem	Małe	Średnie	Duże
W tysiącach osób				
Ogółem	10 344,7	4 583,7	2 349,6	3 401,4
Sektor publiczny	3 647,5	692,6	1 042,3	1 912,6
Sektor prywatny	6 697,2	3 901,1	1 307,3	1 488,8
Sektor rynkowy ogółem	8 042,1	3900	1 581,1	2561
Sektor publiczny	1 525,4	147,2	299,6	1 078,6
Sektor prywatny	6 516,7	3 752,8	1 281,5	1 482,4
Sektor rynkowy ogółem = 100%				
Sektor rynkowy ogółem	100	48,5	19,7	31,8
Sektor publiczny	19	1,8	3,8	13,4
Sektor prywatny	81	46,7	15,9	18,4

Źródło: dane GUS 2002

stwa i rybactwa) pracowało 10 344,7 tysiąca osób, z czego 6 943,3 tysiąca – 67,1 % w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw²⁰.

Od 1997 roku zasadniczym celem polityki gospodarczej UE jest zapewnienie odpowiedniej liczby nowych miejsc pracy zgodnie z wytycznymi strategii luksemburskiej. W obliczu bezrobocia państwa UE podjęły inicjatywę prowadzenia wspólnej polityki wzrostu zatrudnienia, określono priorytetowe cele, wskaźniki, instrumenty i strategię działania, które mają przyczynić się do spadku bezrobocia i stworzenia najbardziej konkurencyjnej gospodarki na świecie do 2010 r. Warto zastanowić się nad rolą sektora MŚP w procesie tworzenia nowych miejsc pracy.

Badania przeprowadzone przez Europejskie Obserwatorium MŚP i Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) pokazują, iż małe firmy dominują w procesie tworzenia nowych miejsc pracy. Jak wykazały sondaże najmniejsze firmy, zatrudniające do 20 pracowników notują największy wzrost miejsc pracy, nawet wówczas gdy pozostałe przedsiębiorstwa tracą

²⁰ *Raport o stanie sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Polsce w latach 2001–2002*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości 2003, s. 34.

miejsca pracy. Najczęściej redukcja miejsc pracy zaczyna się w dużych zakładach pracy, o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników, i w konsekwencji osiąga największe rozmiary, podczas gdy w firmach małych i średnich redukcje występują na mniejszą skalę niż w dużych. Proces redukcji miejsc pracy w istniejących firmach należy powstrzymać poprzez pomoc dla nich w zachowaniu miejsc pracy.

Najwięcej miejsc pracy tworzą firmy już istniejące, które poszerzają swoją działalność o nowe sektory i rynki, niż przedsiębiorstwa dopiero powstające, gdyż tu proces jest powolniejszy i mniej dynamiczny.

Duże znaczenie w tworzeniu nowych miejsc pracy w sektorze MŚP ma polityka władz lokalnych. Władze samorządowe powinny realizować programy zorientowane na wspieranie MŚP oraz wykorzystywać możliwości tworzenia i zachowywania nowych miejsc pracy w tym sektorze w celu uzyskania wysokiego wskaźnika „narodzin” przedsiębiorstw. Programy rozwojowe nie powinny przeceniać znaczenia nowoczesnych technologii i branży IT, gdyż rozwój tych branż powoduje w krótkim okresie zmniejszenie miejsc pracy (wdrożenie nowoczesnego systemu zarządzania powoduje zwykle redukcje miejsca pracy) i tylko właściwa strategia rozwojowa danego przedsiębiorstwa np. wejście na nowe rynki zbytu, otwarcie nowej filii spowoduje ponowny wzrost liczby miejsc pracy. Jednakże przy tak długofalowych strategiach wiele firm może wycofać się z kolejnych inicjatyw z powodu bariery braku odpowiednich środków finansowych²¹.

Doświadczenia państw UE wskazują, że rozwój małych i średnich przedsiębiorstw prowadzi do tworzenia nowych miejsc pracy, oraz że właśnie w tych przedsiębiorstwach wzrasta zatrudnienie, podczas gdy w dużych spada. Utworzenie jednego miejsca pracy w sektorze MŚP łączy się z mniejszymi nakładami finansowymi niż stworzenie nowego miejsca pracy w dużej firmie. Ważną rolę w małych i średnich przedsiębiorstwach odgrywają kontakty między pracownikami i pracodawcami, dobre warunki pracy, tworzące poczucie odpowiedzialności i bezpieczeństwa. Co więcej, nowe miejsca pracy w MŚP

²¹ Dane PARP, [w:] *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce...*, op. cit.

charakteryzują się większą trwałością i mniejszym ryzykiem redukcji w okresie ewentualnej recesji gospodarczej czy restrukturyzacji.

Podsumowanie

Sektor Małych i Średnich Przedsiębiorstw pełni wiele istotnych funkcji – społecznych, politycznych, gospodarczych. MŚP są źródłem wzrostu zatrudnienia, odgrywają ważną rolę w kreowaniu przedsiębiorczych postaw, a także dają szanse i możliwości samozatrudnienia. MŚP pełnią istotną rolę dla rozwoju gospodarczego państw, promują konkurencję, przeciwdziałają monopolom, wypełniają nisze rynkowe, wdrażają nowe technologie.

Rozwój sektora MŚP w Polsce nadal napotyka na liczne bariery, gdyż mimo istniejących programów wspierających przedsiębiorczość istniejący system prawny nie zachęca do tworzenia nowych przedsiębiorstw. Małe i średnie firmy wymagają specjalnego wsparcia ze strony instytucji państwowych i programów pomocy publicznej. Przyczyniają się, one, bowiem w największym stopniu do rozwoju regionalnego kraju. Często to właśnie najmniejsze przedsiębiorstwa tworzą na długi okres nowe miejsca pracy w małych miastach, na terenach słabo uprzemysłowionych lub objętych bezrobociem strukturalnym. MŚP odgrywają znaczącą rolę w rozwoju regionów, są niezwykle elastyczne i często dostosowują swoją działalność do strategii gospodarczej regionu. Współpracując z władzami samorządowymi integrują się silnie ze społecznością, uwzględniają lokalne zwyczaje, normy i wartości. Lokalne strategie gospodarcze powinny, zatem uwzględniać rozwijanie przedsiębiorczości w danym regionie tworząc system zachęt i ulg dla potencjalnych inwestorów. Oczywiście wsparcie samych władz samorządowych nie wystarczy. Najważniejsze decyzje dotyczące systemu prawnego i podatkowego zapadają, bowiem na szczeblu centralnym. W celu rozwoju przedsiębiorczości należy usuwać istniejące bariery i stworzyć system zachęt:

- zminimalizować bariery towarzyszące zakładaniu nowych przedsiębiorstw, skracając i upraszczając procedury rejestracyjne;
- uprościć zasady podatkowe i ograniczyć uciążliwość kontroli skarbowych, zmniejszenia obciążeń podatkowych, które według szacunków

ODCE należą do jednych z najwyższych i obniżają konkurencyjność polskich przedsiębiorstw;

- uprościć i zmniejszyć regulacje wynikające z systemu ubezpieczeń społecznych;
- ulepszyć system poręczeń kredytowych dla przedsiębiorców;
- usprawnić funkcjonowanie instytucji niezbędnych dla działania przedsiębiorstw – sądów, urzędów – i zmniejszyć liczbę przepisów proceduralnych²².

Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw może wpłynąć na ograniczenie poziomu bezrobocia i aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy. Warto, zatem dążyć do upowszechnienia systemu szkoleń zawodowych i zmian w systemie kształcenia młodych ludzi, aby stali się oni atrakcyjnymi pracownikami dla przedsiębiorców tworzących nowe miejsca pracy. Pomoc publiczna dla przedsiębiorców, tworzących nowe miejsca pracy, powinna polegać nie tylko na oferowaniu atrakcyjnych pożyczek, ale również na minimalizowaniu kosztów pozapłacowych – opodatkowania, składek na ubezpieczenie społeczne, gdyż właściwie te składniki wynagrodzenia obniżają popyt i podaż na pracę. W celu zachęcenia przedsiębiorców do tworzenia nowych etatów należałoby również zwiększyć elastyczność zatrudnienia – np. poprzez stosowanie różnych rodzajów umów o pracę – i czasu pracy – np. stosując przerywany czas pracy i umowy na czas określony.

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw ma ogromne znaczenie dla gospodarki. Jednak liczne bariery i hamulce rozwoju tych przedsiębiorstw sprawiają, iż występuje wyraźne osłabienie dynamiki rozwojowej MŚP w wielu krajach, w tym w Polsce. Prowadzi to w konsekwencji do osłabienia poziomu ich konkurencyjności i pośrednio całej gospodarki. Dlatego też w mojej pracy chciałam pokazać jak ważna jest promocja rozwoju przedsiębiorczości i dążenia do wzrostu efektywności programów wspar-

²² Na podstawie rekomendacji dotyczących barier rozwoju przedsiębiorczości w Polsce przygotowanych przez Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych, źródło: URL <http://www.prywatni.pl/upload/plik/podatki_rekomendacje_pkpp_2382282.pdf>.

cia dla MŚP. Potencjał społeczno-ekonomiczny tego sektora jest ogromny – wpływają one, bowiem na dynamikę całej gospodarki, minimalizują problemy społeczne, tworzą nowe miejsc pracy, jak również rozwijają kapitał ludzki. Małe i średnie przedsiębiorstwa aktywizują rozwój regionalny oraz promują lokalne inicjatywy sprzyjające wzrostowi zatrudnienia. MŚP szybko reagują na zmiany społeczne w otoczeniu, dostosowując swoją strategię do nowych wyzwań. W momentach kryzysów finansowych potrafią łączyć się w układy kooperacyjne, organizując nowe miejsc pracy i nie dopuszczając do wzrostu bezrobocia. Małe przedsiębiorstwa stymulują wzrost gospodarczy. Rozwój przedsiębiorczości społeczeństw zależy od poziomu gospodarności pojedynczych ludzi, których sukcesy tworzą sukces zbiorowy²³.

Tymczasem poziom europejskiej przedsiębiorczości jest nadal stosunkowo niski. Istnieją liczne bariery biurokratyczne i obciążenia podatkowe hamujące tworzenie i funkcjonowanie nowych firm. Sektor MŚP nie może się rozwijać i przyczyniać się do wzrostu zatrudnienia bez odpowiedniego wsparcia finansowego. Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw zależy przede wszystkim od kapitału rozwojowego, pochodzącego ze źródeł własnych oraz dostępnych źródeł zewnętrznych. Zdolności akumulacyjne polskiego sektora MŚP są jednak niewielkie, zatem wzrasta znaczenie wykorzystania przez ten sektor rynkowych źródeł finansowania. Analiza rozwoju polskiego sektora małych i średnich przedsiębiorstw pokazuje, że największe znaczenie odgrywają czynniki finansowe. Jednak dostęp do różnych źródeł finansowania wymaga odpowiedniego obiegu informacji i poziomu wiedzy oraz odpowiednich umiejętności menadżerskich wykorzystania istniejących możliwości.

Jakie zatem reformy są konieczne, aby sektor małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce miał zapewnione warunki do rozwoju? Zwiększenie wykorzystania przez ten sektor istniejących programów finansowych jest uzależnione od zmian zachodzących w otoczeniu biznesowym firm. Rozwojowi przedsiębiorczości sprzyja bardzo sytuacja gospodarcza w kraju,

²³ S. Makarski, *Przedsiębiorczość w agrobiznesie*, Warszawa 2000, s. 20.

a także zmiany, mające na celu uproszczenie procedur biurokratycznych, systemu podatkowego i ubezpieczeń społecznych, które przyczynią się do wzrostu znaczenia potencjału społeczno-ekonomicznego MŚP. Potrzebna jest dalsza rozbudowa systemu poręczeń i gwarancji kredytowych, oraz ulg podatkowych dla nowych firm. Podjęte reformy powinny również zwiększyć dostęp do venture capital, oraz promować praktykę business angels – tzw. „aniołów biznesów”. W celu zmniejszenia ograniczeń finansowych działalności MŚP należy dostosować środki publiczne przeznaczane na wsparcie potrzeb przedsiębiorstw. Niezbędne jest również uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem kapitału na finansowanie działalności gospodarczej. Konieczne są zmiany ustawodawstwa w celu dostosowania go do potrzeb MŚP, wzrostu znaczenia tego sektora oraz ograniczenia barier ograniczających przedsiębiorczość, bądź dyskryminujących małe i średnie firmy wobec firm dużych i państwowych. Jedną z istotnych polityk państwa powinno być tworzenie warunków do rozwijania przedsiębiorczości poprzez edukację i szkolenia.

Rozwój rynku pracy i ograniczenie bezrobocia zależy od poziomu przedsiębiorczości oraz otoczenia prawnego, finansowego i społecznego małych i średnich firm. Obowiązujące przepisy prawne oraz podatkowe nie zachęcają do aktywności, a instytucje państwowe w sposób niewystarczający wspierają sektor MŚP.

Efektywność programów rządowych jest mniejsza niż prognozowano, bowiem wielu przedsiębiorców odstrasza skomplikowana procedura prezentacji wniosków o finansowanie oraz związana z nią sprawozdawczość. Niepowtarzalną szansą rozwoju przedsiębiorczości w Polsce są programy finansowane z funduszy strukturalnych UE. Środki przeznaczone na ten cel pozostają jednak w dysproporcji do potrzeb całego sektora, co oznacza, iż znaczenie programów unijnych w rozwoju MŚP jest jeszcze niewielkie. Sytuacja ta z pewnością poprawi się w związku z pozytywnymi skutkami integracji Polski z UE. Mankamentem jest jednak fakt, iż również tu nadal brakuje rzetelnej informacji o programach pomocowych dla przedsiębiorców, a jej dostępność ogranicza się do dużych ośrodków miejskich. Wielu przedsiębiorców gubi się w skomplikowanych procedurach wnioskowania

o dotacje, oraz zmianach w kryteriach ich przyznawania. Nie brakuje tu również podejrzeń o nierzetelność i korupcję wśród urzędników w procesie weryfikacji wniosków oraz przyznawania dotacji. Efektywność programów zmniejszają, zatem głównie czynniki natury organizacyjnej i prawnej, które nie zależą bezpośrednio od przedsiębiorców.

Ogromną rolę w rozwoju przedsiębiorczości mogą odegrać władze samorządowe, które potrafią skutecznie reagować na problemy lokalne. Zwalczanie bezrobocia należy do powiatu, ale również na gminach spoczywa odpowiedzialność za tworzenie warunków do rozwoju przedsiębiorczości, bowiem tu rejestruje się działalność gospodarczą. Samorząd terytorialny może stosować różnego rodzaju ulgi i zwolnienia podatkowe w podatku dochodowym, podatku od nieruchomości, od środków transportu, w podatku leśnym. Wykorzystanie tych możliwości przez nowo powstałe przedsiębiorstwa zwiększa ich szanse na rozwój i sukces gospodarczy. Polityka współpracy i rozwijanie partnerstwa publiczno-prawnego na poziomie lokalnym mogą w znacznym stopniu zachęcić do rozwoju przedsiębiorczości oraz przyczynić się do wzrostu zatrudnienia. Władze lokalne muszą pamiętać, że z bezrobociem można walczyć stwarzając odpowiednie warunki do rozwoju małych firm. Jednak by nowe przedsiębiorstwa utrzymały się na rynku należy stworzyć przystępne przepisy prawne i podatkowe oraz zwiększyć dostępność funduszy dla MŚP – to już należy do kompetencji władz rządowych.

Pomoc publiczna dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw powinna być spójna, należy unikać nakładania się działań i nierzetelności w przyznawaniu środków. Programy pomocowe mają zapewniać wsparcie dla firm w różnych fazach rozwoju oraz uwzględniając ich indywidualne potrzeby. Kierunki polityki państwa należy kształtować w sposób racjonalny, biorąc pod uwagę przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa. Działania państwa powinny uwzględniać usługi doradcze i informacyjne, zapewniać fundusze na realizację programów, tworząc jednolity system wsparcia. Efektywność programów jest jednak uzależniona od istnienia barier natury prawnej, podatkowej, ekonomicznej bądź społecznej wpływających na poziom przedsiębiorczości. Tylko właściwe reformy istnieje

jącego prawodawstwa zgodne z wytycznymi Europejskiej Karty Małych i Średnich Przedsiębiorstw z Santa Maria de Feira mogą przyczynić się do zwiększenia liczby nowych firm, a w konsekwencji zmniejszenia problemu bezrobocia.

Reasumując efektywność programów pomocowych dla małych i średnich przedsiębiorstw jest uzależniona od zmian zachodzących w otoczeniu biznesowym firm oraz poziomu umiejętności kadry zarządzającej przedsiębiorstw. Skuteczność programów pomocowych skierowanych do sektora MŚP zależy przede wszystkim od umiejętności tworzenia realnych strategii polityki gospodarczej, które są możliwe do realizacji. Sytuacja gospodarcza w Polsce oraz propozycje reform systemu podatkowego, systemu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych oraz uproszczenia procedur powinny sprzyjać rozwojowi przedsiębiorczości. Istotna jest tu edukacja i szkolenia o możliwościach wsparcia wśród przedsiębiorców. Jednak sama wiedza nie wystarczy, jeśli nie będzie skutecznej polityki krajowej wobec sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Odpowiedzialność za efektywność działań promujących przedsiębiorczość pozostaje, zatem w gestii decyzji politycznych.

Elżbieta Wesołowska
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

Motywy podejmowania działalności przedsiębiorczej i uwarunkowania odnoszenia w niej sukcesów

Z punktu widzenia stymulowania rozwoju prywatnej przedsiębiorczości często stawia się pytanie czy rozpoczęcie działalności gospodarczej na własny rachunek jest w większej mierze kwestią sprzyjających okoliczności czy odpowiednich predyspozycji osobowościowych. Istnieją dane wskazujące na to że, gdy stworzy się korzystne warunki do założenia własnej firmy, to wiele osób decyduje się na ten krok. W krajach, które przeszły transformacje ustrojowe zaobserwowano lawinowy wzrost liczby małych i średnich prywatnych firm. Niestety, większość z nich nie wytrzymuje próby czasu. W związku z tym, że bardzo dużo spośród nowo otwartych firm bankrutuje w ciągu pierwszego roku swojej działalności, problemem wydaje się nie tyle założenie firmy, co jej utrzymanie. Fakt ten zainspirował autorkę do podjęcia badań empirycznych, wyniki których miały dostarczyć odpowiedzi na następujące pytania.

1. Po pierwsze, jakie motywy skłaniają jednostki do podjęcia działalności gospodarczej na własny rachunek?
2. Po drugie, jakie czynniki sprzyjają odnoszeniu sukcesów w tego rodzaju działalności?

Realizacja tak zarysowanej problematyki badawczej wymagała odpowiedniej operacjonalizacji pojęcia „sukces w działalności przedsiębiorczej”.

Jak rozumieć sukces prywatnego przedsiębiorcy?

W literaturze można znaleźć różnorodne próby odpowiedzi na powyższe pytanie. Sukces bywa rozumiany jako utrzymanie się firmy na rynku. Jest to uproszczone ujęcie zero- jedynkowe („wszystko albo nic”): przetrwanie firmy przez, powiedzmy, jeden rok traktuje się jako sukces, zaś zamknięcie działalności w tym okresie – jako porażkę. Czasami sukces mierzy się wskaźnikami ekonomicznymi na przykład wielkością obrotu czy dochodem netto. Innym rozwiązaniem bywa poszukiwanie wskaźników rozwoju firmy, takich jak np. rozszerzanie obszaru działalności, powiększanie rynku zbytu czy liczby klientów. Trudność przy tych dwóch ostatnich podejściach wiąże się z doбором dobrze dopasowanych do siebie prób firm. Żeby móc w sposób empiryczny określić czynniki wpływające na odnoszenie sukcesów w przedsiębiorczości, trzeba byłoby dysponować bardzo podobnymi firmami (pod możliwie dużą liczbą charakterystyk), wśród których znalazłyby się organizacje w różnym stopniu odnoszące sukcesy. Dobór takich prób jest utrudniony, ze względu na to, że wskaźniki ekonomiczne działania firmy ściśle wiążą się ze specyfiką jej działania. Przykładowo biorąc, wielkość obrotu wiąże się z branżą, do której można zaliczyć działalność firmy oraz z zasobnością ekonomiczną regionu, w którym ona funkcjonuje. Dodatkowy problem przy określaniu sukcesu firmy stanowi to, że osiągnięcia firmy oceniane są przez pryzmat aspiracji właściciela. Ten sam dochód, obrót czy postęp przez jednego właściciela może być oceniany jako katastrofalny, a przez drugiego jako zadowalający.

Jednym ze sposobów przezwyciężenia tych trudności jest posłużenie się wskaźnikami subiektywnymi. Bazują one na danych samoopisowych uzyskiwanych od przedsiębiorców. Dotyczyć mogą stopnia zadowolenia z prowadzonej działalności i uzyskiwanych dochodów, poczucia sukcesu zawodowego, czy też realizacji własnych aspiracji (zarówno rozwojowych jak i materialnych) związanych z prowadzeniem firmy.

Pytanie o to, czy można wyróżnić zestaw predyspozycji indywidualnych sprzyjających odnoszeniu sukcesów w działalności przedsiębiorczej, od kilkudziesięciu lat nurtuje badaczy w krajach o ugruntowanych gospodarkach rynkowych, a od kilkunastu lat stało się również aktualne w Polsce. Wśród potencjalnych uwarunkowań sukcesu przedsiębiorców analizom poddawano dotychczas m.in. skłonność do podejmowania ryzyka (Stewart i in. 1999, Forlani i Mullins 2000), motywację osiągnięć, wewnętrzstęrowność i właściwości temperamentalne (Wesołowska 2003, Strzałecki i Kot 2000). Badano także specyfikę procesów poznawczych związanych z prowadzeniem własnej firmy, takich jak dostrzeganie okazji do rozpoczęcia działalności, dokonywanie wyborów pomiędzy różnymi możliwościami działania, analiza własnych błędów (Baron 2000, Shane 2000). W chwili obecnej zainteresowania badaczy kierują się ku właściwościom indywidualnym, które nie są biologicznie zdeterminowane (tak jak temperament) i bardziej (niż cechy osobowości) poddają się kształtowaniu pod wpływem odpowiednio zaprojektowanych oddziaływań zewnętrznych. Właściwościami takimi są kompetencje społeczne i inteligencja emocjonalna (Baron 2000, Baron i Markman 2000).

Inteligencja emocjonalna i kompetencje społeczne jako wyznaczniki powodzenia w działalności przedsiębiorczej

Inteligencja emocjonalna (IE) i kompetencje społeczne (KS), konstrukty nieco pokrewne, w ostatnim dziesięcioleciu zwracają uwagę badaczy jako właściwości przyczyniające się do ogólnego dobrego przystosowania jednostki, a w tym skutecznego funkcjonowania w sytuacjach zawodowych. Tymi pojęciami określane bywają nieco odmienne, w zależności od podejścia badawczego, zestawy umiejętności i zdolności indywidualnych (por. np. Goleman 1997, Salovey i Sluyter 1999). Najogólniej mówiąc kompetencje społeczne to dyspozycja warunkująca efektywność funkcjonowania w sytuacjach społecznych, umiejętność realizowania własnych celów w sposób akceptowany społecznie. Obejmują one: (1) asertywność („stanowczość, która nie rani”, umiejętność realizacji własnych celów i potrzeb poprzez wywieranie wpływu na innych ludzi lub opieranie się

takim wpływom), (2) efektywność funkcjonowania w sytuacjach ekspozycji społecznej (tzn. wtedy kiedy jednostka jest obiektem uwagi i potencjalnej oceny ze strony wielu osób) oraz (3) efektywność funkcjonowania w sytuacjach intymnych, tj. bliskich kontaktów interpersonalnych związanych z ujawnianiem osobistych spraw (por. Matczak 2001).

Mianem inteligencji emocjonalnej określa się umiejętność uświadamiania sobie emocji własnych i cudzych (zdolność śledzenia i różnicowania własnych odczuć) oraz (2) zdolność wykorzystywania procesów emocjonalnych w kierowaniu własnym myśleniem i działaniem (por. Jaworowska i Matczak 2001).

Jednym z celów referowanych tu badań własnych było określenie, czy powyżej opisane dyspozycje indywidualne sprzyjają powodzeniu w szczególnego rodzaju pracy zawodowej, jaką jest prowadzenie własnej firmy. Następnym celem było sprawdzenie czy są to charakterystyki na tyle ogólne, że dzięki lepszemu przystosowaniu jednostki, przyczyniają się do sukcesów niezależnie od wybranej aktywności zawodowej. Z tego względu należało poddać badaniu znaczenie kompetencji społecznych i inteligencji emocjonalnej nie tylko wśród przedsiębiorców ale i w – odpowiednio dobranej – odmiennej grupie zawodowej.

METODA BADAŃ WŁASNYCH

Kryteria doboru osób badanych

Opisy społeczno-demograficzne prywatnych przedsiębiorców w Polsce wskazują, że najczęściej są to tzw. osoby samozatrudnione lub mikrofirmy z małych miejscowości (Gardawski 2001). Tego typu przedsiębiorców wybrano do badań własnych. W wyborze właśnie ich kierowano się przekonaniem, że zanim w warunkach polskich przedsiębiorczość ugruntuje się i rozwinie do tego stopnia, aby można było odróżniać ją od innych form aktywności zawodowej na podstawie kryterium innowacyjności wprowadzonego przez Petera Drückera (1992), długo jeszcze ten rodzaj przedsiębiorczości będzie dominujący, a tym samym zasługujący na uwagę badaczy.

Należy przy tym oddać cześć drobnym przedsiębiorcom prowadzącym najprostsze i nie wymagające kwalifikacji rodzaje działalności za innowacyjne przełamanie schematów myślenia o tym, kto jest odpowiedzialny za zapewnienie jednostce pracy i utrzymania. Socjologowie w swoich analizach (np. Świada-Ziemia 1994) wskazują, że przyjęcie odpowiedzialności za własną sytuację materialną jest transformacją trudną psychicznie. Wymaga bowiem ona rezygnacji z biernych i roszczeniowych postaw oraz pozbycia się przywiązania do bezpiecznego zatrudnienia na etacie, ukształtowanych przez 40-letnie funkcjonowanie w centralnie sterowanej gospodarce nakazowo-rozdzielczej.

Empiryczne ustalenia na temat psychologicznych uwarunkowań przedsiębiorczości czynione są na podstawie porównania działających przedsiębiorców z innymi grupami zawodowymi. Najczęściej taką grupę odniesienia stanowią menadżerowie kontraktowi. Porównywanie tych dwóch grup wynika z przyjęcia założenia, że prywatni przedsiębiorcy i menadżerowie wykonują pracę o podobnym charakterze, natomiast różnią się stosunkiem własności i stosunkiem emocjonalnym do firmy, którą zarządzają. Ze względu na to, że udział w badaniach wzięli w większości małomiaszczkowi przedsiębiorcy, menadżerowie zarządzający większymi firmami zlokalizowanymi na ogół w dużych miastach, zdecydowanie nie są w tym przypadku dobrą grupą porównawczą.

Poszukując odpowiedniej grupy porównawczej kierowano się dwoma kryteriami: po pierwsze, aby była to grupa również obecna i działająca w środowisku małych miejscowości i po drugie, aby była to grupa zatrudniona na etatach w instytucjach gwarantujących stosunkowo szeroki zakres zabezpieczeń socjalnych (najchętniej w firmach państwowych).

Powyższe względy podyktowały wybór nauczycieli jako grupy kontrastowej względem prywatnych przedsiębiorców. Dodatkowym argumentem przemawiającym za wyborem nauczycieli było to, iż stanowią oni kategorię zawodową przemieszczającą się na drabinie społecznej po transformacji w przeciwnym kierunku niż przedsiębiorcy. Są oni grupą uboższą i tracącą na poważaniu w oczach coraz bardziej zmaterializowanej i konsumpcyjnie nastawionej opinii społecznej. Prywatni przedsiębiorcy to z kolei ci,

którzy z niechętnie widzianych w systemie socjalistycznym „prywaciarzy”, „badylarzy” czy „spekulantów” przeistoczyli się w zbiorowość uważaną obecnie za najlepiej przystosowaną do zmian gospodarczych. Stali się oni wręcz oficjalnie lansowaną grupą zawodową ze względu na postrzeganie prywatnej przedsiębiorczości jako remedium na bezrobocie.

Procedura i narzędzia

Badania w wyselekcjonowanych grupach przedsiębiorców i nauczycieli przeprowadzono w ostatnim kwartale 2002 na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. W zbieraniu danych posłużono się indywidualnym wywiadem kwestionariuszowym.

W celu poznania motywów wyboru działalności przedsiębiorczej bądź zawodu nauczycielskiego proszono respondentów o określenie stopnia, w jakim wymienione w kwestionariuszu czynniki wpłynęły na ich decyzje o wyborze danej ścieżki zawodowej. Drugim wskaźnikiem motywacji wyboru rodzaju pracy zawodowej były tzw. cechy pracy idealnej. Zakładając, że jednostki wybierając dziedzinę aktywności zawodowej kierują się m.in. własnymi preferencjami, potrzebami czy predyspozycjami, proszono osoby badane o wskazanie jakie cechy „idealnej, wymarzonej” pracy zawodowej są dla nich szczególnie ważne i przyczyniłyby się do zadowolenia z tej pracy.

Do pomiaru kompetencji społecznych i inteligencji emocjonalnej wykorzystano standaryzowane narzędzia zakupione w Pracowni Testów Psychologicznych PTP. Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (Matczak 2001) obejmował trzy skale: asertywności, efektywności funkcjonowania w sytuacjach ekspozycji społecznej (wskaźnik określany będzie dalej skrótem „ekspozycja społeczna”) oraz efektywności funkcjonowania w sytuacjach intymnych (skrót „intymność”). Kwestionariusz inteligencji emocjonalnej (Jaworowska i Matczak 2001) tworzyły dwie skale: świadomość emocji własnych i cudzych (skrót INTE 1) oraz umiejętność wykorzystywania procesów emocjonalnych do wspomagania myślenia i działania (skrót INTE 2).

W celu określenia sukcesów zawodowych przedsiębiorców i nauczycieli posłużono się głównie wskaźnikami subiektywnymi. Miary sukcesu

stanowiły: (1) ogólne zadowolenie z obecnej pracy zawodowej, (2) ocena własnego sukcesu zawodowego na skali 10-cio stopniowej, (3) zadowolenie z warunków materialnych własnej rodziny oraz (4) wskaźnik sukcesu nieco zobiektywizowany – miesięczny dochód netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym.

Charakterystyka osób badanych

W badaniach uczestniczyło 78 przedsiębiorców i 70 nauczycieli z województwa warmińsko-mazurskiego. Charakterystyki demograficzne obu grup przedstawia tabela 1, zaś w tabeli 2 zawarto informacje o firmach, których właścicielami byli badani przedsiębiorcy.

Tabela 1. Charakterystyki demograficzne badanych przedsiębiorców i nauczycieli

Charakterystyka	Wśród przedsiębiorców [%]	Wśród nauczycieli [%]
Płeć:		
kobiety	32,1	80,0
mężczyźni	67,9	20,0
Wiek:		
do 35 i 35 lat	57,7	61,4
36-45 lat	23,1	27,1
powyżej 45 lat	19,2	11,4
Wykształcenie:		
średnie	47,4	23,2
niepełne wyższe i wyższe	39,7	76,8

Tabela 2. Charakterystyka badanych firm

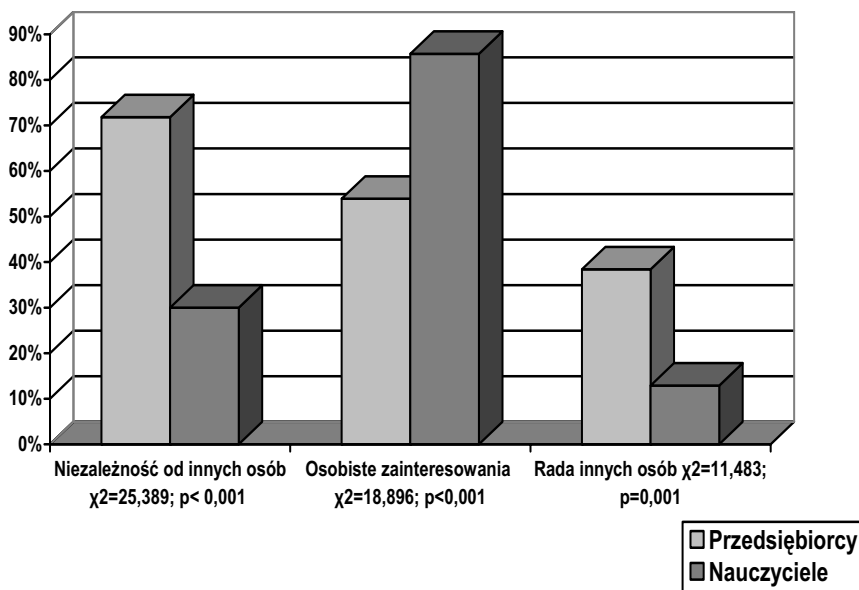
Charakterystyka	Udział w badanej próbie [%]
Wielkość firmy:	
1-osobowe	44,9
zatrudniające 1–2 osoby	28,2
zatrudniające 3–9 osób	19,2
zatrudniające powyżej 10 osób	7,7
Profil działalności:	
handel detaliczny i hurtowy	42,3
usługi	32,1
praca rzemieślnicza i działalność produkcyjna	15,2
inne	10,4

WYNIKI BADAŃ

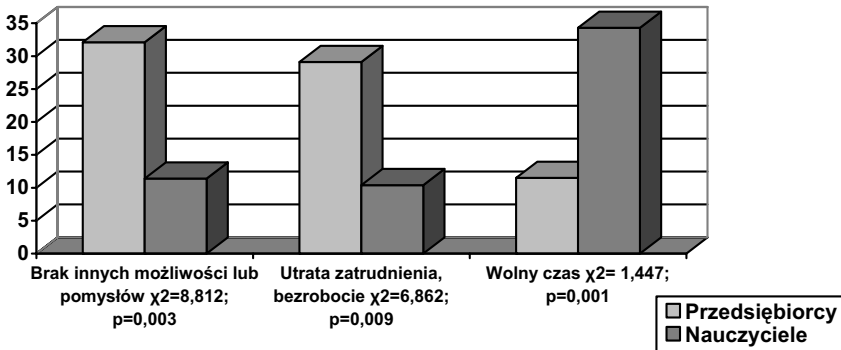
Motywy podjęcia działalności przedsiębiorczej i wyboru zawodu nauczycielskiego

Oceny różnych motywów założenia własnej firmy uszeregowano w kolejności malejącej rozpoczynając od tego, który uzyskał najwięcej wskazań jako „bardzo ważny” bądź „ważny”. Następnie zestawiono je z ocenami znaczenia tych samych motywów wyboru zawodu dokonanymi przez nauczycieli. W celu określenia czy zaobserwowane różnice pomiędzy tymi grupami zawodowymi spełniają kryterium istotności statystycznej posłużono się testem χ^2 . Odsetki wskazań danego motywu w porównywanych grupach zawodowych oraz informacje o istotności statystycznej różnic międzygrupowych przedstawiono na wykresach 1 i 2.

Wykres 1. Motywy wyboru zawodu wśród przedsiębiorców i nauczycieli – część 1



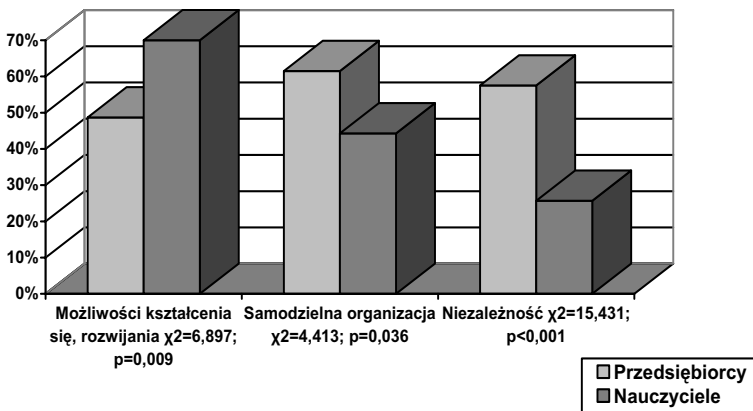
Wykres 2. Motywy wyboru zawodu wśród przedsiębiorców i nauczycieli – część 2



Zestawienie najważniejszych różnic pomiędzy przedsiębiorcami i nauczycielami pod względem cech pracy idealnej oraz informacje na temat istotności statystycznej tych różnic obrazuje wykres 3.

Dane przedstawione na wykresach warto uzupełnić informacją, że zarówno przedsiębiorcy jak i nauczyciele jednakowo często (ok. 65% wskazań) przypisywali bardzo duże znaczenie możliwości zapewnienia sobie zadowalających warunków materialnych.

Wykres 3. Oceny cech pracy idealnej wśród przedsiębiorców i nauczycieli



Najczęściej wymieniane motywy podejmowania działalności gospodarczej (przekonanie, że jest to praca umożliwiająca bycie niezależnym od innych, osobiste zainteresowania oraz chęć samodzielnej organizacji własnej pracy) można określić mianem indywidualistycznych, tzn. skoncentrowanych wokół realizacji autonomii jednostki. Czynniki, które można zaklasyfikować jako oddziaływania zewnętrzne (typu namowa, rada czy opinia innych osób o tym rodzaju pracy) i warunki sytuacyjne (brak innych możliwości lub utrata pracy) odgrywały rolę drugorzędną jeśli chodzi o wybór roli prywatnego przedsiębiorcy.

Natomiast nauczyciele jako bardzo ważne względy, decydujące o wyborze zawodu najczęściej wymieniali osobiste zainteresowania oraz przekonania, że jest to praca umożliwiająca kształcenie się i rozwój, a jednocześnie pozostawiająca sporo czasu wolnego do swobodnego dysponowania nim. Taki wzorzec motywacyjny można określić mianem dążenia do samorealizacji.

Podsumowując można więc powiedzieć, że w obrębie ogółu respondentów wyraźnie rysują się dwa odmienne zestawy indywidualnych oczekiwań, potrzeb i motywów skłaniające do wyboru analizowanych zawodów.

Uwarunkowania sukcesów zawodowych przedsiębiorców i nauczycieli

Analizę zebranych danych rozpoczęto od sprawdzenia czy porównywane grupy zawodowe różnią się pod względem badanych wskaźników sukcesu zawodowego i wskaźników IE i KS. Pod względem badanych wskaźników sukcesu zawodowego nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic pomiędzy przedsiębiorcami a nauczycielami. Ten wynik, nieco zaskakujący w kontekście rozpowszechnionych przekonań o pogarszającej się kondycji zawodu nauczycielskiego i zaletach bycia „swoim własnym szefem”, można potraktować jako argument potwierdzający słuszność posługiwania się subiektywnymi wskaźnikami sukcesu.

W celu wykrycia ewentualnego związku IE i KS z sukcesem zawodowym w zbiorowości przedsiębiorców wyodrębniono podgrupę osób o wysokich wartościach danego wskaźnika sukcesu i podgrupę osób o niskich wartościach. Następnie, w tak wyróżnionych podgrupach, porównywano średnie wartości IE i KS, stosując test t-Studenta. Procedurę taką przeprowadzono dla każdego z wymienionych wcześniej wskaźników sukcesu.

Analogiczny sposób analizy danych zastosowano w grupie nauczycieli. Uzyskane w ten sposób zależności spełniające kryterium istotności statystycznej przedstawiono w tabelach 3 i 4.

Tabela 3. Zależności pomiędzy kompetencjami społecznymi a sukcesem zawodowym w próbie prywatnych przedsiębiorców

Wskaźniki sukcesu	Średnie wartości wskaźników kompetencji społecznych w podgrupach:		Istotność statystyczna różnic między podgrupami
	o niskich wartościach wskaźnika sukcesu	o wysokich wartościach wskaźnika sukcesu	
Ogólne zadowolenie z pracy	EKSPozyCJA SpoŁeczna		t = -2,42, p = 0,018
	3,15	2,88	
Ocena skuteczności własnych działań	EKSPozyCJA SpoŁeczna		t = -1,94, p = 0,056
	3,15	2,88	
Zadowolenie z sytuacji materialnej własnej rodziny	EKSPozyCJA SpoŁeczna		t = -2,39, p = 0,019
	3,07	2,79	
Dochód netto na 1 osobę w rodzinie	ASERTYwnoŚĆ		t = -2,10, p = 0,039
	2,98	2,73	

Tabela 4. Zależności pomiędzy inteligencją emocjonalną i kompetencjami społecznymi I a sukcesem zawodowym w próbie nauczycieli

Wskaźniki sukcesu	Średnie wartości wskaźników kompetencji społecznych w podgrupach:		Istotność statystyczna różnic między podgrupami
	o niskich wartościach wskaźnika sukcesu	o wysokich wartościach wskaźnika sukcesu	
Ogólne zadowolenie z pracy	INTE 1		t = -2,72, p = 0,008
	3,18	2,86	
Ocena skuteczności własnych działań	INTE 1		t = -3,29, p = 0,002
	3,29	2,87	
Ocena skuteczności własnych działań	INTE 2		t = -2,10, p = 0,045
	3,23	3,03	
Ocena własnego sukcesu zawodowego w skali 10-cio stopniowej	ASERTYwnoŚĆ		t = -2,32; p = 0,023
	2,85	2,59	
Dochód netto na 1 osobę w rodzinie	ASERTYwnoŚĆ		t = -2,15, p = 0,035
	2,89	2,63	

W przypadku przedsiębiorców stwierdzono szereg istotnych powiązań pomiędzy kompetencjami społecznymi a subiektywnymi odczuciami sukcesu. W tej grupie wyższe kompetencje w sytuacjach ekspozycji społecznej towarzyszyły większemu zadowoleniu z pracy, większemu poczuciu skuteczności własnych działań zawodowych i osiągnięciu zadowalającej sytuacji materialnej, zaś większa asertywność wiązała się z osiągnięciem wyższych dochodów. Wśród przedsiębiorców nie stwierdzono natomiast żadnych istotnych powiązań pomiędzy inteligencją emocjonalną a odnoszeniem sukcesów. Inteligencja emocjonalna była za to istotnym wyznacznikiem sukcesu wśród nauczycieli. W tej grupie zawodowej wyższe wskaźniki inteligencji emocjonalnej towarzyszyły większemu zadowoleniu z pracy, wyższym ocenom własnego sukcesu i większemu poczuciu skuteczności własnych działań zawodowych.

Można sądzić, że wśród nauczycieli, kompetencje społeczne odgrywały nieco mniejszą rolę niż wśród przedsiębiorców. U nauczycieli, podobnie jak u przedsiębiorców, większa asertywność wiązała się z wyższymi dochodami. Ponadto bardziej asertywni nauczyciele byli również bardziej zadowoleni z własnej pracy. Druga z umiejętności składowych kompetencji społecznych – tj. efektywność funkcjonowania w sytuacjach ekspozycji społecznej, nie odgrywała istotnej roli z punktu widzenia sukcesu zawodowego nauczycieli.

Związek asertywności z sukcesem u przedsiębiorców jest oczywisty: ci, którzy potrafią negocjować i egzekwować warunki finansowe nie zrażając przy tym do siebie klientów i kontrahentów, postępują w myśl podejścia „międko do ludzi, twardo do problemu” – osiągają wyższe dochody. Trochę zastanawiająca jest ta zależność u nauczycieli, których wynagrodzenie jest stosunkowo sztywno, odgórnie regulowane. Ale widać i w takich sytuacjach asertywność może być pomocna.

W żadnej z badanych zbiorowości nie występowała istotna zależność poczucia sukcesu z drugim ze wskaźników inteligencji emocjonalnej opisującym efektywność funkcjonowania w sytuacjach osobistych. Prawdopodobnie, dzieje się tak dlatego, że sytuacje zawodowe osób badanych nie wymagały bardzo bliskich, głębokich relacji interpersonalnych.

Wnioski

Uzyskane wyniki można rozpatrywać w kategoriach dopasowania jednostki i wymagań jej pracy zawodowej. Przejawia się ono w dwóch momentach: (1) przy wyborze zawodu i (2) wiąże się z osiągnięciem sukcesów zawodowych.

Ad. 1. Analiza motywów wyboru zawodu i oczekiwań co do pracy idealnej sugerowała, że dany rodzaj aktywności wybierają osoby o określonym typie indywidualnych potrzeb i preferencji (np. potrzeba autonomii, niezależności skłania ku wyborowi ścieżki przedsiębiorczej, zaś potrzeba samorealizacji może sprzyjać decyzji o zostaniu nauczycielem). Warto zwrócić uwagę, że motywacja finansowa była równie ważna w obu grupach. Wynik ten przeczy rozpowszechnionym stereotypom, w których prywatnym przedsiębiorcom przypisuje się żądę pieniądza jako dominujący motyw działania (Reszke 2001).

Ad. 2. Wyraźny związek wysokich kompetencji społecznych z powodzeniem w pracy przedsiębiorcy i inteligencji emocjonalnej z sukcesami w zawodzie nauczyciela wskazuje, że efektywne funkcjonowanie w sytuacjach zawodowych wiąże się z posiadaniem przez jednostkę umiejętności i cech adekwatnych do wymagań zadań zawodowych. Prowadzenie własnej firmy wymaga robienia dobrego wrażenia i zdobywania zaufania potencjalnych klientów i współpracowników, kreowania odpowiedniego wizerunku firmy i siebie jako jej właściciela oraz adekwatnego zachowania w wielu sytuacjach formalnych. Są to umiejętności składające się na kompetencje społeczne.

W procesie nauczania, obok przekazywania wiedzy merytorycznej, konieczne jest kształtowanie odpowiedniego stanu emocjonalno-motywacyjnego uczestników. W tym celu jest niezbędna umiejętność trafnego rozpoznawania i przeciwdziałania zniechęceniu, lękom i frustracjom uczniów oraz budowanie pozytywnej motywacji. Nie mniej ważne jest, aby nauczyciel był świadomy własnych emocji i wyzwalających je czynników, tak aby w porę móc przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu – zjawisku tak częstemu w zawodach związanych z pracą i pomaganiem innym ludziom.

Tak więc, świadomość i umiejętność wykorzystywania emocji sprzyja sukcesom w pracy nauczyciela, radzenie sobie w sytuacjach ekspozycji społecznej – przynosi korzyść przedsiębiorcom.

Właściwości indywidualne oraz sukcesy zawodowe mierzone były za pomocą samoopisów. Możliwe więc, że osoby o wysokiej samoocenie przedstawiały korzystnie, zarówno własne umiejętności, jak i osiągnięcia. Uwzględnienie w badaniach grupy porównawczej służyć miało m.in. ograniczeniu tej obiektywności. Skoro w odmiennych grupach zawodowych sukcesy zawodowe współwystępowały z innymi cechami można przypuszczać, że ważne jest dopasowanie jednostki i specyfiki czynności zawodowych.

Uzyskane wyniki mogą posłużyć za przesłankę do sformułowania dwóch następujących wniosków końcowych przydatnych w poradnictwie i doskonaleniu zawodowym.

Po pierwsze, założenie własnej firmy można zalecać osobom o wyraźnie zarysowanej potrzebie niezależności i wysokiej wewnątrzsterowności.

Po drugie, treningi asertywności i autoprezentacji powinny stanowić ważny element przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek.

Literatura cytowana

- Baron, R.A. 2000. Psychological perspectives on entrepreneurship. Cognitive and social factors in entrepreneurs' success. *Current Directions in Psychological Science*, vol. 9 (1), s. 15–18.
- Baron, R.A. i Markman, G.D. 2000. Beyond social capital: How social skills can enhance entrepreneurs' success. *Academy of Management Executive*, vol. 14 (1), s. 106–116.
- Drücker F.P. 1992. *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Forlani, D. i Mullins, J.W. 2000. Perceived risks and choices in entrepreneurs' new venture decisions. *Journal of Business Venturing*, 15, s. 305–322.
- Gardawski J. 2001. *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Goleman D. 1997. *Inteligencja emocjonalna*. Poznań: Media Rodzina.
- Jałoworska A. i Matczak A. 2000. *Kwestionariusz inteligencji emocjonalnej. Podręcznik*.

Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

- Matczak A. 2001. *Kwestionariusz kompetencji społecznych. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Reszke I. 1998. *Stereotypy prywatnych przedsiębiorców w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Salovey P. i Sluyter D.J. 1999. *Rozwój emocjonalny a inteligencja emocjonalna. Problemy edukacyjne*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Shane, S. 2000. Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, vol. 11 (4), s. 448–469.
- Stewart, W.H., Watson, W.E., Carland J.C. i Carland J.W. 1999. A proclivity for entrepreneurship: a comparison of entrepreneurs, small business owners and corporate managers. *Journal of Business Venturing*, 14 (2), s. 189–214.
- Strzałecki, A. i Kot, D. 2000. Osobowościowe wymiary twórczej przedsiębiorczości. *Przegląd Psychologiczny*, tom 43 (3), s. 351–360.
- Świda-Ziemia H. 1994. Mentalność postkomunistyczna. *Kultura i Społeczeństwo*, 1, s. 35–50.
- Wesołowska E. 2003. *Psychologiczny portret prywatnego przedsiębiorcy*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.

Mariusz Denisiuk, Andrzej Trzeciecki
Ministerstwo Polityki Społecznej

Pierwsze spółdzielnie socjalne

Zainteresowanie osób, dla których pojawienie się w codziennym słowniczku ekonomiczno-społecznym pojęcia „spółdzielnia socjalna” kojarzy się z szansą na ponowne, często własne zatrudnienie, zaczęło w 2005 roku szybko rosnać. Według definicji Międzynarodowego Związku Spółdzielni:

Spółdzielnia socjalna to podmiot gospodarczo-społeczny powstały jako autonomiczne stowarzyszenie osób dobrowolnie godzących się zaspokajać swoje potrzeby i aspiracje gospodarcze, społeczne i kulturalne. Podmiot ten to wspólne przedsiębiorstwo osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, osób o niskiej zatrudnialności umożliwiający aktywizację zawodową oraz przywrócenie im społecznych ról.

Obecnie rozpoczęcie działalności tych podmiotów oparte jest na trzech podstawowych aktach prawnych, różniących się jednak między sobą charakterem. Najważniejszy z nich, o kluczowym znaczeniu to ustawa z dnia 12 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze. Dwa kolejne mają charakter uzupełniający. Są nimi ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym oraz ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dla wielu osób, szczególnie chcących wystąpić w roli założycieli posługiwanie się przepisami z trzech ustaw jest nie tylko na dzisiaj koniecznością, lecz przede wszystkim trudnością inter-

pretacyjną. Podobnie jest z instytucjami, które powinny wspomagać grupy założycielskie, szczególnie wspomagać finansowo oraz doradczo. Na liście tych instytucji są przede wszystkim urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie oraz centra integracji społecznej. Pojawiają się również sygnały, zgłaszane przez przyszłych założycieli spółdzielni socjalnych o kłopotach interpretacyjnych w sądach rejestrowych (sądy rejonowe – sądy gospodarcze).

Powtarzalność zgłoszeń i próśb o interpretację przepisów wymaga potrzebę przekazania informacji, która może być przydatna większej grupie zainteresowanych tą problematyką. To pierwsze tego rodzaju podsumowanie pytań. Dodatkowym problemem staje się przygotowanie kilku podstawowych dokumentów założycielskich oraz wniosków procedury rejestracyjnej. Dlatego też, celem poniższej informacji jest udzielenie kilku porad. Kolejność przekazywanych odpowiedzi ułożona została chronologicznie, a więc od kwestii początkowych, czyli założycielskich, aż po wyjaśnienia według tematycznych grup problemowych.

PROCEDURY ZAŁOŻYCIELSKIE – NAJWAŻNIEJSZE DOKUMENTY SPÓŁDZIELNI ORAZ WNIOSKI REJESTRACYJNE

Decyzje osób pragnących prowadzić wspólne przedsiębiorstwo w formie spółdzielni muszą zostać potwierdzone na początku następującymi aktami wyrażenia własnej woli:

- a) uchwałą o założeniu spółdzielni i uchwaleniu jej statutu,
- b) deklaracjami członkowskimi,
- c) wyborem wybieralnych organów spółdzielni.

Wszystkie one muszą posiadać formę pisemną a ich elementy składowe wymienione zostały w tablicy. Warto podkreślić, że w momencie założenia spółdzielni wszyscy założyciele stają się automatycznie jej członkami.

Studia i opracowania

Uchwała o założeniu spółdzielni	Miejsce, data oraz lista założycieli, wraz z ich indywidualnymi danymi personalnymi, numerami dowodów osobistych, peselem, adresami zamieszkania.
Statut spółdzielni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nazwa spółdzielni, jej siedziba oraz czas trwania, 2. Przedmiot działalności, w tym również określenie działalności społecznej, kulturalnej, oświatowej itp., 3. Wysokość wpisowego, oraz wysokość i ilość nakładów, 4. Prawa i obowiązki członków, 5. Zasady i tryb przyjmowania członków, 6. Zasady zwoływania walnych zgromadzeń, obradowania na nich i podejmowania uchwał, 7. Zasady i tryb wyboru oraz odwoływania członków organów spółdzielni, 8. Zasady podziału nadwyżki bilansowej oraz pokrywania strat, w tym zaznaczenie przeznaczania tej nadwyżki na fundusz zasobowy oraz na działalność społeczną i oświatowo-kulturalną.
Deklaracja członkowska	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dane personalne, miejsce zamieszkania, 2. Oświadczenie woli o przystąpieniu do spółdzielni, 3. Zobowiązanie do wpłacenia wpisowego, określonego w statucie, 4. Dane co do ilości zadeklarowanych udziałów, 5. Podpis składającego deklarację. <p>Rejestr członkowski poza danymi jakie będą umieszczone w deklaracjach indywidualnych powinien zawierać adnotacje o wypowiedzeniu członkostwa, wykluczeniu lub wykreśleniu członka oraz ustaniu członkostwa.</p>

Osoby występujące w roli założycieli spółdzielni socjalnej powinny wiedzieć, że w momencie uchwalania statutu stanowią walne zgromadzenie, które powinno wybrać ze swego grona radę nadzorczą oraz zarząd. W przypadkach kiedy nie ma na początku 15 członków nie zachodzi potrzeba wyboru rady nadzorczej. Ważne jest jednak wybranie zarządu (jednoosobowego lub wieloosobowego według przyjętego statutu). I jeszcze jedna kwestia organizacyjna, którą jest informacja, że członkiem rady nadzorczej może być tylko członek spółdzielni i że nie można łączyć funkcji w zarządzie i radzie nadzorczej.

Po decyzjach organizacyjnych założycieli kolejnym etapem działania jest procedura rejestracyjna, obejmująca:

- a) rejestrację w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON) – złożenie wniosku o nadanie numeru w wojewódzkim urzędzie statystycznym, na terenie którego znajduje się siedziba spółdzielni socjalnej,
- b) rejestrację w urzędzie skarbowym właściwym ze względu na siedzibę spółdzielni socjalnej o nadanie numeru identyfikacji podatkowej (NIP) – co dokonywane jest raz bez względu na rodzaj i liczbę opłacanych podatków, formę opodatkowania oraz rodzaj prowadzonej działalności,
- c) rejestrację w sądzie rejonowym (wydział gospodarczy) do Krajowego Rejestru Sądowego, która nie ma wyłącznie charakteru informacyjnego, bowiem jest również potwierdzeniem nabycia osobowości prawnej przez spółdzielnię socjalną (art. 118 ustawy z dnia 12 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze).

O ile pierwsze dwie rejestracje są prostymi czynnościami prawno-organizacyjnymi, to już przy rejestracji w KRS należy pamiętać o konieczności załączenia obowiązkowo takich dokumentów jak:

- notarialnie poświadczone lub złożone przed sędzią lub upoważnionym pracownikiem sądu wzory podpisów osób upoważnionych do reprezentowania spółdzielni,
- statut spółdzielni,
- dokument potwierdzający uprawnienie do korzystania z lokalu lub nieruchomości, w której znajduje się siedziba spółdzielni,
- protokół spotkania założycielskiego spółdzielni, zawierający wybór rady nadzorczej i zarządu,
- listę obecności spotkania założycielskiego,
- zaświadczenia dla osób bezrobotnych z urzędu pracy, centrum pomocy rodzinie lub centrum integracji społecznej.

Ważny termin do zapamiętania przez założycieli spółdzielni socjalnej – wniosek powinien zostać złożony w ciągu 7 dni od dnia uchwalenia statutu spółdzielni.

PYTANIA PROBLEMOWE, ODPOWIEDZI I WSKAZÓWKI

Problemy rejestracyjne, statutowe, organizacyjne i inne (pomoc publiczna)

Pytanie: *W którym momencie dokonana zmiana w postanowieniach statutu spółdzielni socjalnej rodzi skutki prawne? Czy w statucie konieczne jest wpisywanie danych zgłaszanych we wniosku o rejestrację do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS)?*

Wskazówka: Zgodnie z art. 12a § 3 Prawa spółdzielczego, zmiana statutu nie wywołuje skutków prawnych przed jej wpisaniem do KRS. Natomiast zgłoszenie tych zmian do KRS, musi nastąpić w ciągu trzydziestu dni od daty podjęcia uchwały walnego zgromadzenia o zmianach. Nie ma potrzeby wpisywania danych jakie muszą być zgłoszone do KRS w statucie. Kwestie te w sposób wyczerpujący reguluje ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym. Umieszczenie ich w statucie jest zbędnym powtórzeniem tych przepisów. Nie rodzi bowiem nowych obowiązków ani uprawnień dla spółdzielni i jej członków. Modyfikować ich, z oczywistych powodów, nie może.

Pytanie: *Czy spółdzielnia socjalna publikuje swoje ogłoszenia, jeśli tak to gdzie?*

Wskazówka: Spółdzielnia socjalna publikuje przewidziane w przepisach prawa ogłoszenia w Monitorze Spółdzielczym (art. 14 ustawy – Prawo spółdzielcze). Taki obowiązek wynika również np. z art. 89 § 2, 116 § 2 i 122 pkt. 3 Prawa spółdzielczego.

Pytanie: *Czy spółdzielnia socjalna korzysta z form pomocy publicznej? Czy może skorzystać przy rejestracji – przykład?*

Wskazówka: Spółdzielnia socjalna jest podmiotem prowadzącym działalność gospodarczą. Podlega zatem wszelkim regułom dotyczącym pomocy publicznej. Z tego wynika, że wszelka pomoc udzielana

spółdzielniom przez państwo lub z finansowych źródeł państwowych musi podlegać ograniczeniom lub kontroli. Pomoc udzielana spółdzielni socjalnej ze środków Funduszu Pracy zaliczana jest do pomocy w ramach zasady *de minimis*. W myśl art. 46 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoba bezrobotna może uzyskać dotację z Funduszu Pracy do 300% przeciętnego wynagrodzenia na założenie spółdzielni socjalnej, a osoba bezrobotna, która chce przystąpić do takiej spółdzielni socjalnej może otrzymać do 200% przeciętnego wynagrodzenia. Ponadto osoby, które po zakończeniu uczestnictwa w centrum integracji społecznej założą spółdzielnię socjalną, mogą liczyć na refundację składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne przez 12 miesięcy. Pomoc w ramach zasady *de minimis* nie może przekroczyć kwoty 100 tys. euro w ciągu trzech lat. Dla wielu osób chcących obecnie już założyć spółdzielnię socjalną jest kwestia pierwszych opłat rejestracyjnych – opłata sądowa od wniosku o wpis do KRS oraz opłaty o ogłoszenie tego wpisu z Monitorze Sądowym i Gospodarczym – które wynoszą łącznie około 1.500 złotych. Okazuje się, że do wydziałów gospodarczych sądów rejestracyjnych można zwrócić się z wnioskiem o zwolnienie z tych opłat. Podstawą takiego wniosku jest art. 7 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym w związku z art. 113 § 2 Kodeksu Postępowania Cywilnego. Sąd rejestracyjny może uwzględnić taki wniosek przyjmując, że zadaniem państwa jest wspieranie aktywności ekonomicznej jego obywateli, zwłaszcza dotkniętych problemem bezrobocia. Pomoc publiczna nie stoi w sprzeczności z prawem Unii Europejskiej – art. 2 ust. 2 rozporządzenia Komisji WE Nr 69/2001 z dnia 12 stycznia 2001 roku dopuszcza udzielenie pomocy publicznej w wysokości do 100.000 euro w jakimkolwiek okresie trzech lat jakimkolwiek przedsiębiorstwu. Spółdzielnia socjalna jest podmiotem, który szczególnie takiej pomocy potrzebuje. To rozporządzenie nie stawia ograniczeń co do formy jak i celu tej pomocy. Stąd też, potraktowanie zwolnienia z opłat rejestracyjnych można wpisać w regułę *de minimis*. Końcowe postanowienie jednak zależne jest od decyzji sądu.

Pytanie: *Czy za dzień rozpoczęcia działalności spółdzielni socjalnej uznać – datę wpisu spółdzielni socjalnej do Krajowego Rejestru Sądowego, czy datę podpisania spółdzielczej umowy o pracę z członkiem założycielem?*

Wskazówka: Z chwilą uprawomocnienia postanowienia o wpisaniu do Krajowego Rejestru Sądowego, spółdzielnia socjalna uzyskuje osobowość prawną. Ten moment należy uznać za podjęcie działalności przez spółdzielnię. A zatem od tego momentu spółdzielnia działa na własny rachunek i może zawierać spółdzielcze umowy o pracę ze swoimi członkami. Sama kwestia zawarcia umów o pracę ze swymi członkami nie konstytuuje działalności spółdzielni. Ma raczej charakter uboczny w tym zakresie. To bardziej, dla możliwości zawarcia takich umów niezbędne jest uzyskanie osobowości prawnej przez spółdzielnię. Zgodnie z art. 182 § 1 Prawa spółdzielczego, spółdzielnia oraz jej członek mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy.

Pytanie: *Kto opiniuje kandydatury osób, których prawo do bycia założycielami spółdzielni wynika z ustawy z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym w przypadku, gdy w najbliższej okolicy nie istnieją (nie funkcjonują) centra integracji społecznej?*

Wskazówka: Obecnie założycielami spółdzielni socjalnej mogą być osoby, które do dokumentacji niezbędnej przy rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym przedstawiają zaświadczenia zgodnie z wymogami w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 26 października 2004 r. w sprawie wzorów dokumentów niezbędnych do utworzenia spółdzielni socjalnej. Dla osób, kończących zajęcia w centrach integracji społecznej sytuacja jest prosta – to centrum wydaje takie zaświadczenie. W przypadku osób bezrobotnych, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, ten ostatni urząd wydaje zaświadczenia, a w przypadku osób niepełnosprawnych – powiatowe centra pomocy rodzinie.

Pytanie: *Czy dopuszczalny jest jednoosobowy zarząd spółdzielni socjalnej?*

Wskazówka: Zarząd spółdzielni socjalnej może mieć dowolną liczebność. Nie ma żadnych, z wyjątkiem „zdroworozsądkowych”, ograniczeń.

Spółdzielcy sami powinni ten problem rozstrzygnąć w statucie spółdzielni, zgodnie z art. 49 § 1 Prawa spółdzielczego.

Należy zaznaczyć jednak, iż powinni członkowie spółdzielni ustalić, czy w skład zarządu mogą wchodzić osoby, które nie są członkami spółdzielni. Zgodnie z ogólną zasadą Prawa spółdzielczego, członkiem zarządu spółdzielni nie musi być jej członek. Z drugiej strony, art. 52 § 1 wskazuje, że zatrudnienie członka spółdzielni pracy (a zatem i socjalnej) bez względu na stanowisko (także członka zarządu) następuje na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Ponieważ spółdzielcza umowa o pracę może być nawiązana tylko z członkiem spółdzielni, wskazane jest, aby statut spółdzielni przewidywał możliwość wybierania do zarządu wyłącznie członków spółdzielni. Inna sytuacja jest oczywiście możliwa, ale rodzi wiele kłopotów i wątpliwości.

Problemy wsparcia finansowego oraz kapitału założycielskiego

Pytanie: *Kiedy osobie bezrobotnej zakładającej spółdzielnię socjalną i z którą powiatowy urząd pracy podpisał umowę w imieniu starosty, należy przekazać przyznane środki?*

Wskazówka: Tę kwestię powinna regulować treść umowy między starostą a osobą bezrobotną, której przyznano środki na taką działalność. Byłoby jednak wskazaniem, aby w regulaminach udzielania pomocy finansowej z Funduszu Pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej, zakładania spółdzielni socjalnych czy przystępowania do nich.

W przypadku założycieli spółdzielni, powinni oni przedstawić w urzędzie pracy decyzję o wpisie spółdzielni socjalnej do Krajowego Rejestru Sądowego, a w przypadku osób przystępujących decyzję spółdzielni socjalnej o przyjęciu ich w poczet członków.

Pytanie: *Powiatowy urząd pracy przyznając w imieniu starosty środki z Funduszu Pracy żąda często poręczeń. Kto ma udzielić tego poręczenia osobie bezdomnej lub osobie uzależnionej od alkoholu po zakończeniu terapii. Nie może tego uczynić spółdzielnia socjalna, która jest dopiero w fazie tworzenia?*

Wskazówka: W pierwszej kolejności rozważmy kwestię poręczeń lub ogólnie zabezpieczeń przekazywanych środków na podjęcie działalności gospodarczej. A zatem, jednorazowe środki przekazywane z Funduszu Pracy, są z zasady bezzwrotne. Umowa o ich przyznanie powinna jednak zawierać zobowiązanie osoby bezrobotnej do ich zwrotu wraz z odsetkami w ciągu 30 dni od wezwania do powyższego – w przypadku niedotrzymania warunków umowy. Przepisy ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i wydane na jej podstawie odpowiednie rozporządzenia, nie wskazują obowiązku przedłożenia przez bezrobotnego zabezpieczenia zwrotu przeznaczonych środków, w przypadku niedotrzymania warunków umowy. Jednakże brak takich, przepisów nie oznacza braku możliwości uzależnienia przez starostę przyznania środków od przedłożenia przez bezrobotnego odpowiednich zabezpieczeń, szczególnie jeśli rodzaj zamierzonej działalności obciążony jest pewnym ryzykiem. Jeśli już takiego zabezpieczenia się wymaga, to mając na uwadze cel instrumentu (dotacja z Funduszu Pracy) oraz do kogo jest kierowany, formy takiego zabezpieczenia powinny być możliwe do spełnienia przez wnioskujących. Zasady wymagania zabezpieczeń nie mogą mieć charakteru uznaniowego, lecz powinny zostać określone w regulaminie przyznawania środków z Funduszu Pracy, zaopiniowanego przez radę zatrudnienia i zatwierdzonego przez starostę.

Osoby bezdomne realizujące indywidualny program wychodzenia z bezdomności, osoby uzależnione od alkoholu po zakończeniu programu terapeutycznego, nie są osobami pozostawionymi samym sobie. Uzyskują wciąż wsparcie od odpowiednich podmiotów, tak publicznych, np. ośrodka pomocy społecznej, jak i pozarządowych. Ten fakt nie jest bez znaczenia oraz powinien być brany pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosku o przyznanie środków z Funduszu Pracy. Jeśli jednak chodzi o samą formę zabezpieczenia, to mogą to być na przykład poręczenia osób trzecich, czy weksle in blanco.

Pytanie: *Co się dzieje, kiedy osoba będąca członkiem spółdzielni, która uzyskała wsparcie finansowe z Funduszu Pracy (założyciel – 300%, lub członek przystępujący – 200% przeciętnego wynagrodzenia) złamie*

warunki umowy ze starostą w wyniku wykluczenia z grona członków spółdzielni, lub porzuci zatrudnienie oparte o spółdzielczą umowę o pracę? Kto zobowiązany jest do zwrotu tych środków i w jakim terminie?

Wskazówka: Osoba zamierzająca założyć spółdzielnię socjalną lub do niej przystąpić, a chce na ten cel uzyskać środki z Funduszu Pracy, musi być zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna. Środki te, są bezzwrotne jeśli są wykorzystane zgodnie z umową ze starostą oraz jeżeli stanowisko pracy jest utrzymywane przez co najmniej 12 miesięcy. Podkreślmy, umowa jest zawarta z osobą fizyczną (bezrobotnym), a nie z osobą prawną (spółdzielnią socjalną). Dlatego też, to osoba fizyczna będzie zobowiązana do zwrotu. Od członków spółdzielni (chodzi o zasady określone w statucie spółdzielni socjalnej) zależy jak zorganizowana będzie polityka dysponowania środkami, które zostaną przeznaczone przez poszczególnych członków z ich indywidualnych kwot pozyskanych z Funduszu Pracy. Jednym z podstawowych obowiązków członka spółdzielni socjalnej jest wpłacenie wpisowego oraz zadeklarowanie udziałów w sposób i terminach określonych w statucie. Kwota wpisowego najczęściej nie podlega zwrotom, bowiem jest podstawą tworzenia funduszu zasobowego (poza przeznaczaniem całości nadwyżki bilansowej na ten fundusz). Drugim funduszem jest fundusz udziałowy, powstający z wpłat udziałów członkowskich (członek powinien zadeklarować przynajmniej jeden udział, którego wysokość kwoty jest określana w statucie). Zwrotu wpłat dokonanych na udziały (wpłat obligatoryjnych, statutowych) członek spółdzielni socjalnej nie może żądać przed ustaniem członkostwa. Ponadto, pamiętać należy, że spółdzielnia socjalna odpowiada za swoje zobowiązania całym majątkiem, lecz członek tej spółdzielni nie odpowiada wobec wierzycieli spółdzielni za jej zobowiązania.

Tak więc, umowa zawarta ze starostą o skorzystanie z dotacji Funduszu Pracy jest odrębną sprawą członka spółdzielni oraz postanowienia tej umowy dotyczą innych stron – osoby bezrobotnej i starosty, a nie spółdzielni socjalnej i starosty.

Problemy członkostwa, przyjęć i wykluczeń oraz wykonywania pracy w spółdzielni socjalnej

Pytanie: *W którym momencie bezrobotny otrzymujący środki na założenie spółdzielni socjalnej traci status osoby bezrobotnej? Czy jest to data wpisu spółdzielni socjalnej do Krajowego Rejestru Sądowego, czy data podpisania spółdzielczej umowy o pracę z członkami założycielami?*

Wskazówka: Kwestię statusu osoby bezrobotnej powinno się rozpatrywać w kontekście relacji jednego z elementów definicji takiej osoby, która wynika z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – art. 2 ust. 1 pkt. 2 – „niezatrudnioną i nie wykonującą innej pracy zarobkowej”. Jak wynika z powyższego, zawarcie spółdzielczej umowy o pracę ponad wszelką wątpliwość oznacza utratę statusu osoby bezrobotnej. Nie ma problemu jeśli zawarcie spółdzielczej umowy o pracę jest równoczesne z uzyskaniem członkostwa w spółdzielni. Jednak, jeżeli te dwa zdarzenia dzieli pewien czas, należy przyjąć, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, że utrata statusu osoby bezrobotnej następuje z chwilą uzyskania członkostwa w spółdzielni.

Pytanie: *Czy członka spółdzielni socjalnej, który poprzez swoją postawę nie realizuje celów działalności tej spółdzielni można pozbawić praw do wniesionego udziału?*

Wskazówka: Nie można automatycznie pozbawić członka spółdzielni prawa do wniesionego wkładu. Działanie na szkodę spółdzielni jest podstawą do wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym wobec niezdiscyplinowanego członka spółdzielni. Udziały mogą być przez członka wycofane dopiero po ustaniu członkostwa w spółdzielni socjalnej. Jeśli jednak pytanie dotyczy środków, jakie osoba bezrobotna może wnieść do spółdzielni, a które pochodzą z Funduszu Pracy, to należałoby rozważyć ewentualność wniesienia ich w formie wkładów na własność spółdzielni (art. 20 § 2 Prawa spółdzielczego). Wtedy statut musi określić jakie wkłady są bezzwrotne, a które mogą być zwrócone.

Pytanie: *Czy spółdzielnia socjalna może zatrudniać osoby nie będące jej członkami. Na przykład do realizacji zadań, które przekraczają osobowe możliwości spółdzielni. Jeśli tak to jakie formy zatrudnienia są dopuszczalne?*

Wskazówka: Spółdzielnia socjalna będąc podmiotem prowadzącym wspólne przedsiębiorstwo w oparciu o osobistą pracę członków może zatrudniać: (a) członków tej spółdzielni socjalnej na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, (b) osoby nie będące członkami spółdzielni socjalnej tylko przy pracach wymagających szczególnych kwalifikacji na podstawie umowy o pracę. W innych sytuacjach, w zależności od kondycji ekonomiczno-finansowej spółdzielni socjalnej oraz w zależności od oceny potrzeby wykonania usługi na rzecz tej spółdzielni, można zastosować takie formy jak np.: umowa zlecenia lub umowa o dzieło. Problem ten uwarunkowany jest oceną wcześniej wskazanych elementów, ewentualnie podejmowanej decyzji o charakterze ekonomicznym (w tym ocena skutków kosztowych).

Pytanie: *Czy szósta osoba nie spełniająca warunków, aby występować jako założyciel spółdzielni socjalnej, ale będąca pożądanym tzw. fachowcem ma prawo być pełnoprawnym członkiem spółdzielni czy tylko jej pracownikiem?*

Wskazówka: W obecnym stanie prawnym „fachowcy” mogą być zatrudniani w utworzonej spółdzielni socjalnej na umowę o pracę.

Kwestie osób niepełnosprawnych w kontekście organizacji spółdzielni socjalnych

Pytanie: *Czy osoba niepełnosprawna, posiadająca prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, która jednocześnie jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę może być członkiem spółdzielni socjalnej? A jak jest w przypadku osoby bezdomnej, zatrudnionej na podstawie umowy o pracę?*

Wskazówka: Osoby te mogą być założycielami spółdzielni socjalnej oraz przystępować do już funkcjonującej. Zgodnie z treścią art. 203a § 1 pkt 3

Prawa spółdzielczego, założycielami i członkami spółdzielni socjalnej mogą być osoby niepełnosprawne wskazane w art. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.) bez względu na to, czy są zatrudnione, czy też są osobami bezrobotnymi. Uzyskanie członkostwa w spółdzielni socjalnej nie powoduje, *ex lege*, utraty prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Świadczenie takie może jednak ulec zawieszeniu lub zmniejszeniu w wypadkach wskazanych w art. 104 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 z późn. zm.). Takie zmniejszenie lub zawieszenie uzależnione będzie od wysokości otrzymywanego wynagrodzenia z tytułu spółdzielczej umowy o pracę. Ponadto, pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą w chwili przystępowania do spółdzielni socjalnej, będzie mieć wpływ na zawarcie spółdzielczej umowy o pracę tylko w takim zakresie, w jakim wpływa na warunki zawieranej spółdzielczej umowy o pracę. W szczególności będzie to dotyczyć wymiaru czasu pracy i związanego z nim wynagrodzenia w przypadku, w którym właściwe wykonywanie obu obowiązków pracowniczych będzie w ogóle możliwe.

Przypadek osoby bezdomnej, posiadającej umowę o pracę jest analogiczny.

Pytanie: *Czy osoba niepełnosprawna pobierająca rentę z tytułu niezdolności do pracy, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy nie pozostająca w zatrudnieniu, ma prawo wnioskować o przyznanie środków z Funduszu Pracy na podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej w spółdzielni socjalnej? Jeżeli nie, to kto może udzielić takiego wsparcia?*

Opinia: Jeśli osoba niepełnosprawna posiada status osoby bezrobotnej, to jest to wystarczającym powodem do wystąpienia do starosty (powiatowy urząd pracy) z wnioskiem o przyznanie środków z Funduszu Pracy na założenie spółdzielni socjalnej. Jeżeli osoba spełnia wymagania art. 11 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych to w tym jednak przypadku, status osoby bezrobotnej nie może być przyznany ze względu na otrzymywaną wysokość

renty. Niestety, w takiej sytuacji nie ma możliwości wystąpienia do urzędu pracy o środki z Funduszu Pracy. Konieczne jest bowiem posiadanie statusu osoby bezrobotnej zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uzyskanie pomocy finansowej wydaje się jednak możliwe poprzez staranie się o pożyczkę z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a więc zgodnie z art. 12 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej(...), przy czym taka osoba niepełnosprawna musi być zarejestrowana w urzędzie pracy z kolei jako osoba poszukująca pracy, nie pozostająca w stosunku zatrudnienia.

Regionalne rynki pracy

Barbara Kubica

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Studenci i absolwenci wyższych uczelni w województwie śląskim

Prezentowany artykuł zawiera dane statystyczne o studentach i absolwentach wyższych uczelni w województwie śląskim. Informacje będące podstawą niniejszego opracowania zostały udostępnione przez Urząd Statystyczny w Katowicach. Było to możliwe dzięki zapisom Porozumienia zawartego między Urzędem Statystycznym a Wojewódzkim Urzędem Pracy. Agregacja danych oraz konstrukcja układu niektórych tabel wykonana została w Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, przy zastosowaniu arkuszy kalkulacyjnych Excel. Dla celów działalności analitycznej stworzono w Obserwatorium Rynku Pracy klucz przejścia pozwalający na przyporządkowanie kierunku studiów do konkretnego zawodu według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na poziomie grup elementarnych (kod 4-cyfrowy). Opracowania dotyczące studentów poszczególnych lat oraz absolwentów szkół wyższych sporządzane są w WUP od dwóch lat. Kompletnie materiały są publikowane na stronie internetowej Urzędu (www.wup-katowice.pl) oraz przekazywane zainteresowanym stronom drogą elektroniczną.

Młodzież w zasobach ludzkich województwa śląskiego

Według stanu na koniec grudnia 2003 roku potencjał demograficzny województwa śląskiego szacowany był na 4 717 081 osób, pod względem

wielkości mieścił się w czołówce polskich województw. W ogólnej populacji zamieszkujących Śląsk, młodzież w wieku 19–24 lat stanowiła 10,2% (w liczbach bezwzględnych – 481 419 osób). W zbiorowości osób w wieku produkcyjnym odsetek młodzieży przyjmował wartość 15,8%. Wśród osób w wieku 19–24 zamieszkujących obszar województwa nieznacznie dominują mężczyźni, ich procentowy wskaźnik udziału wynosi 51,7%. Na silnie zurbanizowanym Śląsku zdecydowaną większość młodzieży – 80,3% stanowią mieszkańcy miast. Z prognoz demograficznych wynika, że znacznego zmniejszenia się grupy osób w wieku 19–24 lat należy spodziewać się w latach 2006–2015¹.

Studenci szkół wyższych na Śląsku²

Zmiany w liczbie studentów

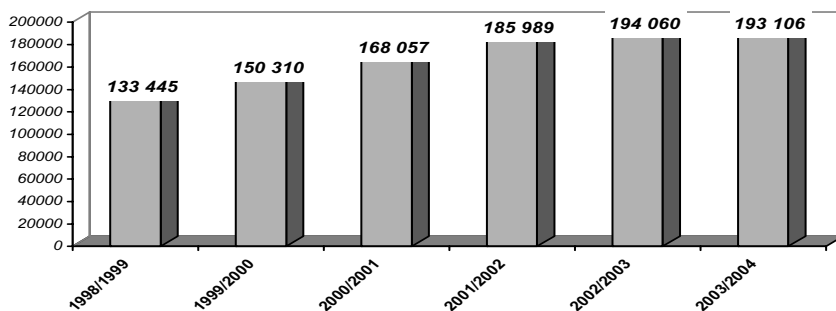
Podobnie jak w całym kraju, w województwie śląskim upowszechnia się kształcenie na poziomie wyższym. Do roku 2002/2003 notowane były znaczne przyrosty liczby studentów i absolwentów szkół wyższych. W roku akademickim 1998/1999 na 25 śląskich uczelniach studiowało 133,4 tys. osób, w roku 2002/2003 naukę w 35 szkołach wyższych pobierało już 194,1 tys. osób (ta liczba obejmuje studentów kolejnych lat wszystkich typów szkół wyższych, studentów studiów magisterskich i uzupełniających oraz osoby po ostatnim roku studiów bez egzaminów końcowych). Rok akademicki (2003/2004) przyniósł niewielki spadek liczby studiujących, do poziomu 193,1 tys. studentów (stan na 30 listopada 2003 r.), zaś przyczyny demograficzne sprawiają, że w następnych latach redukcje mogą być bardziej widoczne.

Jak widać na wykresie, od momentu powstania województwa śląskiego, liczba studiujących wzrosła o 59,7 tys., tzn. o blisko 45 proc. Dane staty-

¹ www.stat.gov.pl oraz „Prognoza demograficzna na lata 2003-2030”, GUS, Warszawa 2004 r.

² Studenci szkół wyższych wykazywani są zgodnie z siedzibą poszczególnych uczelni, wydziałów i filii zamiejscowych oraz punktów konsultacyjnych, według kierunków studiów.

Studenci wyższych uczelni na Śląsku. Stan na 30 listopada



styczne potwierdzają, że kobiety chętniej podejmują trud zdobycia wyższego wykształcenia. W roku akademickim 2003/2004 działalność edukacyjną na poziomie wyższym prowadziło 35 szkół wyższych, w tym 9 uczelni publicznych oraz 26 prywatnych. W regionie działał jeden uniwersytet, 15 uczelni ekonomicznych, trzy wyższe szkoły techniczne (w tym dwie politechniki), 8 wyższych szkół zawodowych, dwie uczelnie artystyczne, dwie wyższe szkoły pedagogiczne, akademia medyczna, akademia wychowania fizycznego oraz dwie uczelnie zakwalifikowane do kategorii „pozostałe”. Zdecydowana większość studentów (66,2%) pobierała naukę w uczelniach publicznych. Tradycyjnie najwyższy odsetek szkół wyższych ulokowany był w stolicy województwa.

Studenci według systemów kształcenia

Liczba i procentowy udział studentów poszczególnych typów studiów uzależniony jest od popytu oraz decyzji władz szkoły wyższej. W roku akademickim 2003/2004 tradycyjnie najmniej popularne było kształcenie w systemie eksternistycznym. Bez wątplenia nauka w takim trybie wymaga ogromnego nakładu pracy własnej i wyjątkowo dużej samodyscypliny. Z punktu widzenia władz uczelni nie wymaga jednak specjalnych wysiłków organizacyjnych. W regionie studia w takim trybie oferowało tylko pięć uczelni i prawie zawsze były to studia magisterskie uzupełniające. Naukę w trybie wieczorowym oferowały tylko niektóre uczelnie (10 jednostek). Trzeba przyznać, że ten tryb zdobywania kwalifikacji cieszy się

relatywnie niewielką popularnością. Często wybierają go studenci studiów magisterskich uzupełniających, z założenia na takich studiach zajęć jest niewiele, promowana jest praca własna. Dla pozostałych studentów tryb wieczorowy jest dość uciążliwy, zajęcia odbywają się kilka razy w tygodniu, trwają od godzin popołudniowych do wieczornych. Powoduje to, że ewentualne podjęcie zatrudnienia jest trudne, a często niemożliwe. Władze uczelni oferujących naukę na kierunkach tradycyjnie uznawanych za trudne (lekarski, stomatologia, farmacja, informatyka – inżynieria komputerowa, niektóre kierunki techniczne) skłaniają się do promocji trybów wieczorowego i dziennego. Wydaje się to uzasadnione, ogrom specjalistycznego materiału teoretycznego, a także konieczność doskonalenia wiedzy praktycznej w trakcie np. laboratoriów sprawia, że czas przekazywania wiedzy w systemie zjazdów, organizowanych kilka razy w miesiącu okazuje się niewystarczający.

Prawie każda szkoła wyższa (34 jednostki) kształciła studentów na studiach zaocznych. Zbiorowość studentów zaocznych była nieco mniej liczna od dominującej zbiorowości studentów pobierających naukę w trybie dziennym. Naukę w trybie dziennym oferowały wszystkie uczelnie działające w regionie (przypomnijmy, w opisywanym roku – 35 jednostek). Na przestrzeni ostatnich pięciu lat notowano pewne różnice stopnia popularności poszczególnych trybów studiów.³

Lata /Tryb studiów	Dzienne	Wieczorowe	Zaoczne	Eksternistyczne
1999/2000	63378	10484	76346	102
2000/2001	69750	10843	87349	115
2001/2002	79205	11574	95507	118
2002/2003	86939	11533	95457	131
2003/2004	92520	9739	90444	403

* Stan w dniu 30.11.2003

Na przestrzeni minionych lat liniowo rosła liczba studentów pobierających naukę w trybie dziennym i eksternistycznym. Popularność pozostałych trybów rosła do roku akademickiego 2001/2002, potem zainteresowanie

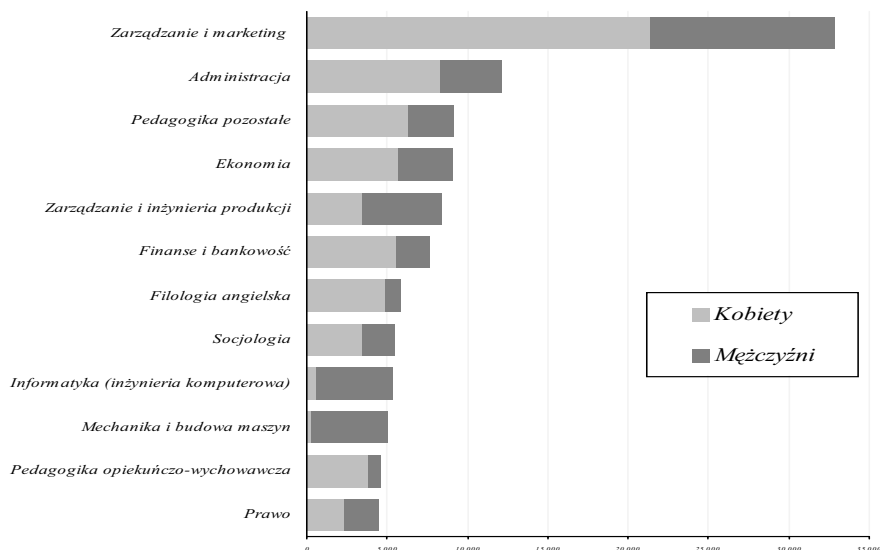
³ Źródło: Rocznik statystyczny 2003, Katowice 2004, obliczenia własne.

studiami w trybie wieczorowym i zaocznym zaczynało spadać. Jednak do roku 2002/2003 studenci studiów zaocznych stanowili grupę dominującą. Potem proporcje uległy odwróceniu – wśród pobierających naukę zaczęły dominować osoby studiujące w trybie studiów dziennych.

Studenci wg kierunków kształcenia i zawodów – rok akademicki 2003/2004

Jeżeli chodzi o popularność poszczególnych kierunków kształcenia, to na pierwszym miejscu listy rankingowej niezmiennie plasuje się marketing i zarządzanie, na którym wiedzę zdobywa ponad 32,8 tys. osób, w większości (65 proc.) są to kobiety. Na drugim miejscu listy rankingowej najpopularniejszych kierunków znalazła się administracja (12,1 tys. studentów, w tym 68,4 proc. kobiet). Blisko 90 proc. studentów tego kierunku studiuje w trybie zaocznym i wieczorowym. W czołówce popularnych kierunków studiów utrzymuje się pedagogika, zarządzanie i inżynieria produkcji, kierunki ekonomiczne, socjologia, filologia angielska i informatyka.

**Śląscy studenci wg kierunków kształcenia. Stan 30.11.2003 r.
Ranking kierunków, na których kształciło się co najmniej 4000 osób.**



Regionalne rynki pracy

Za pomocą „klucza przejścia” przyporządkowano kierunki studiów, na których kształcą się śląscy studenci, do zawodów występujących w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Porównano także zmiany, jakie zaszły na przestrzeni roku w liczbie studentów kształcących się w poszczególnych zawodach.

Studenci wyższych uczelni według grup zawodowych

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Liczba studentów. stan 30.11.2003 r.	Spadek / wzrost w ciągu roku
2419	Specjaliści do spraw organizacji i zarządzania gdzie indziej nie sklasyfikowani	39 519	-9103
2359	Specjaliści szkolnictwa i wychowawcy nie sklasyfikowani w innym miejscu	14 372	-754
2147	Inżynierowie górnicy, metalurzy i pokrewni	4 894	-657
2412	Specjaliści do spraw finansowych	7 717	-499
2142	Inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska	7 423	-303
2429	Prawnicy gdzie indziej nie sklasyfikowani	4 486	-277
2145	Inżynierowie mechanicy	5 053	-243
2143	Inżynierowie elektrycy	3 286	-203
2114	Specjaliści nauk o Ziemi	2 034	-121
2141	Architekci, urbaniści i pokrewni	888	-103
2111	Fizycy i astronomowie	718	-84
2455	Aktorzy i reżyserzy filmu, sceny i pokrewni	547	-59
2432	Bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej	648	-42
2442	Filozofowie, historycy i politolodzy	6 298	-39
2232	Lekarze stomatolodzy	538	-32
2122	Statystycy	4	-26
2113	Chemicy	1 024	-21
2234	Farmaceuci	740	+12
2231	Lekarze medycyny	2 293	+30
2146	Inżynierowie chemicy	895	+41
2144	Inżynierowie elektronicy i telekomunikacji	2 323	+51
2452	Artyści plastycy	330	+53
2121	Matematycy i pokrewni	2 042	+69

Regionalne rynki pracy

2444	Psycholodzy i pokrewni	1 070	+76
2453	Kompozytorzy, artyści muzycy i pokrewni	926	+99
2331	Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	2 947	+107
2241	Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	666	+150
2213	Biochemicy i biofizycy	358	+173
2413	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi	506	+215
2211	Biolodzy	2 234	+254
2239	Specjaliści ochrony zdrowia nie sklasyfikowani w innym miejscu	2 121	+511
2139	Informatycy nie sklasyfikowani w innym miejscu	3 825	+642
2443	Filolodzy i tłumacze	12 028	+927
2131	Projektanci i analitycy systemów komputerowych	7 244	+934
2321	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	8 888	+996
2441	Archeolodzy, socjolodzy i pokrewni	6 850	+1231
2411	Ekonomiści	9 098	+1258
2479	Specjaliści do spraw administracji publicznej gdzie indziej nie sklasyfikowani	12 973	+1636
2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej nie sklasyfikowani	13 133	+1980

Jak widać z danych zamieszczonych w tabeli, studentów śląskich wyższych uczelni zakwalifikowano do 39. grup zawodowych. Co prawda w większości zawodów nie zanotowano znaczących różnic w liczbie studentów, jednak równocześnie są zawody, w których zmiany określić można mianem rewolucyjnych. Przede wszystkim rzuca się w oczy ogromna redukcja studiujących w zawodzie „Specjaliści do spraw organizacji i zarządzania gdzie indziej nie sklasyfikowani”, w praktyce oznacza to ograniczenie liczby studentów na kierunku „marketing i zarządzanie”, przy czym powiedzmy od razu, że tak duże wahania spowodowane są nie tylko modyfikacjami planów naborowych uczelni, ale także wynikać muszą ze zmiany preferencji osób już studiujących. Przypuszczać należy, że w pewnej mierze redukcja studiujących w analizowanym zawodzie poskutkowała wzrostem studentów w zawodzie ekonomis-

ta czy specjalista do spraw administracji publicznej. Z punktu widzenia tendencji występujących na rynku pracy cieszy wzrost studentów kształcących się w zawodzie biotechnolog czy biolog⁴. Wzrost studentów w grupie zawodowej „Archeolodzy, socjolodzy i pokrewni” (głównie chodzi o wzrost liczby studentów socjologii) budzi obawy co do przyszłości tych osób.

Na marginesie tych rozważań warto zastanowić się, czy nawet najbardziej aktywna polityka edukacyjna państwa bądź poszczególnych uczelni jest w stanie doprowadzić do zmiany kierunków kształcenia.

Uniwersytet Śląski – jako jedna z niewielu śląskich uczelni – w sposób bardzo czytelny publikuje na swojej stronie www informacje o limicie przyjęć i liczbie kandydatów zgłoszonych na jedno miejsce na studiach dziennych. Z danych udostępnionych przez Uniwersytet⁵ wynika, że w roku akademickim 2004/2005 limity przyjęć na poszczególne kierunki wahały się od 8 osób (kierunki reżyseria i realizacja obrazu filmowego, telewizyjnego i fotografia) do 250 osób (na filologię polską i prawo).

Na przykład limit na rozreklamowaną biotechnologię wynosił 120, zgłosiły się 524 osoby, na jedno miejsce przypadało 4,4 kandydata.

Stosunkowo niskim stopniem zainteresowania cieszyła się informatyka – kwalifikowana od kilku lat do zawodów przyszłości (limit 162, chętnych 420, na jedno miejsce przypadało 2,6 kandydata).

Z kolei pomimo wynikającej z niżej demograficznej tendencji ograniczenia liczby placówek oświatowych, na pedagogice, przy limicie 100, na jedno miejsce przypadało ponad 23 kandydatów. Jak z tego wynika studia na tym kierunku planowało podjąć aż 2320 osób.

⁴ Od kilku lat zawody związane naukami biologicznymi uznawane są za najbardziej przyszłościowe. Rozwój biotechnologii należy do strategicznych celów Unii Europejskiej. Biotechnologia stanowi dziedzinę generującą nowe miejsca pracy, w niej powstaje najwięcej nowych firm. W rezultacie zakłada się, że do roku 2005 w UE wzrost produkcji w tym obszarze zwiększy się pięciokrotnie. W roku 2000 w przemyśle biotechnologii pracowało już 150 tys. osób, a obroty produktami biotechnologii wynosiły 70 mld. dolarów. Prognozy Międzyresortowego Zespołu ds. Prognozowania Popytu na Pracę działającego przy Rządowym Centrum Studiów Strategicznych przewidują jeszcze większą dynamikę wzrostową. Największy rozwój przewiduje się w krajach Unii Europejskiej oraz Japonii. W obu przypadkach szacuje się, że zatrudnienie w dziedzinie biotechnologii wzrośnie pięciokrotnie. Źródło – www.kariera.com.pl

⁵ por. www.us.edu.pl

Media od kilku lat alarmują o nadprodukcji specjalistów ds. zarządzania, mimo to studia na zarządzaniu i marketingu, przy limicie 90, zamierzają rozpocząć ponad 900 osób (dziesięciu kandydatów na jedno miejsce).

Umiarkowaną popularnością cieszyły się studia matematyczno – fizyczne, natomiast obłożenie przeżywała psychologia (12,5 kandydata na jedno miejsce), socjologia (ponad 8 kandydatów) i ... filozofia (ponad 9 kandydatów na jedno miejsce).

Jak widać, przy wyborze kierunku kształcenia młodzież nie zawsze kieruje się sugestiami analityków rynku pracy. Często wybiera kierunki dostosowane do własnych zdolności i zainteresowań lub po prostu modne. W warunkach gospodarki rynkowej ograniczenie limitów naborowych na wybranych kierunkach w jednej uczelni skutkować musi uruchomieniem tych kierunków przez inne szkoły wyższe.

Absolwenci⁶

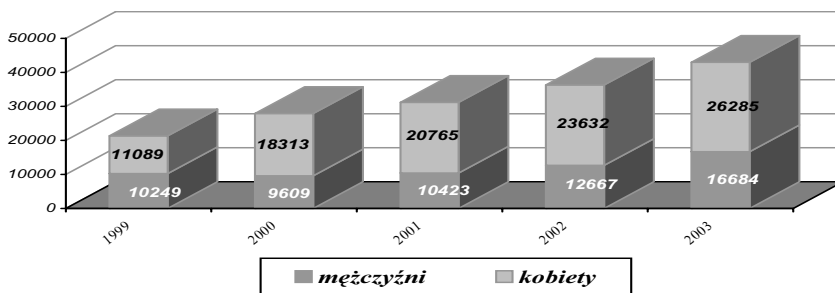
Zmiany w liczbie absolwentów

Rosnący współczynnik skolaryzacji powoduje, że w województwie śląskim rośnie liczba absolwentów szkół wyższych. O ile w 1999 roku mury śląskich wyższych uczelni opuściło 21,3 tys. osób to cztery lata później (rok 2003) ich liczba wyniosła blisko 40 tys. Oznacza to, że w odniesieniu do 1999 roku liczba absolwentów była wyższa o ponad 87 procent (o 18,7 tys. osób).

Wśród absolwentów szkół wyższych rokrocznie dominowały kobiety, ich procentowy udział wyniósł w kolejnych latach: 1999 r. – 52,0%, 2000 r. – 65,6%, 2001 r. – 66,6%, 2002 r. – 65,1%, 2003 r. – 65,8%. W analizowanym okresie dynamika wzrostu liczby absolwentów była wśród kobiet większa, niż wśród mężczyzn. Dokładne dane na temat liczby i płci absolwentów (osób kończących studia w latach 1999–2003) przedstawiono na wykresie.

⁶ Dane o absolwentach szkół wyższych obrazują liczbę wydanych dyplomów ukończenia studiów wyższych w ciągu roku, niezależnie czy dyplomy te zostały odebrane, czy też znajdują się w aktach studentów.

Absolwenci kończący studia w latach 1999–2003



Jak wynika z danych przedstawionych powyżej, w roku 2003 status absolwenta ukończenia studiów wyższych uzyskało 39 969 osób⁷, w tym 26,3 tys. kobiet.

Wśród kończących wyższe uczelnie dominowali licencjaci. Drugą liczącą się zbiorowość stanowili absolwenci studiów magisterskich jednolitych. Najmniej liczna była grupa absolwentów studiów zawodowych z tytułem inżyniera. Co czwarty absolwent z 2003 roku ukończył studia magisterskie uzupełniające. Jeżeli chodzi o rodzaj uczelni, to najwięcej absolwentów opuściło wyższe szkoły ekonomiczne, w dalszej kolejności – wyższe szkoły techniczne i uniwersytet.

Absolwenci według kierunków kształcenia i rodzaju ukończonych studiów

Jak wynika z danych udostępnionych przez Urząd Statystyczny, w 2003 roku absolwenci ukończyli 90 kierunków (rok wcześniej – 80 kierunków). Podobnie jak w przypadku studentów – rekordy popularności bił kierunek zarządzanie i marketing (blisko 13 tys. absolwentów, w tym 70,7% kobiet). Na kolejnych miejscach listy rankingowej znaleźli się absolwenci administracji (2,6 tys. absolwentów, w tym 74,7% pań) oraz finansów i bankowości (2,4 tys., w tym 78,7% stanowiły kobiety).

Wśród absolwentów większości najpopularniejszych kierunków dominowały kobiety, przy czym w przypadku nauczania początkowego z wy-

⁷ Uwzględniono wszystkich absolwentów śląskich wyższych uczelni – wraz z cudzoziemcami. W 2003 r. w zbiorowości kończących studia znalazło się 445 obcokrajowców. Największa grupa – 217 cudzoziemców – ukończyła kierunek lekarski.

chowaniem przedszkolnym, filologii polskiej, germańskiej oraz angielskiej, pedagogiki opiekuńczo – wychowawczej ich dominacja była szczególnie widoczna – na wymienionych kierunkach aż 90% absolwentów to panie. Z odwrotną sytuacją mieliśmy do czynienia na elektrotechnice oraz mechanice i budowie maszyn – ponad 95% absolwentów tych kierunków to mężczyźni. Panowie zdecydowanie dominowali także wśród absolwentów informatyki, górnictwa i geologii, budownictwa, metalurgii, wychowania fizycznego i politologii. Najkorzystniejsza sytuacja wystąpiła na historii i kierunku lekarskim – tu wśród absolwentów udział obu płci był najbardziej równomierny. Do najbardziej elitarnych zaliczyć należy kierunki artystyczne (malarstwo, kompozycja i teoria muzyki, realizacja obrazu filmowego i telewizyjnego i fotografia). Ponadto stosunkowo rzadko młodzież kończyła filologię klasyczną, zdrowie publiczne, wzornictwo, statystykę i ekonometrię.

Struktura zawodowa absolwentów wyższych uczelni

Analizy struktury zawodowej absolwentów dokonano na poziomie dużych, średnich i w niektórych aspektach, elementarnych grup zawodowych. Dane gromadzone w WUP pozwalają na prześledzenie zmian zachodzących w latach 2001, 2002 i 2003. Poniżej przedstawiamy zmiany zachodzące w odniesieniu do 2001 roku.

Najbardziej syntetyczna, obarczona najmniejszym prawdopodobieństwem błędu jest analiza w obrębie dużych grup zawodowych (kody dwucyfrowe). Niestety – przy zastosowaniu kodów dwucyfrowych otrzymujemy stosunkowo wąski zakres informacji.

Grupy zawodowe	Kod zawodu	Liczba absolwentów w latach		
		2001	2002	2003
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	21	5 094	6 398	7 647
Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	22	1 148	1 305	1 424
Specjaliści szkolnictwa	23	5 465	4 697	4 757
Pozostali specjaliści	24	19 481	23 899	26 141
Razem SPECJALIŚCI	2	31 188	36 299	39 969

Regionalne rynki pracy

Jak widać z danych zawartych w tabeli, na przestrzeni dwóch lat wzrosła liczba absolwentów w zawodach zakwalifikowanych do grup 21, 22 i 24, przy czym najwyższą dynamikę wzrostu (o 50 procent) zanotowano w grupie 21. Biorąc pod uwagę wzrost wyrażany w liczbach bezwzględnych, to zdecydowanie najwięcej (o 6,6 tys.) przybyło absolwentów w grupie 24. Przeciwną tendencję – spadek liczby absolwentów (o 708 osób, tzn. o 13%) zanotowano w grupie 23. Bardziej szczegółowa analiza omawianej kwestii możliwa jest na poziomie grup średnich (kody trzycyfrowe). Dokładne dane dotyczące liczby absolwentów szkół wyższych według zawodów w ujęciu rankingowym na poziomie grup średnich w latach 2001–2003 prezentuje poniższe zestawienie.

Zmiany liczby absolwentów w latach 2001–2002 (kod 3 cyfrowy, obliczenia własne)

Nazwa zawodu	Kod zawodu	2001	2002	2003
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	241	13 453	16 668	18 044
Inżynierowie i pokrewni	214	3 320	4 147	5 041
Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych	244	3 539	4 247	4 364
Specjaliści administracji publicznej	247	1 502	2 045	2 698
Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy	235	1 878	2 396	2 568
Informatycy	213	996	1 174	1 437
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	232	1 533	1 430	1 264
Specjaliści ochrony zdrowia z wyjątkiem specjalistów pielęgniarstwa i położnictwa	223	841	924	939
Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	233	2 054	871	925
Fizycy, chemicy i pokrewni	211	501	652	743
Prawnicy	242	660	582	547
Matematycy i pokrewni	212	277	425	426
Specjaliści nauk biologicznych	221	237	302	414
Specjaliści kultury i sztuki	245	197	237	251
Archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej	243	130	120	237
Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	224	70	79	71
Razem		31 188	36 299	39 969

Regionalne rynki pracy

Jak wynika z powyższych danych, wśród absolwentów niezmiennie największą grupę sklasyfikowaną na poziomie średnim stanowią „specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania”. W kontekście faktu, że w tym zawodzie kształcą się najwięcej studentów, ta informacja nie powinna wywoływać zaskoczenia. Natomiast ogromne zdziwienie budzi fakt, że nieodmiennie śladowa jest liczba absolwentek w zawodzie „specjalista pielęgniarstwa i położnictwa”. W sytuacji, kiedy ograniczono kształcenie pielęgniarek i położnych na poziomie szkół średnich, zdobycie wyższego wykształcenia jest szansą uzyskania kwalifikacji w wymienionych zawodach. Z danych US wynika, że rośnie liczba studentów zdobywających ten zawód, w najbliższych latach możemy więc spodziewać się przyrostu liczby absolwentów.

W odniesieniu do sytuacji z 2001 roku, w roku 2003 w większości zawodów sklasyfikowanych na poziomie grup średnich wystąpił wzrost absolwentów, tendencja przeciwna (spadek liczby absolwentów) miała miejsce zaledwie w trzech zawodach. Dokładne dane dotyczące tej kwestii zawiera tabela.

Nazwa zawodu	Kod zawodu	2001	2003	Rok 2003 wzrost/ spadek	Rok 2001 =100%
Fizycy, chemicy i pokrewni	211	501	743	242	148,3
Matematycy i pokrewni	212	277	426	149	153,8
Informatycy	213	996	1 437	441	144,3
Inżynierowie i pokrewni	214	3 320	5 041	1 721	151,8
Specjaliści nauk biologicznych	221	237	414	177	174,7
Specjaliści ochrony zdrowia z wyjątkiem specjalistów pielęgniarstwa i położnictwa	223	841	939	98	111,7
Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	224	70	71	1	101,4
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	232	1 533	1 264	-269	82,5
Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	233	2 054	925	-1 129	45,0

Regionalne rynki pracy

Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy	235	1 878	2 568	690	136,7
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	241	13 453	18 044	4 591	134,1
Prawnicy	242	660	547	-113	82,9
Archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej	243	130	237	107	182,3
Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych	244	3 587	4 364	825	123,3
Specjaliści kultury i sztuki	245	149	251	102	168,5
Specjaliści administracji publicznej	247	1 502	2 698	1 196	179,6
Razem		31 188	39 969	8 781	128,2

Z uwagi na ograniczenia wynikające z przyjętej tu formy artykułu, szczegółowo zaprezentowane zostaną zmiany zachodzące w trzech grupach średnich, charakteryzujących się największą liczbą absolwentów.

Jak wspomniano wcześniej, wśród absolwentów od lat największą grupę sklasyfikowaną na poziomie średnim stanowią „Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania” (kod 241). Zdecydowana większość absolwentów w tej grupie to osoby, które ukończyły kierunek zarządzanie i marketing, zakwalifikowane przez nas do zawodu/ specjalności „specjalista do spraw marketingu i handlu”. Na przestrzeni dwóch lat liczba absolwentów tego zawodu wzrosła o ok. 27 proc. Biorąc pod uwagę, że w tym samym czasie liczba kończących szkoły wyższe na Śląsku powiększyła się o ok. 28 proc, problemu nie stanowi wysoka dynamika wzrostu, ale raczej ogromne liczby bezwzględne absolwentów tego zawodu. Jeżeli nadal corocznie śląskie uczelnie „wypuszczają będą” od 10 do 12 tys. absolwentów zajmujących się zarządzaniem, handlem i marketingiem – w ciągu najbliższych kilkunastu lat gospodarka nie zdoła wchłonąć tak dużej liczby tych specjalistów. Studenci kierunku „zarządzanie i marketing” powinni podjąć trud uzupełnienia wykształcenia (w trybie drugiego fakultetu lub studiów podyplomowych) na innym, alternatywnym kierunku. W przypadku dwuzawodowców kwalifikacje w obszarze marketingu są bezsprzecywnym atutem.

Regionalne rynki pracy

Jeżeli chodzi o pozostałe zawody (według kodów 6 cyfrowych) reprezentowane w grupie średniej 241, to w analizowanym okresie największa dynamika wzrostu liczby absolwentów (o 70 proc.) wystąpiła w zawodzie „Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych”. Biorąc pod uwagę, że uczelnie kształcące w tym zawodzie zlokalizowane są między innymi w Żywcu i Częstochowie, przypuszczać można, że studenci rekrutują się głównie z mieszkańców subregionu południowego i północnego, a więc regionów turystycznych województwa śląskiego. Ten kierunek zmian ocenić należy pozytywnie. Dokładne dane na temat omawianej kwestii zawarto w tabelce.

Kod zawodu	Zawód (specjalność)	Kierunek studiów	Absolwenci	
			2001	2003
241912	Specjalista do spraw marketingu i handlu	Zarządzanie i marketing	10 196	12 961
241203/ 241204	Specjalista bankowości/ specjalista do spraw finansów	Finanse i bankowość	1 663	2 375
241102	Ekonomista	Ekonomia	1 214	1 906
241915	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	Rekreacja i Turystyka, Turystyka Obsługa ruchu turystycznego	380	646
241990	Pozostali specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej nie sklasyfikowani	Przedsiębiorczość i zarządzanie firmą	0	156
Razem grupa średnia 241			13 453	18 044

Poniżej zobrazowano strukturę zawodową absolwentów z lat 2001 i 2003 zakwalifikowanych do grupy 214 „Inżynierowie i pokrewni” (drugie miejsce w rankingu). Jak widać, w prezentowanej grupie średniej najliczniej reprezentowani są inżynierowie inżynierii środowiska, budownictwa oraz inżynierowie mechanicy. W stosunku do okresu sprzed dwóch lat wzrosła liczba absolwentów w większości zawodów/specjalności inżynierskich (spadek liczby absolwentów zanotowano jedynie w pięciu zawodach, wzrost w pozostałych jedenastu).

Wzrost absolwentów z grupy 214 ocenić należy pozytywnie. Cieszy fakt, że rośnie liczba kończących kierunki związane z tradycyjnymi przemysłami (górnictwo, hutnictwo). Na przestrzeni dwóch lat liczba absolwentów w zawodzie „inżynier górnik” podwoiła się. To dobrze, gdyż dane dotyczące struktury wieku zatrudnionych w górnictwie wskazują, że blisko 47% pracowników przedsiębiorstw górniczych osiągnęło wiek powyżej 41 lat⁸. Oznacza to, że znacząca część pracujących pod ziemią wchodzi w okres nabywania uprawnień do świadczeń górniczych oraz uprawnień emerytalnych. Jeżeli dobra koniunktura na węgiel utrzyma się, w nadchodzących latach branża górnicza zacznie się borykać z brakiem młodych, dobrze wykwalifikowanych fachowców. A wiele wskazuje, że Toffler i jego wyznawcy zbyt pochopnie ogłosili nadejście „trzeciej fali” i związany z tym triumf energii odnawialnych. Pomimo, iż strategie rozwoju państw – członków UE dużą rangę nadają źródłom alternatywnym (energia słoneczna, wody, wiatru, biomasy itp.) to ostatnio wzrasta rola konwencjonalnych surowców energetycznych. Atak na World Trade Center, przedłużająca się wojna w Iraku rodzą spekulacje, czy bezpieczeństwa energetycznego Europy nie oprzeć głównie na węglu, wydobywanym przecież na starym kontynencie. Niespodziewanie zawody związane z górnictwem lokowane są na liście „zawodów przyszłości”.

Wysoką, znacznie wyższą od średniej w województwie dynamikę wzrostu liczby absolwentów notowano w większości zawodów z grupy 214. Poza wymienionym już zawodem inżyniera górnika, znacząco (o 60–70 proc) rosła liczba absolwentów w zawodach: inżynier automatyki i robotyki, inżynier telekomunikacji, inżynier inżynierii środowiska. To korzystny trend, wymienione profesje zaliczane są do tzw. zawodów przyszłości.

Na przestrzeni dwóch lat zanotowano duży wzrost liczby absolwentów w zawodzie inżynier hutnik (specjalista metalurg). Do niedawna zawód ten uznawany był za wyraźnie schyłkowy. Od kilkunastu miesięcy spojrzenie na kwestię rozwoju branży metalurgicznej znacznie się zmieniło. W bran-

⁸ por. raport „Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego w latach 2004–2006 oraz strategia na lata 2007–2010”.

Regionalne rynki pracy

ży hutniczej panuje dobra koniunktura (związana głównie ze wzrostem popytu na rynkach dalekowschodnich), obliczana na co najmniej kilkanaście najbliższych lat. Oczywiście – trudno uwierzyć, aby przemysł hutniczy i wymieniony wcześniej górnictwo znowu zaczęły dominować w gospodarce regionu, jednak ich rola powinna nieco wzrastać.

Kod zawodu	Zawód (specjalność)	Kierunek studiów	Absolwenci	
			2001	2003
214290	Pozostali inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska	Inżynieria środowiska	451	762
214590	Pozostali inżynierowie mechanicy	Mechanika i budowa maszyn	491	729
214203	Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	Budownictwo	473	592
214703	Inżynier górnik – górnictwo węgla kamiennego	Geologia, Górnictwo i geologia	297	585
214301	Inżynier elektryk	Elektrotechnika	388	576
214705	Inżynier hutnik	Metalurgia	245	394
214401/ 214402	Inżynierowie elektronik/ Inżynier telekomunikacji	Elektronika i telekomunikacja	167	293
214903	Inżynier automatyki i robotyki	Automatyka i robotyka	141	250
214917	Inżynier transportu	Transport (usługi transportowe)	124	176
214706	Inżynier inżynierii materiałowej	Inżynieria materiałowa	201	173
214908	Inżynier organizacji i planowania produkcji	Zarządzanie i inżynieria produkcji	0	132
214919	Inżynier włókiennik	Włókiennictwo	0	129
214101	Architekt	Architektura i urbanistyka	123	108
214602	Inżynier technologii chemicznej	Technologia chemiczna	106	89
214990	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej nie sklasyfikowani	Fizyka techniczna	70	23
214602	Inżynier inżynierii chemicznej	Inżynieria chemiczna i procesowa	43	30
Razem grupa średnia 214 – Inżynierowie i pokrewni			3 320	5 041

Regionalne rynki pracy

Analizując liczebność subpopulacji absolwentów zawodów i kierunków studiów, stwierdziliśmy, że trzecią co do wielkości grupę sklasyfikowaną na poziomie średnim stanowią „Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych”. W tej grupie najwięcej osób ukończyło filologię (głównie – filologię angielską). Znaczący jest udział socjologów, absolwentów w zawodzie „filolog-filologia polska”, historyków oraz politologów. Dokładne dane charakteryzujące grupę 244 zawiera zestawienie.

Kod zawodu	Zawód (specjalność)	Kierunek studiów	Absolwenci	
			2001	2003
244302	Filolog – filologia obcojęzyczna	Filologia angielska	1 290	1 799
244302	Filolog – filologia obcojęzyczna (angielska)		642	1 131
244302	Filolog – filologia obcojęzyczna (germańska)	Filologia germańska	321	307
244302	Filolog – filologia obcojęzyczna (romańska)	Filologia romańska	159	194
244302	Filolog – filologia obcojęzyczna (słowiańska)	Filologia słowiańska	120	127
244302	Filolog – filologia obcojęzyczna (rosyjska)	Filologia rosyjska	41	29
244302	Filolog – filologia obcojęzyczna (hiszpańska)	Filologia hiszpańska	7	11
244105	Socjolog	Socjologia	705	894
244303	Filolog – filologia polska	Filologia polska	528	469
244202	Historyk	Historia	338	400
244204	Politolog	Politologia i nauki społeczne	329	357
244401	Psycholog	Psychologia	174	189
244201	Filozof	Filozofia	140	93
244103	Kulturoznawca	Kulturoznawstwo	48	74
244102	Etnograf	Etnologia	27	51
244190	Pozostali archeolodzy, socjolodzy i pokrewni	Międzywydziałowe indywidualne studium humanistyczne	1	29
244301	Filolog – filologia klasyczna	Filologia klasyczna	7	9
Razem grupa średnia 244 – Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych			3 587	4 364

Uwagi końcowe

Podobnie jak w całym kraju, w województwie śląskim upowszechnia się kształcenie na poziomie wyższym. Od momentu powstania województwa śląskiego, liczba studiujących wzrosła o 59,7 tys., tzn. o blisko 45 proc. Według stanu na koniec listopada 2003 roku na studiach wszystkich wyższych uczelni zlokalizowanych na Śląsku naukę pobierało 193,1 tys. osób. Wraz ze wzrostem liczby studentów w województwie śląskim rośnie także liczba absolwentów szkół wyższych. O ile w 1999 roku mury śląskich wyższych uczelni opuściło 21,3 tys. osób to cztery lata później (w roku 2003) status absolwenta ukończenia studiów wyższych uzyskało 39 969 osób, w tym 26,3 tys. kobiet. Oznacza to, że na przestrzeni opisywanego okresu liczba absolwentów była wyższa o ponad 87 procent (o 18,7 tys. osób).

Rozwój kształcenia na poziomie wyższym sprawia, że szczególnej wagi nabierają wszelkiego typu opracowania porządkujące wiedzę o rozmiarach kształcenia w poszczególnych zawodach i na wybranych kierunkach studiów. Stanowią one postawę do analiz porównawczych struktury kwalifikacyjnej studentów/ absolwentów, bezrobotnych i pracujących.

Analitycy z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach na bieżąco obserwują zmiany w tym aspekcie zachodzące na regionalnym rynku. Trzeba powtórzyć, że efektywne powodzenie podejmowanych przedsięwzięć jest możliwe dzięki ścisłej współpracy w Urzędem Statystycznym w Katowicach. Przedstawiono jedynie skróconą wersję przeprowadzanych analiz statystycznych.

Mamy nadzieję, że zaprezentowany materiał może stanowić inspirację do podejmowania podobnych działań.

Dobre przykłady

Mirosław Biernacki
Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce

Doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w Sokółce w pierwszym roku wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce

Realizacja projektu – cele i rezultaty

Projekt p.n. „*Młodzież na rynku pracy – aktywny start zawodowy*” został zrealizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce w okresie 01.04.2004 r. – 31.12.2004 r. przy partnerskiej współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku oraz lokalnych partnerów i instytucji dialogu społecznego.

Realizację projektu poprzedziły liczne spotkania w WUP, nie tylko dyrektorów powiatowych urzędów pracy, ale przede wszystkim pracowników merytorycznych. Podczas realizacji projektu każdy powiatowy urząd pracy miał swojego „opiekuna” w wojewódzkim urzędzie pracy, z którym mógł bezpośrednio kontaktować się poprzez tzw. gorącą linię i wyjaśnić wszystkie wątpliwości i problemy, tak ażeby nie tracić zbędnego czasu.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku zorganizował w powiecie sokólskim konferencję promocyjną, na której zaprezentował cały pakiet możliwości i korzyści wynikających z przystąpienia do realizacji programów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Następnie

w trakcie przeprowadzonej kontroli w siedzibie naszej jednostki dokonał oceny oraz wspólnej wymiany doświadczeń i informacji dotyczących najistotniejszych aspektów i problemów występujących podczas realizacji projektów.

Z perspektywy czasu naszą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku należy ocenić jako wzorową.

Przy tworzeniu projektu najistotniejsze problemy wynikały z opóźnień dotyczących dokumentów programowych. Odkładanie w czasie wprowadzało atmosferę niepewności, nerwowości i w konsekwencji skutkowało opóźnieniami realizowanych działań. Również zmiana dotychczasowej ustawy na nową „O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” oraz brak przepisów wykonawczych powodowały niepewność planistyczno-realizacyjną, dlatego część nowych instrumentów aktywizacyjnych nie została uwzględniona i zrealizowana w projekcie.

Celem strategicznym projektu było:

*Udzielenie możliwie pełnego wsparcia młodzieży, w tym absolwentom wszystkich typów szkół tak, aby nie stawali się długotrwale bezrobotnymi.
Cele operacyjne to:*

- 1. Podniesienie kwalifikacji zawodowych osób młodych w dziedzinach odpowiadających potrzebom lokalnego rynku pracy.*
- 2. Nabycie umiejętności w zakresie aktywnych metod poszukiwania pracy i samopromocji.*
- 3. Zdobywanie doświadczenia zawodowego poprzez podjęcie okresowego zatrudnienia.*

Grupę docelową przedsięwzięcia stanowiło 120 osób powyżej 25 r. ż. osoby bezrobotne przez okres do 24 miesięcy oraz bezrobotni absolwenci wszystkich typów szkół.

Działania skierowane do grupy docelowej projektu zrealizowane zostały w sposób zintegrowany poprzez poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla wszystkich beneficjentów oraz wzbogacone instrumentami w postaci szkoleń zawodowych, staży oraz subsydiowanego zatrudnienia (prace interwencyjne). Powyższe działania zostały uzupełnione poprzez przed-

siewzięcia horyzontalne projektu, tj. selekcję i rekrutację beneficjentów, promocję całego przedsięwzięcia na poziomie lokalnym oraz monitoring realizowanych działań.

Rezultaty projektu

Projektem objęto 125 beneficjentów ostatecznych, co stanowi 104% planowanej wielkości docelowej, w tym 56 osób stanowili absolwenci. Poradnictwem i pośrednictwem została objęta cała 125 osobowa grupa uczestników projektu. Na staż skierowane zostały 53 osoby, 38 na prace interwencyjne i 27 na szkolenia zawodowe, w tym: 25 osób – „Euroasystent – wykwalifikowany pracownik w firmie” z egzaminem na ECDL, 1 osoba na szkolenie „Palacz kotłów wodnych i parowych opalanych paliwem stałym i płynnym” oraz 1 osoba na „Szkolenie przygotowujące do egzaminów kwalifikacyjnych w zakresie eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych”.

Na zakończenie projektu sytuacja zatrudnieniowa beneficjentów biorących udział w ww. projekcie przedstawiała się w sposób następujący:

- podjęcia pracy, 40 osób (31%),
- kontynuacja zatrudnienia po pracach interwencyjnych, 35 osób (28%),
- kontynuacja edukacji i szkoleń, 9 osób (7%),
- osoby pozostające bez pracy, 41 osób (34%).

Założenia projektowe obok rezultatów „twardych” przewidywały również rezultaty „miękkie” dostosowane do potrzeb uczestników projektu. 100% osób, które uzyskały wsparcie w ramach projektu, zostało objętych usługami poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Spośród 93 osób (74%) przeankietowanych na koniec projektu, wszystkie osoby były zadowolone z udziału w projekcie, z tego 77 osób (83%) stwierdziło, że znacznie podniósł się ich poziom wiedzy i umiejętności w poszukiwaniu pracy. O przełamaniu niechęci i wzroście aktywności uczestników projektu świadczy również fakt, iż z 93 osób objętych ankietą aż 99% wyraziło chęć udziału w podobnych przedsięwzięciach w przyszłości.

Reasumując, należy stwierdzić, iż zarówno rezultaty „twarde” jak i „miękkie” zostały w pełni osiągnięte.

Trudności związane z realizacją projektu i ich przewycięzanie

Przedstawiamy w tym miejscu główne trudności jakie napotymano w trakcie realizacji projektu. Jednocześnie prezentujemy przykładowe formy ich pokonywania.

1. Brak koordynacji działań i przepływu informacji między poszczególnymi działami urzędu dotyczących nowej formy współpracy:
 - została stworzona nowa struktura zarządzania z utworzonymi oddzielnymi stanowiskami koordynatorów projektów, powołany został zespół zarządzający w celu sprawnej realizacji projektu,
 - wprowadzono comiesięczny monitoring działań,
 - rozszerzanie wiedzy merytorycznej poprzez uczestnictwo na bieżąco w szkoleniach w ramach ROSzEFS.
2. Zbyt mała liczba ofert pracy występująca na lokalnym rynku pracy:
 - zwiększenie wizyt pośredników u pracodawców,
 - działania promocyjne.
3. Rezygnacja beneficjentów ostatecznych z aktywizacji w trakcie programu:
 - zwolnione miejsca pracy lub szkolenia zostały uzupełnione kolejnymi osobami z listy osób rezerwowych.
4. Trudność w dotarciu do osób w celu przeprowadzenia ankiety końcowej tak, aby beneficjenci ostateczni nie ponosili dodatkowych kosztów dojazdów do urzędu pracy:
 - pośrednicy dotarli do tych osób w trakcie wizyt u pracodawców.
5. Krótki czas realizacji projektu (IV–XII.2004):
 - wcześniejsze rozpoznanie potrzeb rynku pracy,
 - pełna mobilizacja kadrowa.
6. Brak narzędzi badawczych służących do analizy rezultatów miękkich:
 - narzędzia badawcze, które mogły zbadać ogólną sytuację osób i zmierzyć rezultaty miękkie zostały stworzone we własnym zakresie.
7. Duże obciążenie związane z dokumentowaniem realizacji projektu:
 - konieczność sporządzania kopii dokumentów do rozliczenia projektu,
 - większe zaangażowanie innych pracowników urzędu + praca po godzinach.

Wpływ projektu na lokalny rynek pracy

Należy podkreślić szczególne korzyści wynikające z realizacji projektu dla naszego regionu. Najważniejsze z nich to:

➤ ***Ograniczenie wzrostu bezrobocia wśród młodzieży.***

Analizując dane statystyczne osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. młodzieży i porównując je w okresie grudzień 2003 r. – grudzień 2004 r. należy stwierdzić postępujący spadek zarejestrowanej liczby młodzieży z 1 797 (28,9%) do 1 521 (27,2%), a więc o 276 osób (1,5%) w ciągu roku.

Pozytywnym aspektem stałej aktywizacji młodzieży również poprzez inne realizowane programy jest utrzymanie tego trendu w pierwszych miesiącach 2005 r.

➤ ***Zaspokojenie potrzeb kadrowych części lokalnych przedsiębiorców.***

W wyniku wcześniejszego rozeznania potrzeb lokalnego rynku pracy poprzez wizyty pośredników i stałą promocję realizowanego programu pracodawcy mogli pozyskać odpowiednich pracowników i w ten sposób zaspokoić swoje potrzeby kadrowe. Również objęcie wszystkich uczestników doradztwem zawodowym zmotywowało i zmobilizowało ich do wyjątkowo kreatywnego zachowania w kontaktach z pracodawcami.

➤ ***Zapromowanie idei Modelu Partnerstwa Lokalnego w powiecie.***

Realizując program celowy skierowany do młodzieży w ramach Działania 1.2 SPO RZL Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce przystąpił również, jako współorganizator, do wdrażania w powiecie sokólskim Modelu Partnerstwa Lokalnego. Podkreślając potrzebę rozwijania stosunków partnerskich, głównie na lokalnym rynku pracy, tutejsze służby zatrudnienia miały okazję zastosowania idei partnerstwa, szczególnie w stosunkach z pracodawcami. Zbudowanie trwałych relacji opartych na wzajemnym szacunku i zaufaniu jest procesem niezmiernie trudnym i czasochłonnym. Jednak pierwsze reakcje i doświadczenia pokazują potrzebę kontynuacji i rozwoju stosunków partnerskich na rzecz pożądanego ożywienia społeczności lokalnej.

➤ ***Uświadomienie potrzeby i celowości korzystania ze środków EFS.***

Realizując zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej publiczne służby zatrudnienia zostały wyposażone w ustawowe instrumenty aktywizacyjne oraz limity środków finansowych, które w ostatnich latach nie zawsze były dostępne w wystarczającej ilości. Obecnie stworzenie możliwości aplikacyjnych w postaci opracowania własnych programów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego otwiera nowe możliwości i potrzeby ich wykorzystania, szczególnie przy aktywizacji osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy i innych osób wymagających wsparcia.

Pozyskane środki z EFS znacznie zwiększają możliwości aktywizacyjne osób bezrobotnych, a także podnoszą rangę lokalnych służb zatrudnienia w kontaktach z partnerami, ze względu na stosowanie szerokiej gamy instrumentów, rozszerzenie stosunków partnerskich, pogłębienie i zacieśnienie współpracy, utożsamianie się i identyfikację z problemami lokalnego środowiska i bezpośredni udział w ich rozwiązywaniu.

Uwagi i sugestie

1) Opracowanie jednolitych narzędzi badawczych dotyczących badania rezultatów miękkich dla doradców zawodowych, bez przygotowania psychologicznego

Założeniem projektu: „*Młodzież na rynku pracy – aktywny start zawodowy*” w zakresie rezultatów miękkich było:

- nabycie umiejętności z zakresu aktywnego poszukiwania pracy;
- przełamanie niechęci, apatii, braku wiary we własne możliwości.

W celu pomiaru osiągniętych miękkich rezultatów projektu przeanalizowano ankiety przeprowadzone na początku i na zakończenie udziału w przedsięwzięciu, a także poddano analizie rezultaty porad indywidualnych i grupowych.

Na 125 osób biorących udział w projekcie 100% skorzystało z porady indywidualnej i wypełniło ankiety wstępne. W świetle wyników 59% osób nie znało lokalnego rynku pracy ani też nie umiało się na nim poruszać. Stan ten był ściśle powiązany z emocjami, jakie przeżywali bezrobotni, którzy bezskutecznie poszukiwali zatrudnienia. Negatywnych emocji związanych z brakiem pracy doświadczyło 95% beneficjentów.

Udział w poradnictwie grupowym i indywidualnym umożliwił uczestnikom projektu m.in. nabycie umiejętności z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy oraz wzmocnienie poznania i zrozumienia samego siebie. Wyzwoliło to u beneficjentów zmianę postaw dotyczących wiary we własne możliwości i zwiększyło ich aktywność. Osoby te z większą nadzieją i optymizmem podeszły do problemu związanego z sytuacją bezrobocia. Jak wykazały ankiety końcowe wszystkie 93 przeankietowane osoby są zadowolone z udziału w projekcie, z tego 77 osób stwierdziło, że znacznie podniósł się ich poziom umiejętności poszukiwania pracy. O przełamaniu niechęci i wzroście aktywności uczestników projektu świadczy również fakt, że 99% przeankietowanych osób wyraziło chęć udziału w podobnych przedsięwzięciach w przyszłości.

Najtrudniejszym zadaniem było stworzenie narzędzia badawczego, które umożliwiłoby miarodajny wynik ukazujący stopień osiągnięcia rezultatów miękkich. Doradcy bez przygotowania psychologicznego, nie mający dostępu do standardowych testów psychologicznych /zastrzeżonych tylko dla psychologów/ mieli bardzo utrudnione zadanie, aby powstałe wyniki prawidłowo zinterpretować.

Wypracowanie przykładowych modeli mierzących rezultaty miękkie, dostosowanych do realiów polskiego rynku pracy pozwoliłoby uniknąć wielu błędów, które pojawiają się przy samodzielnym tworzeniu ankiet, kwestionariuszy itp. i znacznie ułatwiłoby prace związane z interpretacją wyników.

2) Umożliwienie zlecenia usług doradczych na zewnątrz

Przy omawianym projekcie /działanie 1.2./ pracowało 2 doradców zawodowych, którzy równocześnie wykonywali zadania wynikające z innego

projektu /działanie 1.3./ i działań ustawowych. Nie było możliwości zlecenia powyższych działań na zewnątrz, co stanowiło duże obciążenie w pracy doradców zawodowych urzędu.

Usługi doradcze, przeprowadzane przez psychologów i inne osoby uprawnione, zlecane na zewnątrz, bardzo odciążąłyby pracę doradców i usprawniły proces doradczy głównie poprzez:

- udzielanie porad indywidualnych,
- udzielanie porad grupowych,
- opracowywanie narzędzi badawczych dostosowanych do konkretnych rezultatów miękkich,
- przeprowadzanie badań i interpretacji wyników.

3) Wprowadzenie instrumentu rynku pracy w postaci wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Z uwagi na coraz większe zainteresowanie pracodawców nowym instrumentem rynku pracy wynikającym z przepisów Ustawy „O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” stosownym byłoby, ażeby w kolejnych latach projektowania i realizacji programów dofinansowanych środkami EFS podstawowe usługi rynku pracy wsparte zostały także dofinansowaniem wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla pracodawcy.

4) Wyeliminowanie sporządzania kopii dokumentów

Najistotniejszą wadą procedury sporządzania kopii dokumentów z realizacji projektu jest jej:

- ***pracochłonność***, związana z koniecznością sporządzania kserokopii dokumentów o szerokim zakresie w celu przedłożenia dla MGiP. Wykonanie kserokopii wszystkich dokumentów będących pochodnymi danego wydatku zajmuje dużo czasu i wymaga zaangażowania wielu pracowników, w szczególności w przypadku realizacji dużych projektów, w których bierze udział duża liczba beneficjentów ostatecznych. Wystarczające powinno być przedkładanie kopii faktur oraz przelewów, bez konieczności składania kopii **wszystkich** dokumentów w celu potwierdzenia prawdziwości danych zawartych we wnioskach o płatność.

Józef Lachcik

Izba Rzemieślnicza w Rzeszowie

Działalność Izby Rzemieślniczej w Rzeszowie na rzecz rynku pracy i jakości

Izba Rzemieślnicza w Rzeszowie powstała w 1945 r. wraz z utworzeniem byłego województwa rzeszowskiego. Obecnie prowadzi działalność na terenie województwa podkarpackiego zrzeszając w swoich strukturach 18 cechów i 7 spółdzielni rzemieślniczych, do których należy 1829 rzemieślników szkolących 2474 uczniów.

W gospodarce regionu rzemiosło stanowi liczący się potencjał wytwórczy i usługowy w ponad 60 zawodach. Duża liczba zakładów to przedsiębiorstwa dysponujące wyspecjalizowanymi technologiami i nowoczesną techniką gwarantujące wysoką jakość produkowanych wyrobów i świadczonych usług.

Zapewnieniu dobrej jakości i wysokiego poziomu usług służą organizowane przez Izbę dla zrzeszonych zakładów – za pośrednictwem specjalistycznych firm – szkolenia i wdrożenie systemu zarządzania jakością według norm ISO oraz wdrożenie systemu HACCP w zakładach branży spożywczej.

Prowadzenie nowoczesnego zakładu rzemieślniczego wymaga od pracodawców szerokiej wiedzy zarówno z zakresu prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych, jak też prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Aby sprostać tym wymaganiom Izba organizuje cykliczne szkolenia, które prowadzą najlepsi specjaliści z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz izby skarbowej.

Podnoszeniu bezpieczeństwa w zakładach rzemieślniczych służy podpisane porozumienie pomiędzy Okręgowym Inspektorem Pracy w Rzeszowie a naszą Izbą. Państwowa Inspekcja Pracy zapewnia wszystkim chętnym bezpłatne szkolenia.

Rzemieślnicy nasi biorą również udział w programie „Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy”, który gwarantuje – oprócz bezpłatnych szkoleń – bezpłatne materiały szkoleniowe i profesjonalną pomoc inspektorów pracy trwającą nawet 6 miesięcy.

Wprowadzona reforma szkolnictwa zawodowego doprowadziła do zmniejszenia liczby uczniów na poziomie szkoły zawodowej. Moim zdaniem to się da odczuć w niedalekiej przyszłości brakiem wykwalifikowanych kadr w niektórych dziedzinach gospodarki. Już obecnie w zawodach takich jak np. krawiec, hutnik szkła, blacharz samochodowy, lakiernik samochodowy obserwuje się brak wykwalifikowanych fachowców.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców Izba nasza opracowała programy szkoleniowe i przystąpiła do przekwalifikowania bezrobotnych na kursach zawodowych.

Prowadzone są też szkolenia indywidualne na potrzeby poszczególnych zakładów rzemieślniczych w ramach umów trójstronnych zawartych pomiędzy powiatowym urzędem pracy, izbą rzemieślniczą i pracodawcą. Powiatowy urząd pracy zleca określone szkolenie pod potrzeby indywidualnego pracodawcy, który zobowiązuje się zatrudnić bezrobotnego po przeprowadzonym przez izbę szkoleniu.

Indywidualne szkolenie wyróżnia się tym, iż prowadzone jest w realnych warunkach pracy i ukierunkowane w głównej mierze na kształcenie praktyczne. Podobne szkolenia organizowane są także na zlecenia zakładów pracy, w których likwidowane są miejsca pracy. Pracownicy tych zakładów zostają przekwalifikowani pod kątem prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Przykładem włączenia się rzemiosła w likwidację bezrobocia w regionie były również kursy organizowane w ramach projektu PHARE 2000 Spójność Społeczno-Gospodarcza Rozwój Zasobów Ludzkich – szkolenia i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem. Przeprowadziliśmy 23 kursy, na których zostało przeszkolonych ponad 350 osób.

W projekcie tym realizowany był m.in. kurs dla tapicerów, którzy bezpośrednio po przeszkoleniu zostali zatrudnieni w fabryce krzesel „Nowy Styl” w Krośnie.

Zdobyte doświadczenia pozwoliły nam na włączenie się w kolejną edycję programu PHARE 2002 SSG-RZL finansowanego ze środków Unii Europejskiej oraz budżetu państwa, realizowanego na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.

Projekt ten jest trudniejszy, realizowany bowiem pod potrzeby potencjalnych pracodawców. Należy więc najpierw rozeznac rynek pracy i zabezpieczyć dla określonej grupy uczestników miejsca pracy po przeprowadzonym szkoleniu. W tym przypadku są to jednak konkretne rezultaty w postaci miejsc pracy, a także satysfakcja wynikająca z pomocy wyselekcjonowanej grupie bezrobotnych oraz pracodawcom.

Aktualnie prowadzimy trzy kursy w ramach współpracy z IMC Consulting Ltd. pod potrzeby określonych pracodawców:

- w Sanoku w zawodzie „hutnik-dmucharz szkła” dla Huty Szkła „Justyna”;
- w Łąncucie w zawodzie „szwacz-prasowacz” z zapewnieniem zatrudnienia w Zakładach Odzieżowych VIPO;
- w Rzeszowie w zawodzie „blacharz-lakiernik” z możliwością zatrudnienia przez miejscowych rzemieślników.

W fazie przygotowawczej są następne kursy jak np. „barman-kelner” w Sanoku czy „rzeźnik-wędliniarz” w Jaśle. Nabór na ww. kursy jest prowadzony wśród bezrobotnych za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy oraz ogłoszeń prasowych. Szkolenia te są całkowicie bezpłatne dla osób bezrobotnych, a dodatkowo w ramach przeszkolenia uczestnicy otrzymują także:

- materiały szkoleniowe,
- dodatki szkoleniowe,
- zwrot kosztów dojazdu na szkolenie,
- posiłek każdego dnia w trakcie zajęć,
- ubezpieczenie NNW na czas trwania szkolenia,

- bezpłatne badania lekarskie,
- bezpłatne egzaminy jeżeli takie są przewidziane.

Pewną innowacją na tych kursach w przeciwieństwie do szkoleń indywidualnych jest wprowadzenie przed rozpoczęciem zajęć doradztwa indywidualnego dla potencjalnych uczestników szkolenia.

Jednocześnie oprócz treści zawodowych w programie kursu są trzy inne moduły, jest to kurs świadomości zawodowej, technologii informacyjnej i aktywnego poszukiwania pracy.

W module kursu świadomości zawodowej beneficjenci uczą się:

- identyfikować swoje mocne strony,
- określać własne cele i planować ich realizację,
- wskazywać własne preferencje zawodowe,
- konstruować pozytywny wizerunek siebie w roli pracownika,
- planować karierę zawodową,
- modyfikować swoją motywację i nastawienie zgodnie z planem kariery zawodowej,
- dostosowywać swoją aktywność zawodową do potrzeb rynku pracy,
- wykorzystywać w trakcie szkolenia aktywne metody uczenia się.

W ramach modułu technologii informacyjnej uczestnicy doskonalą umiejętności korzystania z komputera jako narzędzia dostępu do rozproszonych źródeł informacji, wysyłania i odbierania poczty elektronicznej.

Moduł aktywnego poszukiwania pracy ma zapewnić beneficjentowi m.in. takie umiejętności jak:

- dokonywanie bilansu możliwości zawodowych,
- przygotowanie projektu swojego curriculum vitae,
- analizowanie ofert pracy,
- napisanie listu motywacyjnego i intencyjnego,
- tworzenie sieci własnych kontaktów ułatwiających poszukiwanie pracy,
- właściwe prowadzenie rozmowy z pracodawcą,
- opracowanie indywidualnego planu działania zorientowanego na poszukiwanie pracy.

Nie bez znaczenia są także w tym programie wymagania dotyczące wykładowców. Zajęcia teoretyczne mogą prowadzić osoby legitymujące się wyższym wykształceniem, przygotowaniem pedagogicznym i długoletnim doświadczeniem w zawodzie.

Instruktorami zajęć praktycznych są osoby z wykształceniem kierunkowym w danym zawodzie i kursem pedagogicznym, a także posiadający długoletnią praktykę zawodową. Tak wysokie wymagania wobec trenerów pozwalają na spełnienie założonych celów kształcenia.

Liczącą się pozycją w działalności szkoleniowej Izby są kursy pedagogiczne dla pracodawców zamierzających szkolić uczniów w swoich zakładach. Absolwenci tych kursów w większości przypadków po zakończeniu szkolenia zrzeszają się w naszych organizacjach cechowych, gdzie w dalszej swej działalności otrzymują fachowe doradztwo.

Na mocy Ustawy o rzemiośle z dnia 22.03.1989 r. i Rozporządzenia MENiS z dnia 04.12.2002 r. w sprawie egzaminów kwalifikacyjnych na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie Izba Rzemieślnicza prowadzi działalność egzaminacyjną.

Przy Izbie działają 44 komisje egzaminacyjne, w których pracuje ponad 300 osób.

Oprócz zawodów znanych i popularnych takich jak fryzjer, cukiernik, piekarz czy mechanik pojazdów samochodowych przeprowadzamy także, jako jedyna Izba w Polsce, egzaminy w zawodach unikatowych takich jak: tkacz, hafciarka, koronkarka i fajkarz. Ten ostatni zawód został wpisany przez Ministra Gospodarki i Pracy do klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy na wniosek naszej Izby i Związku Rzemiosła Polskiego. Z inicjatywą prawnego usankcjonowania fajczarstwa wystąpiła grupa rzemieślników (producentów i artystów w swoim fachu) zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych w Przemyśle.

Warto tu nadmienić, że właśnie w Przemyśle znajduje się jedyne w swoim rodzaju muzeum fajek i dzwonów obrazujące bogatą historię oraz tradycję ludwisarstwa i fajczarstwa rzemiosła ziemi przemyskiej.

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej dokumenty wydane przez Izbę, tj. świadectwa czeladnicze i dyplomy mistrzowskie są często przepustką

do legalnego podjęcia pracy w krajach członkowskich. Fakt ten spowodował większe zainteresowanie potwierdzaniem kwalifikacji czeladniczych i mistrzowskich oraz legalizacją uzyskanych dokumentów, wymaganą w przypadku obrotu prawnego z zagranicą.

Aktualnie na rynku usług edukacyjnych, podobnie jak w całej gospodarce, istnieje duża konkurencja podmiotów szkolących. Szansę na współpracę z instytucjami rynku pracy i organizację szkoleń mają tylko ośrodki wiarygodne.

Izba nasza posiada wpis do rejestru instytucji szkolących w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Rzeszowie i akredytację nadaną przez Podkarpackiego Kuratora Oświaty na 21 form szkolenia kursowego.

Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

Ewa Flaszyńska

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Zatrudnienie młodych w obradach 93 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy

Bezrobocie młodzieży to trwałe, niebezpieczny problem w państwach transformujących się, zwłaszcza dla młodych ludzi bez doświadczenia zawodowego. Według danych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), na świecie brakuje pracy dla ok. miliarda osób. MOP szacuje również, że w najbliższej dekadzie na światowy rynek pracy trafi kolejne pół miliarda młodych ludzi, zaś w tej chwili pracuje aż 250 mln dzieci poniżej 16-go roku życia, ponieważ rodziny nie są w stanie ich utrzymać. Sytuacja stała się na tyle poważna, że coraz częściej dostrzegają ją organizacje międzynarodowe.

Międzynarodowa Organizacja Pracy i odbywające się corocznie konferencje są ważnym forum dla podejmowania dyskusji nad zagadnieniami dotyczącymi pracy człowieka w wymiarze globalnym. 93 sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy odbywała się w dniach 31 maja–16 czerwca 2005 r. w Genewie. Tematem głównym sesji plenarnej były fundamentalne zasady prawa pracy w kontekście zniesienia pracy przymusowej. Jednak obok kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pracy w sektorze rybołówstwa, to właśnie wspieranie zatrudnienia ludzi młodych wzbudzało najczęściej zainteresowania i emocji. Szczególnie podkreślano, że zwłaszcza młodzi ludzie powinni mieć możliwość wykonywania „godnej i wydajnej” pracy. Jej brak bowiem jest nie tylko osobistą tragedią, lecz może prowa-

dzić do wzrostu przestępczości, narkomanii, różnego rodzaju konfliktów, społecznych a nawet terroryzmu. Strategia MOP w tym zakresie to m.in. promocja zatrudnienia, równe szanse, praktyki i staże oraz tworzenie nowych miejsc pracy dla młodzieży. Ponadto coraz większy nacisk należy kłaść na dostosowanie umiejętności, kwalifikacji i postaw osób młodych do warunków, jakie panują na rynku pracy.

Problemem bezrobocia wśród osób młodych podczas 93 sesji MOP zajął się specjalny Komitet ds. wspierania zatrudnienia ludzi młodych. Jego obrady miały na celu określenie politycznego, ekonomicznego i społecznego znaczenia zatrudniania ludzi młodych dla krajów rozwijających się i rozwiniętych, umieszczenia kwestii zatrudniania ludzi młodych w kontekście „Programu Godnej Pracy”, dokonanie przeglądu ram oraz określonych polityk i programów krajowych sprzyjających tworzeniu dobrej jakości miejsc pracy dla młodych kobiet i mężczyzn oraz zaczerpnięcie z doświadczeń i dobrych praktyk krajowych, w szczególności w odniesieniu do roli trójstronności w promowaniu zatrudniania ludzi młodych.

Wzrost, do rekordowych rozmiarów bezrobocia wśród ludzi młodych, który nastąpił w ostatnich latach, jak również coraz bardziej powszechne zatrudnienie ludzi młodych poniżej ich oczekiwań, spotykają się z rosnącą troską w państwach na całym świecie, jak również wspólnoty międzynarodowej. Dyskusja na forum Komitetu dotyczyła strategii i narzędzi, które mogą być rozwijane i zastosowane w przyszłości w aktywności MOP na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Podczas sesji wymienione zostały główne problemy, które dotyczą młodych ludzi i są podobne w wielu krajach:

- brak miejsc pracy,
- rosnące bezrobocie wśród ludzi z wyższym wykształceniem,
- problemy z niskim poziomem edukacji wśród młodych ludzi,
- brak ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami na konkretne stanowiska pracy,
- generowanie bezrobocia przez uczelnie wyższe, które otwierają kierunki studiów, po których trudno znaleźć zatrudnienie,
- wykluczenie społeczne, narkotyki, gangi itp.,
- powrót bezrobotnych młodych ludzi do społeczeństwa.

Jako postanowienie końcowe przyjęto raport przypominający, że priorytety Konwencji Polityki Zatrudnienia z 1964 (Nr 122), gdzie zapisano, że „każdy z krajów członkowskich powinien zadeklarować i rozwijać, jako swój główny cel, aktywną politykę zmierzającą do promocji pełnego, produktywnego i dowolnie wybranego zatrudnienia” są fundamentalne w odniesieniu do polityki zatrudnienia skierowanej do młodych ludzi.

Jednym z najważniejszych zagadnień jest dzisiaj przeciwdziałanie wzrastającej liczbie bezrobotnych wśród ludzi młodych i bez doświadczenia zawodowego. Komitet uznał, że wychodzenie naprzeciw wyzwaniom związanym z zatrudnieniem młodzieży powinno być uwarunkowane zintegrowanym podejściem łączącym w sobie makro- i mikroekonomiczne działania i dotyczącym zarówno popytu i podaży na pracę oraz poziomu i jakości zatrudnienia. Zatrudnienie osób młodych powinno być rozpatrywane we wszystkich politykach dotyczących spraw społecznych, zatrudnieniowych i ekonomicznych poprzez dobrze zbalansowany mikś polityk. Narodowe polityki wspierające handel, przemysł, szkolenia i polityki płacowe w połączeniu z odpowiednim zaangażowaniem partnerów społecznych są również potrzebne, aby sprostać wyzwaniu zatrudnienia młodocianych.

W raporcie podkreślono, że niezbędne są reformy na poziomie narodowym i międzynarodowym, zapewniające krajom rozwijającym się dostęp do dodatkowych zasobów finansowych w celu promowania rozwoju ekonomicznego i godnej pracy. Wzrastający i utrzymujący się rozwój ekonomiczny nie jest bowiem wystarczającym warunkiem do utrzymującego się generowania zatrudnienia, szczególnie w odniesieniu do ludzi młodych. Pełen zakres komplementarnych polityk jest niezbędny dla umożliwienia wzrostu zatrudnienia przy jednoczesnym zwiększaniu produktywności i zapewnieniu adekwatnej ochrony socjalnej. Państwa powinny szukać sposobów wzmocnienia przedsiębiorstw i umożliwienia zapotrzebowania na pracę, jak również poprawy jakości zasobów pracy. Rządy powinny zrewidować wszystkie polityki dla upewnienia się, czy nie dyskryminują one zatrudniania młodzieży.

Komitet uznał, że w krajach rozwijających się zwiększona musi być intensywność wzrostu zatrudnienia. Jako przykład podano, że inwestycje

w infrastrukturę opierające się na zintensyfikowaniu zatrudnienia okazały się być efektywnymi działaniami dla zapewnienia stabilnej pracy, zarówno dla nisko opłacanych i nisko wykwalifikowanych robotników, jak i stworzenia warunków umożliwiających produktywność i wydajność.

W raporcie zwrócono również uwagę na rozwój przedsiębiorczości wśród młodych ludzi, który jest ważnym komponentem polityk zatrudnienia. Część młodych ludzi ma potencjał, aby stać się przedsiębiorcami i stworzyć własne lub dołączyć do istniejących przedsiębiorstw. Rozpoczęcie działalności gospodarczej i praca na własny rachunek jest niejednokrotnie jedyną i najlepszą szansą na zmianę sytuacji życiowej osób bezrobotnych, a także osób zagrożonych utratą pracy. Rozwój przedsiębiorczości i kooperatywności powinien przy tym odbywać się przy poszanowaniu międzynarodowych standardów pracy.

Na koniec stwierdzono, że rządy powinny przyjąć odpowiedzialność za regularne monitorowanie i ewaluację działań zawartych w politykach i programach promujących przyzwoitą pracę dla młodych ludzi. Narzędzia wspierające pracodawców, pracowników i rządy w identyfikacji tych obszarów pracy, w których znajdują się luki we wprowadzaniu międzynarodowych standardów pracy, są ważne i powinny być rozwijane. Również programy socjalne powinny przyczyniać się do poszukiwania pracy i efektywności rynku pracy. Należy zdecydowanie pomagać młodym ludziom w dotarciu do godnej pracy lub edukacji tak szybko jak to jest możliwe.

O wadze problemu świadczy fakt, że podczas obrad 93 sesji MOP państwa członkowskie Unii Europejskiej przyjęły specjalne oświadczenie „Zatrudnienie młodzieży”, które miało na celu zacieśnienie współpracy między Komisją Europejską a MOP w sprawach ludzi młodych i będące odzwierciedleniem wspólnych działań na linii Unia – MOP.

Poniżej znajduje się pełny tekst oświadczenia:

- a) Unia Europejska jest wdzięczna MOP za raport „Młodzież: drogi do godnej pracy”, przedstawiony na konferencji. Integrowanie młodych ludzi ze społeczeństwem oraz pracą jest nieodzowne dla zapewnienia ciągłego rozwoju i dobrobytu na świecie.

UE z radością wita możliwość debaty z krajami rozwijającymi się oraz innymi członkami MOP wzajemnie podejmującymi kwestie pro-

mowania godnej pracy dla młodzieży na całym świecie. Bezrobocie oraz niewystarczająca podaż pracy dla młodych ludzi generuje znaczne koszty społeczne. Jest oczywiste, że bezrobocie wśród młodych ma długotrwały lub nawet permanentny wpływ na zatrudnialność, zarobki oraz dostęp do kwalifikowanych prac. Strategie zatrudnienia młodych służą wszystkim; inwestycja w młodych jest inwestycją w społeczeństwo. Zapewnienie godnej pracy dla młodych jest zasadniczym elementem likwidowania biedy i stymulowania trwałego rozwoju.

- b) Unia Europejska uruchomiła wiele inicjatyw, które są związane z „Zatrudnieniem młodzieży”, zarówno w UE jak i na arenie międzynarodowej. Kraje członkowskie UE, w pełni chętne do współpracy, oczekują aby w sposób znaczący włączyć się do dyskusji, dzielić swoimi doświadczeniami, które w połączeniu z doświadczeniami innych krajów mogą posłużyć za inspirację i wskazówki w promowaniu zatrudnialności młodych.
- c) Zatrudnialność młodych powinna być prowadzona przez każdą z polityk: socjalną, rynku pracy, ekonomiczną z zachowaniem dobrze dobranej różnorodności. Dlatego też Europejska Strategia Zatrudnienia oraz Strategia Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu podejmują tematy młodych w szerszym kontekście pełnego zatrudnienia, promocji standardów i wydajności pracy. Europejski Pakt na rzecz Młodych, przyjęty na najwyższym politycznym poziomie, łączy w sobie, zarówno podejście związane z cyklem życia, jak i tematy dotyczące edukacji, integracji społecznej, szkoleń, edukacji ustawicznej oraz pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym.
- d) Kraje członkowskie UE uznają, że w celu stawienia czoła ryzyku bezrobocia młodych ludzi muszą być podejmowane równoległe działania na poziomie skutecznego tworzenia miejsc pracy, włączając w to promocję samozatrudnienia, na poziomie płynnego przejścia ze szkoły do pracy, na poziomie warunków pracy, w ramach dyskusji o godnej pracy i wreszcie na poziomie rosnącej zatrudnialności młodych ludzi.
- e) Poza potrzebą zatrudniania młodych, kraje członkowskie UE, na gruncie socjalnego wymiaru globalizacji, wspierają cele godnej pracy dla

wszystkich, a zwłaszcza Strategie na Rzecz Godnej Pracy MOP, dialog i współpracę pomiędzy WTO¹, instytucjami Bretton Woods i MOP. Z tego też względu, zbliżające się Millenium Summit daje, będącą na czasie, szansę podkreślenia wagi zatrudnialności jako klucza do pozbycia się ubóstwa.

- f) Ostatnio UE, w swoich politykach rozwoju i zewnętrznej współpracy, zainicjowała wzmocnienie promocji efektywnego zatrudniania i godnej pracy dla wszystkich – także młodych.
- g) Kraje członkowskie UE uznają wiodącą rolę międzynarodową MOP na wspomnianych płaszczyznach i wyrażają swoje zdanie, że przedsięwzięcia takie jak Youth Employment Network² i Global Employment Agenda³ powinny być kontynuowane i wzmocnione. UE jest zdania, że należy rozszerzyć Youth Employment Network: wzrosnąć powinna liczba krajów biorących w nim udział, zarówno rozwijających się jak i uprzemysłowionych.
- h) Kraje UE podkreślają znaczenie instrumentów MOP jako dostarczających wskazówki dla decydentów politycznych i partnerów społecznych w politykach rozwoju, programach i inicjatywach zwiększających dostępność godnej pracy dla młodych ludzi. W tym kontekście UE popiera wszystkie przedsięwzięcia MOP, mające na celu szeroką ratyfikację i aprobatę dla właściwych konwencji.
- i) W ramach podziału odpowiedzialności, kraje członkowskie UE podkreślają znaczącą rolę dla inicjatyw promujących zatrudnianie młodych i godną pracę, podejmowanych przez partnerów społecznych. Związki zawodowe i organizacje pracodawców powinny zostać wsparte, aby mogły kontynuować upowszechnianie wiedzy i doświadczeń poprzez współpracę na wszystkich poziomach.
- j) UE rozpatruje, nastawiony na praktyczne działania, efekt generalnej dyskusji, na przykład w formie konkretnych spojrzeń na plany działań, których celem jest zawiązanie globalnych partnerstw i wymiana najlepszych praktyk i doświadczeń.

¹ Światowa Organizacja Handlu, ang. World Trade Organization.

² Sieć wspierająca zatrudnienie ludzi młodych.

³ Agenda ds. Globalnego Zatrudnienia.

Na koniec warto wspomnieć, że bezrobocie jest jednym z największych problemów przekształcających się systemów gospodarczych państw, dotyczącym niestety również Polski. Sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce, mimo pewnej poprawy, nadal jest trudna. Młodzież charakteryzuje się stosunkowo niską aktywnością zawodową, a wskaźnik bezrobocia wśród młodych ludzi jest najwyższy w porównaniu z pozostałymi grupami wiekowymi. Do roku 2002 utrzymywał się w Polsce wysoki wskaźnik bezrobocia wśród młodych ludzi oscylujący w granicach 30%. Tak wysoki wskaźnik nie jest jednak właściwy tylko dla Polski, generalnie młodzież należy do tzw. grup ryzyka w zdecydowanej większości krajów, stanowiąc około 50% całej populacji bezrobotnych, zaś stopa bezrobocia młodzieży jest około dwukrotnie wyższa niż w przypadku osób „dorosłych”⁴.

Na poziom bezrobocia wśród młodzieży wpłynął wyż demograficzny, który pojawił się na rynku pracy w ostatnich latach oraz niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy, czyli mówiąc ogólnie dysproporcja pomiędzy tym, co młodzież otrzymuje w systemie szkolnym a wymaganiami, jakie stawiają przed osobami wchodzącymi na rynek pracy pracodawcy. Poważne przyczyny utrudniające młodzieży pomyślne wejście na rynek to również postawy, zarówno pracodawców, jak i samej młodzieży. Pracodawcy stawiają bardzo wysokie wymagania łącząc młody wiek, z posiadaniem doświadczenia zawodowego i niewielkim wynagrodzeniem. W tym miejscu następuje zderzenie z oczekiwaniami młodzieży, która mimo braku doświadczenia zawodowego ma wygórowane oczekiwania finansowe.

Według stanu z końca maja 2005 r. w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 578,8 tys. bezrobotnych do 25 roku życia i stanowili oni 20,2% ogółu bezrobotnych.

Społeczne oraz ekonomiczne skutki pozostawania bez pracy ludzi młodych spowodowały, że jednym z głównych zagadnień określonym w *Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2005*, definiującym zadania państwa w zakresie polityki zatrudnienia, jest zwiększenie poziomu zatrudnienia ludzi młodych. Zapis o wsparciu młodych w wejściu

⁴ Na przykład, według danych OECD, w 2003 r. bezrobocie w EU-15 wynosiło 8,0%, a bezrobocie osób 15–24 lata – 14,7%, z kolei w krajach europejskich OECD liczby te wynosiły odpowiednio: 8,8% oraz 17,9%, w Stanach Zjednoczonych: 6,0% oraz 12,4%.

na rynek pracy został zdefiniowany w Zadaniu 1.1 pn. *Aktywizacja zawodowa młodzieży*.

W Zadaniu 1.1 określono ramy działań jakie państwo będzie realizować w roku 2005 w stosunku do młodych ludzi mających trudności w zaistnieniu na zmieniającym się dynamicznie współczesnym rynku pracy, a mianowicie:

- kierowanie w stosunku do młodych ludzi mających trudności ze znalezieniem pracy i zagrożonych bezrobociem prozatrudnieniowych programów rynku pracy, takich jak staże i praktyki, aktywne pośrednictwo pracy, promocja samozatrudnienia i wolontariatu;
- prowadzenie aktywizacji zawodowej młodzieży poprzez projekty finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz kontynuację Rządowego Programu „Pierwsza Praca”, co pozwoli młodym ludziom skorzystać z szerokiej gamy elementów aktywizujących określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym z podstawowych usług rynku pracy, tj. : pośrednictwa pracy, usługi EURES, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkoleń oraz z instrumentów rynku pracy takich jak m.in.: staż i przygotowanie zawodowe, zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych, zatrudnienie w ramach robót publicznych, przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, stypendium dla kontynuujących naukę;
- Tworzenie warunków do podejmowania własnej działalności gospodarczej oraz intensywniejsze promowanie samozatrudnienia. Wraz z promocją samozatrudnienia niezbędne jest dokonanie analiz warunków dla podejmowania samozatrudnienia przez ludzi młodych i rozpoczynających działalność w tej formie, obejmujących ograniczanie obciążeń wynikających z ubezpieczenia i składek społecznych, równe traktowanie przez system bankowy ubiegających się o kredyty osób samozatrudnionych i pracujących na etacie oraz zwiększenie dostępu do lokali dla osób podejmujących działalność na własny rachunek.
- Rozbudowanie takich elementów wsparcia jak: doradztwo, szkolenia, zatrudnienie subsydiowane i przyznawanie jednorazowo środków dla

osób podejmujących własną działalność gospodarczą. Poszczególne działania poprzedzone będą planowaniem własnej kariery zawodowej. Równolegle, przedsiębiorstwa będą szeroko informowane o znaczeniu aktywizacji zawodowej młodych ludzi, tak by pozyskać partnerskie zaangażowanie pracodawców w realizację zadania. Struktury Ochotniczych Hufców Pracy, które są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia, zapewnią przygotowanie zawodowe w formie przyuczenia do wykonywania pracy oraz nauki zawodu lub uzupełnienia wykształcenia ogólnego dla młodzieży z rodzin dysfunkcyjnych i środowisk patologicznych.

Przewiduje się, że w wyniku zrealizowania działań określonych w *Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2005* w Zadaniu 1.1 *Aktywizacja zawodowa młodzieży* zostaną osiągnięte następujące efekty:

- do 2006 roku corocznie około 500 tys. osób zostanie objętych różnymi formami aktywizującymi, z tego co najmniej 30% uczestników działań aktywizujących podejmie dalszą naukę lub pracę, w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w programie aktywizacji,
- w 2005 roku nauką i pracą w ramach Ochotniczych Hufców Pracy, objętych zostanie około 30 tys. młodzieży, w tym około 10 tys. ukończy przyuczenie do wykonywania określonej pracy, a przygotowanie do egzaminów na tytuły kwalifikacyjne uzyska około 5 tys. młodych osób. Zakłada się, że w rezultacie około 7 tys. absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy znajdzie pracę.

Realizacja działań określonych w *Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2005* w Zadaniu 1.1 *Aktywizacja zawodowa młodzieży* wpisuje się w obszar zagadnień nakreślonych przez Międzynarodową Organizację Pracy. Umożliwi to młodym ludziom dotarcie do pierwszej pracy i jej utrzymanie, a co za tym idzie zostaną zapewnione dogodne warunki do pełnego udziału młodzieży w życiu społecznym oraz gospodarczym kraju.

Europejski Fundusz Społeczny

Marcin Zakrzewski

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Europejski Fundusz Społeczny w nowym okresie programowania 2007–2013

Wprowadzenie

W ramach reformy polityki spójności zostały zaprogramowane znaczące zmiany w działaniu Europejskiego Funduszu Społecznego, które stanowią odpowiedź na najważniejsze wyzwania czekające Unię Europejską w okresie 2007–2013 w obszarze polityki zatrudnienia i rynku pracy.

Do problemów, które będzie podejmować EFS w następnym okresie programowania, należą przede wszystkim: (1) znaczne dysproporcje w zatrudnieniu, nierówności społeczne, luki w zakresie kwalifikacji oraz brak pracy w rozszerzonej Unii, (2) rosnące tempo gospodarczej i społecznej restrukturyzacji wynikające z globalizacji oraz rozwoju gospodarki opartej na wiedzy oraz (3) zmiany demograficzne, związane ze starzeniem i zmniejszaniem się nakładów siły roboczej.

Jednocześnie zmodyfikowany zakres interwencji EFS ma pozwolić na lepsze wypełnianie celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia powiązanych z Agendą Lizbońską, czyli prowadzić do sukcesywnego zwiększania stopy zatrudnienia oraz jakości i produktywności pracy, przy zachowaniu spójności społecznej w poszerzonej UE.

Przy uwzględnieniu powyższych uwarunkowań Komisja Europejska przedstawiła w dniu 14 lipca 2004 r. **projekt rozporządzenia w sprawie**

Europejskiego Funduszu Społecznego (COM(2004) 493 final), które ma zastąpić rozporządzenie WE 1784/1999 i obowiązywać w okresie 2007–2013. Poniżej zaprezentowany został przegląd najistotniejszych przepisów rozporządzenia z uwzględnieniem zmian wprowadzonych w trakcie debaty państw członkowskich nad projektem na forum Rady Unii Europejskiej (stan na dzień 15 kwietnia 2005 r.).

Kierunki wsparcia EFS w latach 2007–2013

W świetle projektu rozporządzenia, EFS ma rozwijać perspektywy zatrudnienia w powiązaniu z Europejską Strategią Zatrudnienia, w oparciu o jej wytyczne i rekomendacje dla państw członkowskich. Wsparcie EFS ma być skoncentrowane na sześciu kluczowych obszarach:

- wzmocnienie adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw,
- zwiększenie dostępu do zatrudnienia, przeciwdziałanie bezrobociu oraz wydłużanie okresu aktywności zawodowej,
- wzmacnianie integracji społecznej poprzez promocję integracji zawodowej osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz zwalczanie dyskryminacji,
- promocja partnerstwa na rzecz reform w dziedzinie zatrudnienia i integracji,
- zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki,
- wzmocnienie zdolności instytucjonalnej oraz efektywności służb publicznych.

W obliczu zmieniających się uwarunkowań społecznych i gospodarczych wynikających np. z procesów restrukturyzacji, wprowadzania nowych technologii i silnej konkurencji o charakterze globalnym, EFS ma służyć wzmacnianiu potencjału adaptacyjnego, zarówno przedsiębiorstw, jak i ich pracowników oraz rozwojowi zdolności przedsiębiorstw do pozytywnego zarządzania zmianą. W przypadku wsparcia dotyczącego **adaptacyjności przedsiębiorstw** przewiduje się pomoc dla przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich w zakresie inwestycji w kadry, wdrażania systemów i programów doskonalenia kwalifikacji, zwłaszcza dla pracowników w gorszym położeniu (np. starszych lub o niskich kwalifi-

kacjach), upowszechniania technologii informacyjno – komunikacyjnych, wiedzy związanej z zarządzaniem, przedsiębiorczości i innowacyjności. Drugi komponent to przewidywanie i pozytywne zarządzanie zmianami społeczno-gospodarczymi. Obejmuje on wprowadzanie nowych form organizacji pracy, identyfikację przyszłych wymagań odnośnie zawodów i kwalifikacji oraz różne rodzaje pomocy dla pracowników sektorów re-strukturyzowanych.

W ramach kierunku **dostęp do zatrudnienia** interwencje EFS będą koncentrować się na modernizacji funkcjonowania instytucji rynku pracy, aktywnych i zapobiegawczych działaniach motywujących do udziału w rynku pracy, zapewniających wczesne rozpoznanie potrzeb i zindywidualizowaną pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia oraz rozwijanie mobilności i samozatrudnienia. Uwzględnione zostały też działania na rzecz usuwania barier dostępu do rynku pracy i integracji zawodowej kobiet oraz niwelowania preferencji ze względu na płeć. Pomoc ma być skierowana, zarówno do poszukujących pracy, biernych zawodowo, jak i do bezrobotnych celem zapobiegania bezrobociu, w tym; długotrwałemu bezrobociu i bezrobociu wśród młodzieży.

Bardzo istotną rolę może odegrać EFS w zakresie reagowania na trendy demograficzne, które będą kształtować sytuację na europejskich rynkach pracy w najbliższych latach. Działania EFS będą służyć aktywizacji zawodowej osób starszych i będą nakierowane na przedłużanie cyklu życia zawodowego i promocję aktywnego starzenia się wraz z rozwojem kształcenia przez całe życie.

Kolejny obszar obejmuje **przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu** poprzez integrację zawodową osób z grup szczególnego ryzyka i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy. Wsparcie ma dotyczyć takich grup jak niepełnosprawni, imigranci, osoby wczesnie kończące naukę, etc. i skupić się na poszerzaniu dostępu do edukacji i szkoleń zawodowych, instrumentach gospodarki społecznej, usuwaniu barier dostępu do zatrudnienia przez np. działania towarzyszące. Oddzielny filar stanowią inicjatywy na rzecz akceptacji dla różnorodności i równouprawnienia w miejscu pracy.

Wśród kierunków wsparcia EFS uwzględniono również **budowanie paktów i inicjatyw** z udziałem partnerów na szczeblu krajowym, regio-

nalnym i lokalnym w celu przeprowadzania reform z zakresu zatrudnienia i integracji społecznej.

Na **inwestycje w kapitał ludzki** składają się reformy systemów edukacji i szkoleń celem dostosowania do potrzeb rynku pracy oraz wymagań gospodarki opartej na wiedzy, rozwój jakości kształcenia przez całe życie, wzmacnianie potencjału rozwojowego i innowacyjności przez doskonalenie kadr naukowych, sieci współpracy z udziałem przedsiębiorstw, placówek edukacyjnych i badawczych.

Wzmacnianie zdolności administracyjnych służb publicznych ma służyć wdrażaniu reform i dobremu zarządzaniu. Interwencje EFS w tym zakresie obejmą wspomaganie skutecznego projektowania, monitorowania i ewaluacji programów z użyciem badań i analiz oraz kształcenie personelu i kadr zarządzających.

W odniesieniu do wymienionych obszarów wsparcia EFS, należy zaznaczyć, iż inwestycje w kapitał ludzki są dostępne w szerszym zakresie dla regionów celu „Konwergencja”, natomiast wzmacnianie zdolności administracyjnych jest adresowane wyłącznie do regionów celu „Konwergencja” i krajów kohezyjnych.

Nowe zasady działania EFS w następnym okresie programowania

Celem włączenia Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w główny nurt programowania programów operacyjnych EFS, wprowadzono przepisy umożliwiające prowadzenie i upowszechnienie działań innowacyjnych oraz współpracę transgraniczną z uwzględnieniem wymiany informacji, doświadczeń, dobrych praktyk, wypracowywaniem komplementarnych rozwiązań i wspólnych inicjatyw.

Większa efektywność i kompleksowość interwencji EFS ma być efektem wprowadzenia residual funding, czyli opcji finansowania w ramach programów operacyjnych EFS form pomocy uregulowanych rozporządzeniem ws. Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego do określonego limitu procentowego.

W celu „Konwergencja” określona część środków z EFS ma zostać przeznaczona na wzmocnienie potencjału oraz działania podejmowane wspólnie przez partnerów społecznych. Ponadto, obowiązkowe jest włą-

czenie partnerów społecznych oraz odpowiednie konsultacje z partnerami, na właściwym poziomie terytorialnym, w procesach programowania, wdrażania oraz monitorowania wsparcia z EFS. Należy również zapewnić właściwe uczestnictwo oraz dostęp organizacji pozarządowych do wspieranych działań, w szczególności w dziedzinie integracji społecznej i promocji równości szans. Takie rozwiązania służą zapewnieniu dobrego zarządzania programami EFS w oparciu o zasadę partnerstwa.

Państwa członkowskie mają zagwarantować, iż programy operacyjne EFS będą przeprowadzone z zachowaniem przekrojowej zasady równości szans, którą należy uwzględniać na poziomie programowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji tych programów.

EFS ma również wspierać pomoc techniczną, ze szczególnym naciskiem na wspomaganie wzajemnego kształcenia poprzez wymianę doświadczeń, rozpowszechnianie dobrych praktyk w celu wzmocnienia wkładu EFS w zakresie realizacji celów Wspólnoty odnośnie zatrudnienia i integracji społecznej.

W zakresie wydatków kwalifikowalnych, rozporządzenie wprowadzające ogólne przepisy dotyczące funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności stanowi, że kwestie kwalifikowalności do współfinansowania ustala się na poziomie krajowym, z pewnymi wyjątkami, dla których należy ustanowić przepisy szczególne. W rozporządzeniu ws. EFS określono, iż współfinansowanie z EFS nie obejmuje podatku VAT podlegającego zwrotowi, odsetek od zadłużenia, inwestycji w infrastrukturę, zakupu ziemi i nieruchomości oraz dóbr ruchomych podlegających amortyzacji.

Wykorzystanie EFS w realizacji Narodowego Planu Rozwoju w latach 2007–2013

Należy wskazać, iż szczególnie dla Polski ogromną szansę stanowi zagospodarowanie wsparcia z EFS w okresie 2007–2013 w sposób skuteczny i adekwatny do potrzeb. Głównym wyzwaniem w tym zakresie będzie zwiększenie poziomu zatrudnienia, który jest obecnie najniższy w UE i charakteryzuje się dodatkowo bardzo silnym zróżnicowaniem regionalnym.

Kluczowe znaczenie dla rozwoju konkurencyjności polskiej gospodarki ma podnoszenie jakości zasobów ludzkich poprzez inwestycje w doskona-

lenie kwalifikacji zgodnie z wymogami rynku pracy, a także budowę systemów kształcenia przez całe życie. Jednocześnie istnieje potrzeba z jednej strony wzmacniania potencjału służb publicznych do dobrego zarządzania i świadczenia wysokiej jakości usług, a z drugiej rozwoju kapitału społecznego i społeczeństwa obywatelskiego. Wszystkie wymienione zadania będą wypełniane przy wykorzystaniu środków EFS w ramach programów operacyjnych realizowanych zgodnie z Narodowym Planem Rozwoju w latach 2007–2013.

W nowym okresie programowania, wśród źródeł finansowania realizacji NPR kluczowe znaczenie będą miały nadal środki z funduszy unijnych. Zgodnie z szacunkami przeprowadzonymi na podstawie założeń Komisji Europejskiej odnośnie nowej perspektywy finansowej 2007–2013, alokacja finansowa dla Polski z Europejskiego Funduszu Społecznego powinna wynieść **około 9,4 miliarda EUR**.

Pomoc finansowa ze źródeł EFS może przyczynić się w bardzo istotny sposób do wypełnienia dwóch głównych celów NPR. Poprzez współfinansowanie nowych programów operacyjnych EFS wpłynie na: (1) wzmocnienie konkurencyjności regionów i przedsiębiorstw oraz wzrost zatrudnienia, jak i na (2) podniesienie poziomu spójności społecznej. Nastąpić to ma w drodze realizacji wyznaczonych w NPR **priorytetów strategicznych**, do których odnosi się zakres interwencji EFS:

- **Zatrudnienie**, obejmujące tworzenie nowych miejsc pracy w szczególności poprzez poszerzanie możliwości podejmowania działalności gospodarczej i rozwój drobnej przedsiębiorczości oraz zwiększanie zatrudnialności dzięki rozwojowi umiejętności i kwalifikacji oraz promocji alternatywnych form zatrudnienia,
- **Integracja społeczna**, uwzględniająca budowę społeczeństwa opartego na demokratycznym współuczestnictwie, rządach prawa i poszanowaniu różnorodności kulturowej, w którym obowiązują i są przestrzegane prawa człowieka i obywatela oraz skutecznie wspomagane są jednostki i grupy w realizacji ich życiowych celów. W tej dziedzinie następuje koncentracja na ograniczeniu sfery skrajnego ubóstwa, a także niwelowaniu czynników wykluczających, takich jak: deficyt mieszkaniowy, bariery komunikacyjne, nierówność w dostępie do edukacji i dóbr kultury, nie-

pełnosprawność. Ograniczenie sfery skrajnego ubóstwa ma łączyć się z aktywizacją zawodową długotrwale bezrobotnych, zastosowaniem form zatrudnienia socjalnego oraz socjoterapeutycznych programów wychodzenia z ubóstwa.

- **Wiedza i kompetencje**, rozumiane jako poprawa jakości kształcenia i jego upowszechnienie na poziomie średnim i wyższym. Działania w tym obszarze przyczyniać się będą do budowy systemu edukacji otwartego na potrzeby społeczeństwa i odpowiadającego wymaganiom rynku pracy oraz usuwania barier ograniczających dostęp do edukacji na wszystkich etapach kształcenia szkolnego, wyższego i ustawicznego w każdym z regionów. Działania mają prowadzić do rozwoju osobistego obywateli, zwiększenia ich aktywności zawodowej i uczestnictwa w życiu społecznym.
- **Aktywizacja i mobilność**, oznaczające uzyskanie mobilności zasobów siły roboczej w celu lepszego dostosowania popytu i podaży na rynku pracy, a tym samym ograniczenia bezrobocia, W tym obszarze mieści się również dążenie do wzmocnienia kapitału społecznego i wsparcie dla inicjatyw społecznych.

Środki z EFS zostaną wykorzystane głównie w ramach tych programów operacyjnych, które zostały uwzględnione w NPR w programie horyzontalnym (kierunku) **rozwój zasobów ludzkich i kapitału społecznego**:

- Program Operacyjny Wykształcenie i Kompetencje, na który planowana jest alokacja z EFS w wysokości 2767 mln EUR,
- Program Operacyjny Zatrudnienie i Integracja Społeczna, na który planowana jest alokacja z EFS w wysokości 2767 mln EUR,
- Program Operacyjny Społeczeństwo Obywatelskie, na który planowana jest alokacja z EFS w wysokości 300,9 mln EUR.

Zgodnie z podziałem określonym we Wstępnym projekcie NPR na lata 2007–2013 ogólny zakres wymienionych programów ma być następujący:

■ **Program Operacyjny Wykształcenie i Kompetencje**

Celem programu jest poprawa poziomu wykształcenia oraz wspomaganie budowy społeczeństwa opartego na wiedzy. Realizacja tego celu następować będzie przez:

- Rozwój i modernizację systemu edukacji przedszkolnej,
- Wyrównywanie szans edukacyjnych,
- Rozwój kształcenia ustawicznego,
- Rozwój i modernizację systemu szkolnictwa wyższego,
- Wspieranie otwartości systemu edukacji,
- Podnoszenie jakości nauczania,
- Modernizację administracji publicznej.

■ **Program Operacyjny *Zatrudnienie i Integracja Społeczna***

Celem programu jest wspomaganie wzrostu zatrudnienia oraz integracji społecznej grup zagrożonych marginalizacją. Realizacja następowała będzie przez:

- Wspomaganie wzrostu aktywności zawodowej, uelastycznienie rynku pracy, unowocześnienie systemu zabezpieczenia społecznego,
- Podnoszenie kwalifikacji pracowników w wybranych sektorach gospodarki,
- Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu wybranych grup społecznych (np. imigrantów, młodzieży trudnej, zwolnionych z zakładów karnych),
- Aktywizację osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

■ **Program Operacyjny *Społeczeństwo Obywatelskie***

Celem jest rozwój dialogu obywatelskiego pomiędzy partnerami zaangażowanymi w rozwój społeczno-gospodarczy kraju oraz rozwój organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Realizacja tego celu następowała będzie przez:

- Partnerstwo i dialog pomiędzy podmiotami zaangażowanymi w procesy rozwojowe,
- Wspieranie ogólnokrajowych i lokalnych inicjatyw obywatelskich w zakresie pożytku publicznego,
- Opracowanie i wdrożenie standardów w zakresie organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy

- **Agencyjna praca tymczasowa: regulacje unijne** / P. Korzyński // *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*. - 2005, nr 3/4, s. 62-67.
- **Aspiracje zawodowe bezrobotnych absolwentów po wejściu Polski do Unii Europejskiej** / H. Porożyński // *Edukacja*. - 2005, nr 2, s. 20-26.
- **Bezrobocie strukturalne na lokalnych rynkach pracy w województwie zachodniopomorskim** / K. Barański. - Szczecin: Wydaw. Nauk. Uniw. Szczec., 2004. - 374 s. - (Rozprawy i Studia / Uniw. Szczec.; T. 546).
- **Bezrobocie wśród młodzieży** / D. Wojtczak // *Praca Socjalna*. - 2005, nr 1, s. 15-20.
- **EURES - nowa usługa na rynku pracy** / B. Polańska-Siła // *Służba Pracownicza*. - 2005, nr 5, s. 15-19.
- **Gdy zarabia dziecko** / M. Januszewska // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 150 : 29.06, dod. *Dobra Firma*, s. 3.
Zasady zatrudniania niepełnoletnich.
- **Gospościa i lokaj (nie?) „na czarno”** / I. Dryll // *Nowe Życie Gospodarcze*. - 2005, nr 13, s. 18-19.
Szara strefa - próba likwidacji w świetle nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- **Ile restrykcji, ile swobody?** / M. Milinkiewicz // *Personel i Zarządzanie*. - 2005, nr 6, s. 49-52.
Regulacje prawne i rynek pracy tymczasowej w Europie i w Polsce.
- **Nieodpłatna praca kobiet: mity, realia, perspektywy** / A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska. - Warszawa: IFiS PAN, 2004. - 278 s.
- **Nowa ustawa jest sprzeczna z deklarowanymi celami** / A. Barczyński // *Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych*. - 2005, nr 4, s. 3-7.
Omów. negatywnych konsekwencji zmian ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- **Pierwszy rok rozszerzenia na rynkach pracy** // *Służba Pracownicza*. - 2005, nr 5, s. 25-27.
Omów. raportu przygotowanego przez Departament Europejskich Spraw Gospodarczych Min. Gospodarki i Pracy dot. realizacji zasady swobodnego przepływu osób w UE.
- **Polacy w Unii: jak zdobyć pracę: gdzie płacić składki** / B. Pawłowska, T. Major // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 150: 29.06, dod. *Dobra Firma - Vademecum*, 8 s.
- **Poradnik dla wybierających się do pracy za granicę** / J. Dudek, E. Matyszewska // *Gazeta Prawna*. - 2005, nr 122, dod. *Prawo i Życie*, s. 2-10.
- **Praca a bezczynność zawodowa** / pod red. nauk. Z. Stachowskiego. - Tyczyn : WSS-G, 2004. - 257 s.
- **Praca a niepełnosprawność** / R. Serafin. - Cz. 1-2 // *Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych*. - 2005, nr 5, s. 9-12 ; nr 6, s. 18-23.

- **Praca tylko w sezonie** / B. Pawłowska // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 150: 29.06, dod. *Dobra Firma*, s. 4-6.
Zasady wykonywania pracy sezonowej i opłacania składek z tego tytułu.
- **Praca w Norwegii** / oprac. B. Kiecana // *Monitor Unii Europejskiej*. - 2005, nr 5, s. 30-31.
Dostęp do rynku pracy.
- **Prawne aspekty telepracy** / B. Krzyśków // *Bezpieczeństwo Pracy*. - 2005, nr 6, s. 14-17.
- **Projekty aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat - punkt widzenia publicznych służb zatrudnienia** / K. Kaczmarek // *Rynek Pracy*. - 2005, nr 2, s. 43-59.
- **Przejściowe rynki pracy jako nowa koncepcja europejskiej strategii zatrudnienia** / Z. Wiśniewski, K. Zawadzki // *Polityka Społeczna*. - 2005, nr 4, s. 14-18.
- **Rynek pracy w Polsce w 2004 r.** / B. Chromińska // *Rynek Pracy*. - 2005, nr 2, s. 11-27.
- **Skuteczny sposób na mniejsze bezrobocie** / J. Bielecki // *Rzeczpospolita*. - 2005, nr 164, dod. *Rynki Przedsiębiorstwa*, s. 4.
Nowe miejsca pracy we Francji.
- **Strategia Unii Europejskiej na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych: przegląd uregulowań prawnych** / H. Bogus // *Niepełnosprawność i Rehabilitacja*. - 2005, nr 1, s. 26-43.
- **Strukturalne uwarunkowania bezrobocia w Polsce** / P. Wiczorek // *Kontrola Państwowa*. - 2005, nr 3, s. 21-37.

- **Sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej** / B. Chromińska // *Rynek Pracy*. - 2005, nr 1, s. 57-66.
- **Szkolenie pracowników** / A. Jasińska-Cichoń // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2005, nr 20, *Kompendium Kadrowe*, nr 5, s. 11-24.
- **Szkolenie za ćwierć miliarda euro** / G. Gęsička // *Nowe Życie Gospodarcze*. - 2005, nr 11, dod. *Nasza Polska Przedsiębiorczość*, s. 14-15.
Wydatki na szkolenia pracowników.
- **Taka praca się opłaca** / M. Godlewska // *Personel i Zarządzanie*. - 2005, nr 6, s. 38-41.
Praca tymczasowa - korzyści dla pracodawców i pracowników.
- **Telepraca a bhp** / K. Zakrzewska-Szczepańska. - Cz. 1-3 // *Przyjaciel przy Pracy*. - 2005, nr 5, s. 16 ; nr 6, s. 12-13 ; nr 7/8, s. 31-33.
- **Usługa EURES - nową usługą rynku pracy** / B. Polańska-Siła / *Rynek Pracy*. - 2005, nr 2, s. 28-42.
- **Zakaz wzajemnego zatrudniania pracowników** / W. Cajsels // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2005, nr 23, s. 74-76.
Swoboda umów a prawa pracownicze.
- **Zatrudnianie osób niepełnosprawnych** / F. Małysz // *Prawo Pracy*. - 2005, nr 5, s. 3-16.

Przegląd zagraniczny

- Billige Bildung kann schnell teuer werden - vor allem für Arbeitslose / J. Jakob // *Soziale Sicherheit*. - 2004, nr 5, s. 158-163, tab.

Tanie kształcenie może szybko być drogie – szczególnie dla bezrobotnych

Federalna Agencja Pracy decyduje o podziale środków wspierających rynek pracy i politykę socjalną. W 2003 r. wydano około 2 mld euro na dalsze kształcenie zawodowe, 600 mln na poczet inicjatyw treningowych i 1,1 mld na nośniki przygotowujące do zawodu. Polityka rynku pracy powinna być prowadzona tak, aby popierać kształcenie. Środki zaradcze mogą stać się szczególnie drogie, jeśli wyniki pośrednictwa pracy nie będą zgodne z jakością kształcenia. Bardzo ważna jest konkurencja w dalszym kształceniu, wtedy poprawia się jego jakość. Niestety ludzie bezrobotni często nie mają żadnego wykształcenia i nie korzystają z katalogów ofert szkolenia, ani zamieszczanych przez agencje ofert pracy, ze stworzonej sieci informacji i porad pedagogów. Wprowadzono bony dla bezrobotnych, które są dla nich środkiem zaradczym, dzięki nim nie ponoszą oni dodatkowych kosztów przy kształceniu i poszukiwaniu pracy.

- Brücke zur Ausbildung / D. Gerdom / *Personal*. - 2004, nr 4, s. 28-30, rys.

Pomost do wykształcenia

Zdaniem autora wielu młodych ludzi pochodzących z rodzin, w których panują złe warunki socjalne ma w Niemczech niewielkie szanse na znalezienie miejsca do nauki zawodu. W ich przypadku przejście z systemu szkolnictwa ogólnego do kształcenia zawodowego obarczone

jest ryzykiem braku miejsca nauki zawodu oraz bezrobociem. Ma to również doniosłe konsekwencje społeczne, ponieważ potencjalna siła robocza i tym samym płatnicy składek są dla społeczeństwa straceni. Tą grupą młodzieży zainteresowała się firma RWE POWER, która wspólnie z międzynarodowym związkiem, urzędem pracy w Brüh oraz kolegium zawodowym A. Kolpinga opracowała dla niej program podnoszenia kwalifikacji i możliwości zatrudnienia. Funkcjonujący już 5 lat program polega na przygotowaniu zawodowym młodych ludzi do nauki zawodu. Trwa on 12 miesięcy i dzieli się na dwie fazy. Pierwsza, trzymiesięczna odbywa się w międzynarodowym związku, a następną w biorącym udział w programie przedsiębiorstwie, w którym młodzież zapoznaje się z trybem kształcenia wewnątrzzakładowego oraz z samą firmą. Układ prowadzonych zajęć jest tak dobrany, aby w pełni odpowiadał zapotrzebowaniu młodzieży uczestniczącej w programie. Autor zwraca uwagę na specjalną rolę instruktorów, którzy są bardzo ważnym ogniwem programu. Są oni czymś więcej niż tylko samym pośrednikiem w przekazywaniu wiedzy fachowej. Instruktorzy mają stanowić wzór dla młodych adeptów, przejmują oni odpowiedzialność społeczną za swoich podopiecznych i współpracują ściśle z doradcą socjalnym, który zna słabe i mocne punkty osób uczestniczących w programie. Autor podkreśla, iż celem programu jest wzmocnienie młodych ludzi, którzy na progu dorosłości nie mają pojęcia co chcą robić w życiu i nie mają wsparcia ze strony domu rodzinnego. O tym jak skuteczny jest omawiany program świadczy to, iż 75% jego absolwentów znajduje miejsce do nauki zawodu z reguły w innym przedsiębiorstwie. Inicjatywa ta znalazła uznanie w oczach ustawodawcy, który w nowym prawie o kształceniu zawodowym określił warunki dla tego typu programów.

- Dürfen Bezieh von Arbeitslosengeld 2 künftig vorzeitig in die Rente abgeschoben werden? / W. Spellbrink // *Soziale Sicherheit*. - 2004, nr 5, s. 164-169.

Czy pobierający pieniądze dla bezrobotnych mogą w przyszłości zostać przedwcześnie wysłani na emeryturę?

Dla rządu i administracji pracy jest zaletą, gdy starsi bezrobotni przedwcześnie przechodzą na emeryturę / rentę. Zmniejsza się wówczas liczba zarejestrowanych bezrobotnych i wydatki na opiekę nad nimi, które są cedowane na rzecz ubezpieczenia emerytalno-rentowego. Według obecnego prawa tylko w wyjątkowych przypadkach bezrobotny przed 65 rokiem życia przechodzi na przymusową emeryturę. Od 2005 r. może się to zmienić, szczególnie dla osób korzystających z funduszu dla bezrobotnych 2. Agencje pracy i komunalne będą same proponować bezrobotnym umowy o emeryturę. Pomimo proceduralnych i formalnych możliwości odbiorcy świadczeń dla bezrobotnych bronią się przed taką umową i wysuwają roszczenia materialne, ale wg nowego uregulowania będą musieli przejść na wcześniejszą emeryturę.

- The dynamics of social and labour market policies in France and the United Kingdom / Ch. Erhel, H. Zajdela // *Journal European of Social Policy*. - 2004, nr 2, s. 125-142, tab. bibliogr.

Dynamika społeczna i polityka rynku pracy we Francji i Wielkiej Brytanii

W literaturze porównawczej rynku pracy i zatrudnienia funkcjonują terminy „reżimu zatrudnienia i polityki rynku pracy” oraz „reżimu rynku pracy”, który pozwala na analizowanie specyfiki krajowych rozwiązań w państwach OECD. Reżim zatrudnienia i polityki rynku pracy odnosi się nie tylko do zachowań podmiotów na rynku pracy (firmy, pracownicy i związki zawodowe), ale też do roli publicznych i prywatnych instytucji w tworzeniu regulacji prawa pracy, systemu podatkowego, czy też wysokości gwarantowanej płacy minimalnej. Reżim zatrudnienia pozostaje w ścisłej zależności ze strategią zabezpieczenia społecznego i takimi jej elementami, jak koszty pracy, świadczenia społeczne oraz zasiłki dla bezrobotnych. Wg tej typologii Wielka Brytania reprezentuje anglosaski lub też liberalny model zabezpieczenia społecznego, charakteryzujący się bardzo niskimi zasiłkami, finansowanymi głównie z podatków. Polityka państwa ma na celu jedynie korektę kierunku,

w którym zmierza wolny rynek, a sferę świadczeń społecznych poddaje się daleko idącej prywatyzacji. Rozwiązania te sankcjonują dualną rzeczywistość, klasa średnia i wyższa ma dostęp do bogatej oferty prywatnych świadczeń, natomiast zasiłki oferowane przez państwo adresowane są głównie do najbiedniejszych. Francja reprezentuje kontynentalny model zabezpieczenia społecznego – otrzymywanie świadczeń wiąże się z zatrudnieniem i opłacaniem składek. Rosnące bezrobocie stworzyło tu inny rodzaj dualnej rzeczywistości – tych, którzy mają pracę i stabilne zatrudnienie oraz tych, którzy zatrudniani są jedynie na czas określony. Brytyjski rynek pracy można określić jako zderegulowany, stanowi on przeciwieństwo rynku kontynentalnej Europy, w tym również rynku pracy we Francji. Do połowy lat 90. w Wielkiej Brytanii nie było ani płacy minimalnej ani też określonego tygodniowego wymiaru czasu pracy, realizowano założenia mające na celu promowanie elastycznego rynku pracy, z minimalnym wsparciem ze strony państwa. Francja i Wielka Brytania różnią się działaniami celowymi. Jest to szczególnie widoczne przy porównaniu programów ukierunkowanych na popyt – prace subsydiowane, zatrudnienie na czas określony oraz podaż szkolenia, wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia.

- **Gibkie formy занятости: mirovoj opyt i praktika Singapura / G. M. Kostjunina // *Trud za Rubežom*. - 2004, nr 2, s. 93-110, tab.**

Elastyczne formy zatrudnienia: światowe doświadczenie i praktyka Singapuru

Koncepcja elastycznych form zatrudnienia jest stosunkowo nowa w praktyce różnych krajów, zwłaszcza rozwiniętych. Łączy się ona z koniecznością rozwiązania problemu bezrobocia, z poszukiwaniem źródeł siły roboczej i optymalizacją jej wykorzystania. Scharakteryzowano różne formy elastycznego zatrudnienia, takie jak zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, dzielenie miejsc pracy, elastyczny czas pracy, skrócony tydzień pracy, zatrudnienie na czas określony, ogólny roczny czas pracy (indywidualna umowa o pracę z określoną liczbą

godzin do przepracowania), ruchome miejsce pracy (praca w domu, telepraca, praca agenta ubezpieczeniowego itp.) i ich wykorzystywanie w różnych krajach. Zilustrowano danymi statystycznymi podstawowe tendencje rozwoju elastycznych form zatrudnienia na rynku pracy w Singapurze. Podkreślono, że w okresie dwu minionych dziesięcioleci elastyczne formy zatrudnienia były szeroko wykorzystywane, zarówno w praktyce światowej, jak i w praktyce Singapuru.

- The importance of institutional regimes for active labour market policies – the case of Denmark / F. Larsen // *European Journal of Social Security*. - 2004, nr 2, s. 137-154 bibliogr.

Znaczenie reżimów instytucjonalnych dla aktywnej polityki rynku pracy – przykład Danii

W ostatniej dekadzie we wszystkich prawie państwach europejskich nastąpiły zmiany na rynku pracy, dotyczyły one przede wszystkim możliwości zagwarantowania konkurencyjności oraz wzrostu ekonomicznego. Jedną z tendencji była realizacja koncepcji uelastyczenia rynku pracy. Zarówno w dyskusjach politycznych, jak i naukowych największą uwagę przywiązywano do sposobów łączenia elastyczności z zabezpieczeniem społecznym. Często pojawiały się głosy optujące za perspektywą „drogi europejskiej”, łączącej wzrost gospodarczy i konkurencyjność z zabezpieczeniem społecznym. Coraz silniejsze stają się polityczne oczekiwania, które zakładają rozwój unikatowej, europejskiej strategii politycznej, jako alternatywy wobec „drogi amerykańskiej”. Koncepcją, która tworzy ramy dla tej wizji jest model przejściowego rynku pracy, strategia oferująca możliwości łączenia elastyczności z bezpieczeństwem zatrudnienia. Jako przykład regulacji uelastyczenia rynku pracy najczęściej wymieniana jest Dania. Od połowy lat 90. wprowadziła ona wiele elementów charakterystycznych dla przejściowego rynku pracy, włączając w to rotację stanowisk, pracę na zastępstwo czy też promowanie zdolności do zatrudnienia. Aktywna polityka duńskiego rynku pracy opierała się na niskich zasiłkach dla

bezrobotnych i silnym zabezpieczeniu społecznym; osobom bezrobotnym stworzono bardzo szerokie możliwości uzyskania kwalifikacji zawodowych lub też ich doskonalenia. Działania te przyniosły sukces, bezrobocie w Danii gwałtownie spadło, opanowano inflację i ograniczono szarą strefę gospodarki. Niektórzy mówili nawet o cudzie na duńskim rynku pracy. Być może wykorzystane przez ten kraj elementy przejściowego rynku pracy oraz rozwiązania sprzyjające uelastycznieniu zatrudnienia można traktować jako teorię, która przeszła pomyślnie testy praktyczne. Zwraca się też uwagę na to, że o duńskim sukcesie mógł przesądzić jeszcze jeden, istotny czynnik. Historia Danii wskazuje na silne umocowanie w polityce rynku pracy i tradycji instytucji lub też ciał odpowiedzialnych za procesy negocjacji i wypracowywania konsensusu, mocną pozycję regionów oraz ducha korporacyjności.

- Jobs, Jobs, Jobs: Mehr Beschäftigung in Europa schaffen / G. Schmid // *Gesundheits- und Sozialpolitik*. - 2004, nr 5/6, s. 21-29, rys. bibliogr.

Praca, praca, praca: stworzenie większej liczby miejsc pracy w Europie

Ustalone na szczycie Unii Europejskiej w Lizbonie w 2000 r., że cele polityki pracy są zagrożone. Do 2010 r. przewidywano wzrost pracujących do 70%, kobiet – 60% i osób starszych – 50%. Trudności zaczęły się już wskutek recesji 2002–2003 i w związku z rozszerzeniem UE 1.05.2004 r. W marcu 2003 r. powołano specjalną komisję „Task Force”, pod przewodnictwem W. Koka, której zadaniem było przeprowadzenie niezależnej weryfikacji uwarunkowań pracy i zaproponowanie praktycznych reform dotyczących polityki pracy i jej strategii przy współpracy z szefami rządów krajów UE. Cele nowej strategii to pełne zatrudnienie, polepszenie jakości produktywności miejsc pracy, umocnienie społecznej integracji i spójności. Główne zalecenia dotyczą wzrostu zdolności adaptacyjnych, zwiększenia ofert pracy, szczególnie dłuższej pracy, dopasowania podatków, integracji, niedyskryminowania mniejszości, wyższych inwestycji w kapitał ludzki, a szczególnie rów-

nych szans kształcenia i podziału jego kosztów między pracodawcę, pracownika i państwo, doksztalcenia w wąskich specjalnościach, także osób starszych i pracowników małych zakładów, stworzenia lokalnych i sektorowych narodowych związków dla pracy, praktyk zawodowych w innych krajach. Szczególne zalecenia dla Niemiec dotyczą podstaw przedsiębiorstw, uproszczenia wymagań przy ich tworzeniu, popierania kultury przedsiębiorstw, zmniejszania reguł biurokratycznych, lepszego dostępu do źródeł finansowania i zmniejszenia dodatkowych kosztów, wprowadzenia dyferencyjnej polityki taryfowej i zwalczania barier przy zatrudnianiu kobiet.

- Konzept für eine neue Arbeitswelt / P. Speck // *Personal.* - 2004, nr 6, s. 30-32.

Koncepcja nowego świata pracy

W ostatnim czasie zawrotną karierę robi pojęcie „zdolność do zatrudnienia” (*employability*). Zdaniem wielu ekspertów, naukowców i publicystów może stanowić ono odpowiedź na wysokie bezrobocie i związane z nim wyzwania technologiczne. Część badaczy uważa nawet, że dzięki zdolności do zatrudnienia problemy rynku pracy same się rozwiążą. Są jednak również tacy eksperci, którzy traktują pojęcie zdolność do zatrudnienia w kategoriach – krótkotrwałego trendu, który podobnie jak wiele innych w poprzednich latach wkrótce zniknie. Środowisko naukowe zastanawia się więc czy zdolność do zatrudnienia to prawdziwie skuteczna koncepcja, dzięki której rozpocznie się w świecie pracy nowa era. Zatrudnialność to pomysł na nowy porządek na rynku pracy, który zrodził się w następstwie dramatycznych zmian w gospodarce, polityce i życiu społecznym. Podstawę tej koncepcji stanowi kontrakt socjalny zawierany pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikiem. Charakterystyczna jest również konieczność stałego wspierania zdolności do pracy, m.in. poprzez systematyczne rozwijanie kompetencji pracowników. Zdolność do zatrudnienia to rozszerzenie i definiowanie na nowo celów połączone z wdrażaniem instrumentów i środków roz-

woju personalnego. W koncepcji tej centralny punkt w strategii pracy z personelem stanowi rekrutacja młodych kadr. W „starym” systemie częste zmiany pracodawcy przez pracowników były niemile widziane, w koncepcji zdolności do zatrudnienia traktowane są jak coś naturalnego. Podejście to posiada też słabe punkty, nie do końca odpowiada rzeczywistości, która różni się od teorii ekonomicznych. Należy także pamiętać, iż w Niemczech, podobnie jak w całej Zachodniej Europie, gospodarka przeżywa kryzys, szczególnie widoczny przy porównaniu z państwami amerykańskimi, gdzie narodziła się ta teoria. Przytoczone w artykule wyniki badań przeprowadzonych przez Instytut Nauk Politycznych Uniwersytetu w Tubingen wskazują, że zdolność do zatrudnienia nie powinna być traktowana jako złoty środek na wszystkie trudności występujące na rynku pracy, ale może stanowić istotny element innowacyjnej polityki rynku pracy.

- The labor force and unemployment: three generations of change / J. R. Sinca-
vage // *Monthly Labor Review*. - 2004, nr 6, s. 34-41, rys. tab.

Siła robocza i bezrobocie: trzy pokolenia zmian

Pokolenie wyżu demograficznego po II wojnie światowej (osoby urodzone pomiędzy 1946 a 1964 r.), wywarło i w dalszym ciągu wywiera znaczący wpływ na amerykański rynek pracy. Pokolenie, które pojawiło się po latach wyżu demograficznego, znane jako generacja X, czyli osoby urodzone pomiędzy 1965 a 1975 r. oraz przedstawiciele tzw. echa po wyżu demograficznym, czyli osoby urodzone pomiędzy 1976 a 2001 r. nie wywrą tak istotnego wpływu na sytuację na rynku pracy. Powojenny wyż demograficzny oznaczał większy udział młodych ludzi (16–24 lata) w sile roboczej. Tendencja ta utrzymywała się w latach 60. i 70. Duża konkurencja wśród tej kategorii pracowników spowodowała, że stopa bezrobocia wśród młodzieży była wyższa niż w pozostałych kategoriach wiekowych. W latach 80., kiedy najmłodszy z wyżu osiągnęli dojrzałość, zmienili oni na niekorzyść stosunek osób zatrudnionych do niezatrudnionych w grupie wiekowej powyżej 24 roku życia, która tra-

dycyjnie cechowała się najwyższym poziomem bezrobocia. W latach 90. obniżała się stopa bezrobocia wskutek coraz lepszego dostosowania się przedstawicieli wyżu demograficznego do wymagań rynku pracy oraz zmniejszającego się przyrostu naturalnego. Stopniowo zmniejszała się stopa bezrobocia wśród młodzieży, a konkurencja na rynku pracy stawała się dla młodzieży coraz mniej dotkliwa, oferty pracy coraz częściej się różnicowały. Generacja X pojawiła się na rynku pracy w latach 80. Do 1989 r. osoby w wieku 16–24 lata stanowiły 17,9% ogółu siły roboczej, w tym samym czasie przedstawiciele powojennego wyżu stanowili 53,7% ogółu siły roboczej i byli w wieku 25–44 lata. Tak duży udział tej grupy był wynikiem nie tylko jej przewagi liczebnej, ale również naturalnego wzrostu poziomu aktywności zawodowej w wieku dojrzałym. Ogólna stopa bezrobocia w powojennym wyżu systematycznie ulegała zmianie, w 1969 r. wynosiła ona 8,45%, a w 1989 r. już tylko 4,5%. Przedstawiciele tzw. echa po wyżu demograficznym zaczęli pojawiać się na rynku pracy w latach 90., do 1999 r. tworzyli oni grupę 16–24-latków. W latach 1989–1999 stosunek liczby osób w wieku 16–24 lata do ogółu siły roboczej nie uległ zmianie, nie wzrosła też liczba młodych osób bez pracy. Jedną niekorzystną zmianą była mniejsza obecność na rynku pracy osób w wieku 25–34 lata, przedstawicieli generacji X.

- Lernen von anderen Ländern: Zum internationalen Vergleich und Transfer von Arbeitsmarktsinstitutionen / W. Ochel // *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*. - 2004, nr 2, s. 139-158.

Uczenie się od innych krajów: międzynarodowe porównania i transfer instytucji rynku pracy

Autor zwraca uwagę, iż w ostatnim czasie wzrosło znaczenie tzw. instytucjonalnego porównania, za pomocą którego politycy uczą się od innych państw podejmować bardziej trafne decyzje gospodarcze. Za sprawą międzynarodowego porównania instytucjonalnego politycy próbują czerpać z doświadczeń innych państw w zakresie stosowanych tam regulacji instytucjonalnych oraz badają czy stosowane tam rozwią-

zania można implementować we własnym kraju i przede wszystkim czy rzeczywiście przyniosą spodziewane efekty. Należy jednak rozważyć, jakie metodologiczne wymagania powinny być zastosowane do identyfikacji właściwych instytucjonalnych regulacji, które można z powodzeniem zaszczerpić na własny grunt. Kwestią wymagającą wyjaśnienia jest też to, jakie czynniki ułatwiają transfer instytucji z innych krajów, a jakie go utrudniają. Autor koncentruje się głównie na czynnikach związanych z funkcjonowaniem rynku pracy w różnych krajach, zalicza do nich m.in. system negocjacji płacowych, system zabezpieczenia socjalnego oraz system kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. Przy stosowaniu międzynarodowego porównywania instytucjonalnego pierwszym krokiem jest wybranie odpowiedniego państwa, z którego politycy zamierzają czerpać wzory, zdaniem autora możliwe to jest jedynie, gdy kraje wykazują duże podobieństwa. Obok wyboru kraju istotne jest określenie, jakie instytucje rynku pracy mają być porównane. Autor przyznaje, że implementowanie rozwiązań stosowanych w innych krajach często trafia na przeszkodę w postaci oporu różnych grup broniących swoich interesów. Dlatego ważne jest aby rząd wprowadzając nowe regulacje zdołał do nich przekonać elity i grupy interesów. Przyczyną wzrostu znaczenia międzynarodowego porównywania instytucji jest też osłabienie w nowoczesnych państwach wolnorynkowych jego pierwotnych fundamentów ideologicznych i wkraczanie na ich miejsce pragmatycznych zachowań polityków. Autor koncentruje się na omówieniu zagregowanej analizy działania, która mierzy wpływ instytucji rynku pracy na makroekonomiczne wskaźniki wzrostu.

- Minimal'naja zarabotnaja plata: zarubežnyj opyt i otečestvnnaja praktika / A. Mazin // *Čelovek i Trud.* - 2004, nr 6, s. 61-68, rys. tab.

Płaca minimalna: zagraniczne doświadczenia i krajowa praktyka

Już w 1946 r. G. Stigler zauważył, że instytucja płacy minimalnej na konkurencyjnym rynku pracy sprzyja wzrostowi bezrobocia. Wprowadzenie płacy minimalnej zwiększa liczbę bezrobotnych. Jednak teza

ta nie zawsze się sprawdza, bowiem w sferę działania ustaw o płacy minimalnej prawie nigdy nie wchodzi cały rynek pracy. Model płacy minimalnej z niepełnym objęciem rynku (model rynku dwusektorowego) pozwala wyjaśnić, dlaczego wprowadzenie ustawodawstwa o płacy minimalnej nie zawsze musi prowadzić do wzrostu bezrobocia. Na szczegółowych wykresach analitycznych przedstawiono zależności między płacą minimalną, a bezrobociem na rynku dwusektorowym przy różnych założeniach teoretycznych, m.in. przy założeniu absolutnie nieelastycznej podaży pracy (robotnicy mogą swobodnie przemieszczać się tylko w jednym sektorze). W bardziej ogólnym przypadku dwusektorowego rynku pracy zakłada się bardziej elastyczną podaż pracy w obydwu sektorach – tutaj po wprowadzeniu płacy minimalnej bezrobocie zdecydowanie wzrasta. Stawia się tezę, że tylko przy zerowej elastyczności podaży pracy wprowadzenie płacy minimalnej nie powoduje spadku zatrudnienia, w innych przypadkach spadek zatrudnienia jest tym większy, im większa elastyczność pracy w jednym z sektorów rynku pracy.

- Minimum wages, labor market institutions, and youth employment: a cross-national analysis / D. Neumark, W. Wascher // *Industrial and Labor Relations Review*. - 2004, vol. 57, nr 2, s. 223-248, tab. bibliogr.

Płace minimalne, instytucje rynku pracy, a zatrudnienie osób młodych: analizy międzynarodowe

Autorzy dokonali oceny wpływu na zatrudnienie młodych osób zmian, jakie zostały wprowadzone w zakresie płacy minimalnej, wykorzystując w tym celu dane z międzynarodowych badań w tej dziedzinie prowadzonych w 17 krajach OECD w latach 1975–2000. Z zaprezentowanych rezultatów badań wynika, że zmiany w zakresie płacy minimalnej spowodowały we wszystkich 17 krajach OECD zmniejszenie zatrudnienia w grupie ludzi młodych. Wskaźniki tego spadku są różne w badanych krajach, generalnie, mniejsze w państwach, które wprowadziły w ramach najniższego wynagrodzenia odmienny wskaźnik płacy minimalnej dla

osób młodych. Autorzy analizując następnie inne założenia polityki rynku pracy we wspomnianych krajach oraz instytucje tegoż rynku, odkryli, że restrykcyjna polityka w zakresie standardów pracy i wyższy poziom liczebności i władzy związków zawodowych wzmacnia wspomniany negatywny efekt płacy minimalnej w postaci zmniejszania się zatrudnienia osób młodych, podczas gdy ustawodawstwo w zakresie ochrony zatrudnienia oraz aktywna polityka rynku pracy – odwrotnie, osłabia go, umożliwiając powrót wielu młodych ludzi na rynek pracy. Autorzy doszli do wniosku, że negatywny efekt płacy minimalnej w odniesieniu do zatrudnienia młodych osób jest najsilniejszy w krajach, w których rynek pracy podlega jedynie niewielkim regulacjom.

- New employment legislation: Czech Republic // *European Industrial Relations Review*. - 2004, nr 365, s. 21-22.

Nowa ustawa o zatrudnieniu: Czechy

W kwietniu 2004 r. niższa izba czeskiego parlamentu przyjęła projekt ustawy o zatrudnieniu, której głównym celem ma być obniżenie poziomu bezrobocia. Projekt zastrza kryteria, które muszą spełnić osoby by móc zarejestrować się jako bezrobotne. Strona rządowa liczy na to, że w ten sposób uda się zwiększyć motywację osób bezrobotnych do bardziej aktywnego poszukiwania pracy oraz częstszych kontaktów z urzędami pracy. Nowe procedury mają też służyć ograniczeniu nadużyć związanych z przyznawaniem zasiłku dla bezrobotnych osobom do tego nieuprawnionym. W przyszłości urzędy pracy nie będą mogły rejestrować ani też naliczać zasiłku następującym kategoriom potencjalnych pracowników: prowadzącym działalność gospodarczą, członkom rad nadzorczych oraz dyrektorom wykonawczym z wyjątkiem tych osób, których wynagrodzenie nie przekracza połowy wysokości płacy minimalnej. Jedną z najważniejszych zmian, które przewiduje projekt jest zmodyfikowanie statusu absolwentów wyższych uczelni. Będą oni mogli rejestrować się w urzędach pracy, ale okres studiów nie będzie już wliczony do okresu zatrudnienia przy ubieganiu się o zasiłek dla

bezrobotnych; aby nabyć prawo do zasiłku absolwent będzie musiał spełnić takie same warunki jak inny bezrobotny, tzn. przepracować co najmniej 12 miesięcy w okresie ostatnich trzech lat. Pozostanie jednak w mocy przepis, zgodnie z którym do okresu naliczania włącza się lata odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Zostały zaostrożone zasady pozostawiania w rejestrze osób bezrobotnych, w przyszłości z rejestru będą mogły zostać wykreślone wszystkie osoby, które odmówią podjęcia zatrudnienia, nie wyrażą zgody na badania medyczne, nie będą przychodzić w wyznaczonym terminie na spotkania z doradcą zawodowym oraz nie wypełnią ustaleń założonych w indywidualnym planie działania. Wg dotychczasowych przepisów wysokość zasiłku dla bezrobotnych wynosi 50% ostatniego wynagrodzenia netto przez okres pierwszych trzech miesięcy pozostawiania bez pracy i 40% przez okres kolejnych trzech miesięcy. Regulacje te pozostają w zgodzie z Konwencją MOP nr 168, która zakłada, że minimalna wysokość zasiłku nie może być niższa niż 45% ostatniego wynagrodzenia netto.

- Non-standard work in two different employment regimes: Norway and the United States / K. M. Olsen, A. L. Kalleberg // *Work, Employment and Society*.- 2004, nr 2, s. 321-348, tab. bibliogr.

Praca niestandardowa w dwóch typach systemu zatrudnienia: Norwegia i USA

Artykuł analizuje proporcje w wykorzystywaniu przez przedsiębiorstwa stałych umów o pracę i tzw. niestandardowego zatrudnienia, zatrudnienia czasowego (pracowników kierowanych przez agencję pomocy w zatrudnieniu) oraz kontraktów o zatrudnienie w USA i Norwegii. Analizy opierają się na informacjach uzyskanych z badań kwestionariuszowych przeprowadzonych w 802 firmach w USA i 2130 w Norwegii. Rezultaty prezentowanych badań wskazują, że przedsiębiorstwa norweskie o wiele częściej korzystają z form nieregularnego zatrudnienia niż firmy amerykańskie. Wynika to, zdaniem autorów, z bardziej restrykcyjnych regulacji na rynku pracy dotyczących za-

trudnienia i zwalniania regularnych pracowników w Norwegii niż w USA, większego zapotrzebowania na czasową siłę roboczą, także z powodu większej absencji pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w pierwszym z tych krajów. Autorzy odkryli ponadto, że niektóre czynniki instytucjonalne wpływają w podobny sposób na wykorzystywanie niestandardowych form zatrudnienia przez firmy w obu krajach. Po pierwsze, przedsiębiorstwa w sektorze publicznym zarówno w USA, jak i Norwegii o wiele częściej korzystają z bezpośrednio zatrudnianych pracowników okresowych i rzadziej z kontraktów oraz kandydatów na zatrudnienie czasowe pochodzących z agencji pomocy w zatrudnieniu czasowym. Po drugie, przedsiębiorstwa o wysokim stopniu przynależności pracowników do związków zawodowych charakteryzują się najniższym w obu krajach poziomem wykorzystania niestandardowego zatrudnienia.

- Potrebnost' ěkonomiki v specialistach i kvalificirovannych raboĉich: metodičeskě osnovy prognozirovanĳa / A. Popov // *Āelovek i Trud.* - 2004, nr 6, s. 30-35, tab.

Zapotrzebowanie gospodarki na specjalistów i robotników wykwalifikowanych: metodyczne podstawy prognozowania

Ogólny poziom kwalifikacji zawodowych pracującej ludności Rosji jest dość wysoki, ponad 64 mln osób (70% zatrudnionych) ma wykształcenie zawodowe, w tym ponad 15 mln wyższe. W ostatnich latach poważnie wzrosła liczba uczniów i studentów średnich i zawodowych szkół zawodowych. Analiza potrzeb obecnego i przyszłego rynku pracy prowadzi do obaw, że w najbliższej przyszłości trudności ze znalezieniem pracy będzie mieć wielu prawników, księgowych, ekonomistów, dziennikarzy, psychologów i socjologów. W koncepcji działań na rynku pracy na lata 2003–2005, przyjętej przez rząd Federacji Rosyjskiej w maju 2003 r. przewiduje się opracowanie prognozy potrzeb rynku pracy w zakresie liczby robotników i specjalistów według poszczególnych grup zawodów i specjalności oraz rodzajów

działalności gospodarczej. Celem tej prognozy jest zbilansowanie potrzeb rynku pracy oraz wydajności i struktury systemu kształcenia zawodowego. Ilustrując różne podejścia metodologiczne rozwiązania tego problemu, przedstawiono prognozę dodatkowych potrzeb rosyjskiego rynku pracy w 2005 r. z uwzględnieniem podziału zatrudnienia na kadre kierowniczą, specjalistów wyższego szczebla kwalifikacji, specjalistów średniego szczebla kwalifikacji oraz robotników wykwalifikowanych.

- Prodolžitel'nost' zanjatosti: ocenka metodov izmerenija / L. Smirnych // *Čelovek i Trud* - 2004, nr 4, s. 46-49, rys. tab.

Czas trwania zatrudnienia: ocena metod pomiaru

W celu opracowania prognoz dynamiki rynku pracy i zasobów siły roboczej, także dla doskonalenia instytucji rynku pracy i prowadzenia właściwej polityki zatrudnienia wskazany jest ciągły monitoring procesów zachodzących w przedsiębiorstwie. Wiąże się z tym konieczność wyboru odpowiednich wskaźników pomiaru w celu otrzymania wiarygodnych ocen. Jednym z takich wskaźników jest czas trwania zatrudnienia pracownika w jednym miejscu pracy. Przedstawiono metody oraz rezultaty pomiaru czasu trwania zatrudnienia na przykładzie jednego z przedsiębiorstw w Woroneżu. W ogólnych wnioskach wskazano m.in. na konieczność brania pod uwagę w prowadzonych badaniach szerokiego spektrum metod pomiaru czasu trwania zatrudnienia.

- Regional'nye programy sodejstvija zanjatosti / G. Chamaganova // *Čelovek i Trud*. - 2004, nr 4, s. 53-54, tab.

Regionalne programy wspierania zatrudnienia

W Federacji Rosyjskiej regionalne rynki pracy kształtują się pod wpływem lokalnych, społeczno-ekonomicznych warunków. W związku z tym celowe jest tworzenie regionalnych programów zatrudnienia, które ściśle się łączą ze specyfiką danego regionu. Skuteczność opracowanego i realizowanego programu zatrudnienia określają wskaźniki charakteryzujące stan rynku pracy oraz wskaźniki ekonomiczne, spo-

łeczne, demograficzne i finansowe. Kompleksowy regionalny program zatrudnienia może zawierać szereg podprogramów dotyczących m.in. zapewnienia zatrudnienia słabo chronionym grupom ludności – młodocianym, młodzieży, kobietom z małymi dziećmi, osobom niepełnosprawnym i w wieku przedemerytalnym, emerytom; przygotowania zawodowego, dokształcania i podwyższania kwalifikacji bezrobotnych; pomocy w rozwoju przedsiębiorczości; zabezpieczenia okresowego zatrudnienia bezrobotnym przy robotach publicznych itp. Ważnym elementem regionalnych programów zatrudnienia jest doskonalenie służby zatrudnienia. Dotychczas nie ma opracowanej na właściwym poziomie metodyki oceny efektywności programów zatrudnienia. Sytuacja ta dotyczy nie tylko Rosji, ale także wielu krajów zachodnich.

- Social'naja politika gosudarstva v sfere truda i trudovykh otnošenij / G. N. Sokolova // *Sociologičeskie Issledovanija*. - 2004, nr 4, s. 60-63 bibliogr.

Polityka społeczna państwa w sferze pracy i stosunków pracy

Według danych statystycznych za lata 1990–2002 w Republice Białoruskiej wyraźnie zmniejszył się popyt na siłę roboczą. Negatywne tendencje w relacjach między popytem, a podażą siły roboczej wymagają podjęcia działań korygujących ten stan, przede wszystkim wprowadzenia społeczno-ekonomicznych mechanizmów kształtujących popyt na siłę roboczą, które przy pomocy instrumentów budżetowych, inwestycyjnych, kredytowych i podatkowych będą stymulować powstawanie nowych miejsc pracy. Instrumenty te pozwolą również na zachowanie potencjału kadrowego, a także na efektywne wykorzystanie siły roboczej. Wymaga to wprowadzenia społeczno ekonomicznych mechanizmów kształtowania podaży siły roboczej, które winny być skierowane na podniesienie poziomu zawodowo-kwalifikacyjnego pracowników, pomocy w zapewnieniu pracy różnym kategoriom czasowo niezatrudnionej ludności, rozwoju różnych form zatrudnienia, zwiększenia socjalnej ochrony ludności, doskonalenia bazy normatywno-prawnej

zgodnie z rekomendacjami Międzynarodowej Organizacji Pracy. Równocześnie należy pamiętać o roli płac, jako ważnym mechanizmie regulującym ruch siły roboczej na rynku pracy.

- Stepping-stones or traps? the consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy / S. Scherer // *Work, Employment and Society*. - 2004, nr 2, s. 369-394, tab. bibliogr.

Początek drogi, czy pułapka? Konsekwencje ofert pracy dla wkraczających na rynek pracy dla ich przyszłej kariery zawodowej w Zachodnich Niemczech, Wielkiej Brytanii i we Włoszech

Autor analizował problemy związane z pierwszym zatrudnieniem osób wkraczających na rynek pracy, rozważając w jakich przypadkach pierwszy kontrakt stanowić może początek drogi do dalszej kariery zawodowej, a kiedy stają się długookresową pułapką. Analizy te, dokonywane dzięki danym z długofalowych badań oceniających konsekwencje pierwszego zatrudnienia dla przyszłych możliwości zawodowych, uwzględniały dwa typy tego zatrudnienia – pracę poniżej kwalifikacji oraz zatrudnienie okresowe. Autor swoim rozważaniom nadał charakter porównawczy, badając sytuację w tym zakresie w Zachodnich Niemczech, Wielkiej Brytanii oraz we Włoszech. Prezentowane rezultaty analiz pozwalają stwierdzić w odniesieniu do tzw. zatrudnienia poniżej kwalifikacji, że często staje się ono swoistą pułapką dla młodych ludzi podejmujących pierwszą pracę. Jak wskazują zgromadzone dane długookresowe, zdarza się, że często osoby takie nie są w stanie w toku dalszej kariery zawodowej przeskoczyć na stanowiska właściwe ich kwalifikacjom i niejednokrotnie cierpią z powodu braku możliwości osiągnięcia tzw. statusu odpowiedniego zawodu. Rozważania wskazują jednak, że negatywne konsekwencje wynikają nie tyle z niedopasowania stanowiska pracy do kwalifikacji, ale raczej z niskiego statusu (stanowiska, poziomu) wykonywanej pracy. Opisane tu negatywne skutki pierwszego zatrudnienia poniżej kwalifikacji mogą być łągodzone czę-

sto dzięki wprowadzeniu odpowiedniego systemu struktury rynku pracy (np. w Wielkiej Brytanii nastąpiło uelastycznienie tego rynku stwarzające szanse na wyrwanie się ze wspomnianej pułapki). Natomiast w Zachodnich Niemczech i we Włoszech ścisła regulacja rynku pracy oraz segmentacja tego rynku prowadzi do powstawania silniejszego efektu pułapki. Równocześnie, prezentowane wyniki badań nie wskazują na jakikolwiek wpływ typu pierwszego kontraktu o zatrudnienie na przyszłą pozycję zawodową pracownika w każdym z analizowanych krajów.

- Towards „flexicurity”? Balancing flexibility and security in EU member states / T. Wilthagen, F. Tros, H. van Lieshout // *European Journal of Social Security*. - 2004, nr 2, s. 113-136, tab. bibliogr.

W kierunku połączenia elastyczności z bezpieczeństwem? Balansowanie pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem w krajach członkowskich Unii

Kraje Unii Europejskiej stanęły w obliczu konfrontacji elastyczności i bezpieczeństwa. Z jednej strony coraz powszechniej mówi się o potrzebie zwiększania elastyczności, dzięki której łatwiej jest sprostać wymogom konkurencyjności i zagwarantować rentowność, a z drugiej strony coraz więcej głosów przeciwstawia się wykluczeniu społecznemu i zagrożeniom w następstwie marginalizacji. Postuluje się zapobieganie segmentacji rynku i przeciwdziałanie pauperyzacji społeczeństw, czyli stabilność rynku pracy i miejsc pracy, odpowiedni poziom płac, a zdolność do zatrudnienia ma stanowić jeden z priorytetów. Pogodzenie tych dwóch odmiennych tendencji wydaje się być nierealne, elastyczność wyklucza bezpieczeństwo i na odwrót. Ze studium Ozaki (1999) wynika, że uelastycznianie rynku pracy prowadzi do postępującej erozji praw pracowniczych. Uelastycznienie obejmuje bowiem zasady zatrudnienia i wynagradzania, które w sposób bezpośredni kształtują środowisko pracy i wpływają na warunki życia jednostki. Obserwując proces negocjacji zbiorowych i słabnące możliwości wywierania wpływu przez organizacje związkowe można dojść do wniosku, że nic nie wskazuje na możliwości zmiany funkcjonującego

w ekonomii i polityce społecznej paradygmatu. Badacze zastanawiają się też nad nową strategią, w której elastyczność i bezpieczeństwo byłyby reprezentowane w bardziej zintegrowany i zrównoważony sposób. Działania takie mogą mieć wydźwięk strategii o charakterze politycznym, realizowanej w sposób zaplanowany i synchroniczny. Elastyczność miałaby prowadzić do wzmacniania zdolności do zatrudnienia i budowania relacji na rynku pracy, a bezpieczeństwo miałyby wzmacniać pewność zatrudnienia i zabezpieczenie społeczne, szczególnie adresowane do grup zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy. Wiele dyskusji akademickich prowadzi do konkluzji, że elementem najważniejszym dla zakończonego sukcesem wprowadzenia zmian do regulacji rynku pracy jest zarządzanie, a poprawa jakości i rozwijanie standardów zarządzania pozwoli wzmacniać elastyczność i bezpieczeństwo europejskiego rynku pracy.

Worker displacement in 1999-2000 / R. Helwig // *Monthly Labor Review*. - 2004, nr 6, s. 54-68, tab.

Zwolnienia pracowników w latach 1999-2000

W końcowych latach prosperity poprzedniej dekady (1999–2001) liczba miejsc pracy wzrosła o 5,1 mln, a stopa bezrobocia osiągnęła historycznie niski poziom 4,1%. Tak dobra kondycja rynku pracy spowodowała, że liczba zwolnień pracowników utrzymywała się na niskim poziomie. W latach 1999–2000 ok. 2 mln osób zatrudnionych trzy lata lub dłużej straciło swoje miejsce pracy. Najczęstszą przyczyną zwolnień była likwidacja zakładu pracy lub też przeniesienie jego działalności w inne miejsce. Pojawiały się także zwolnienia z powodu likwidacji stanowiska pracy lub złej oceny wydajności pracy pracownika przez pracodawcę. W odniesieniu do dwóch ostatnich sytuacji liczba zwolnień wyniosła 1,9 mln i utrzymała się na tym samym poziomie co w latach 1997–1998, podobnie jak liczba osób, które utraciły pracę po 3-letnim lub dłuższym okresie zatrudnienia. Badanie przeprowadzone w styczniu 2002 r. wykazało, że $\frac{3}{4}$ zwolnionych pracowników ze stażem pracy dłuższym niż 3 lata znalazło nowe zatrudnienie. Średni okres pozostawania bez pra-

cy okazał się być dość krótki i wynosił 5,5 tygodni, jedynie niewielki odsetek zwolnionych osób został zmuszony do skorzystania z zasiłku dla bezrobotnych. Biorąc pod uwagę takie zmienne, jak wiek, płeć czy pochodzenie rasowe można stwierdzić, że odsetek zwolnień w odniesieniu do osób w wieku 20–25 lat wyniósł 2,5%. W przypadku osób z mniejszości etnicznych, Latynosi i Afroamerykanie, wskaźnik ten wyniósł odpowiednio 2% i 3%. Mniejszość latynoska charakteryzowała się najniższym odsetkiem zwolnień w okresie ostatnich dwóch dekad oraz najniższą stopą bezrobocia (6,1%). W stosunku do osób w wieku 20–35 lat, które nie ukończyły formalnej edukacji, wskaźnik zwolnień wyniósł 7,5%, podczas gdy w grupie osób z pełnym wykształceniem wyniósł on 1,9%. W niektórych branżach poziom zwolnień utrzymywał się na ustabilizowanym poziomie, natomiast w innych pracownicy byli zwalniani masowo. Osoby zatrudnione w sektorze produkcji częściej doświadczały zwolnień niż pracownicy sektora usług. W latach 80. najbardziej doświadczali zwolnień pracownicy fizyczni, w ciągu dwóch dekad sytuacja ta uległa częściowej zmianie, ale w latach 1999–2000 w dalszym ciągu częściej tracili oni pracę niż pracownicy umysłowi, chociaż różnice te nie były już tak rażące (odpowiednio 3,3% i 2,4 %).

Statystyka rynku pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Departament Rynku Pracy

Informacja o stanie bezrobocia w lipcu 2005 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu lipca br. wyniosła **2.809,0 tys. osób** i była o **18,4 tys., tj. o 0,7% niższa niż w poprzednim miesiącu**. Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 1,8% – 0,1%) wystąpił w 13 województwach, przy czym największy był w:

wielkopolskim	1,8% (3,9 tys. osób),
pomorskim	1,2% (2,2 tys. osób),
świętokrzyskim	1,2% (1,4 tys. osób),
zachodniopomorskim	1,1% (1,9 tys. osób).
łódzkim	1,0% (1,9 tys. osób).

W 3 województwach zanotowano wzrost liczby bezrobotnych: podkarpackim o 0,8% (1,3 tys. osób), lubuskim o 0,4% (0,4 tys. osób) i lubelskim o 0,1% (0,1 tys. osób).

Od początku bieżącego roku liczba bezrobotnych spadła o 190,6 tys. osób, tj. o 6,4%. W analogicznym okresie ubiegłego roku spadek ten wynosił 133,3 tys. osób (4,1%), czyli był o 57,3 tys. (2,3 punktu procentowego) niższy.

Statystyka rynku pracy

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu lipca br. kształtowała się na poziomie **17,9 %**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,1 punktu procentowego**. W lipcu 2004 r. stopa bezrobocia wynosiła 19,3% ludności aktywnej zawodowo.

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	27,5% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu),
zachodniopomorskim	25,3% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu),
lubuskim	24,5% (wzrost do czerwca br. o 0,1 punktu),
kujawsko-pomorskim	22,5% (na poziomie czerwca br.).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	13,9% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu),
mazowieckie	14,4% (na poziomie czerwca br.),
podlaskie	14,7% (na poziomie czerwca br.),
wielkopolskie	15,1% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu).

Tab.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	-1,3	19,3
kwiecień	-92,0	-2,8	19,9	-94,8	-3,1	18,8
maj	-81,3	-2,6	19,5	-90,5	-3,1	18,3
czerwiec	-21,3	-0,7	19,4	-39,9	-1,4	18,0
I półrocze	-104,5	-3,3	19,4	-172,2	-5,7	18,0
lipiec	-28,8	-0,8	19,3	-18,4	-0,7	17,9
sierpień	-36,7	-1,0	19,1			
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	-190,6	-6,4	x

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

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W lipcu br. **zmniejszenie** liczby bezrobotnych zanotowano w kategorii **osób poprzednio pracujących – o 24,9 tys. osób (1,2%),** wzrosła natomiast liczba osób w kategorii **dotychczas nie pracujących – o 6,5 tys. (1,0%).**

W kategorii osób poprzednio pracujących silniejszy spadek odnotowano wśród mężczyzn – o 21,8 tys. (2,1%).

W kategorii osób, które nie pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy, wzrost liczby bezrobotnych obserwowany był wśród kobiet – o 7,1 tys. (1,8%).

2.1.1. Spośród 156,6 tys. osób poprzednio pracujących, które w lipcu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 4,7 tys. (3,0%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **125,8 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy,** tj. o 3,2 tys. mniej niż w czerwcu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 4,5 %.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.513,5 tys.,** stanowiły w końcu lipca 53,9% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do czerwca ich liczba **wzrosła o 3,9 tys. (0,3%),** **wzrósł** również o 0,5 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem.**

Bezrobocie wśród mężczyzn było niższe o 22,3 tys. (1,7%).

2.3. W lipcu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi.** Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 5,9 tys. (0,5%),** do

poziomu 1.168,3 tys. Bezrobotni tej kategorii stanowili **41,6%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 12,5 tys. osób (0,8%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano nieco **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 5,7 tys. osób.** W końcu lipca bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **353,2 tys.**, stanowili **12,6%** ogółu bezrobotnych (w czerwcu br. 12,7%).

2.5. W końcu lipca br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **0,9 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 60 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców nie uległa zmianie.

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W lipcu br. do urzędów pracy zgłosiło się **105,9 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia.** Wyrejestrowało natomiast 93,4 tys., w tym z powodu podjęcia pracy 31,9 tys. (34,1%), oraz 24,3 tys. (25,9%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostało **613,6 tys. bezrobotnych** tej kategorii, tj. **21,8%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba zwiększyła się o 12,5 tys.

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

osób, tj. o 2,1%. Status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy utraciły jedynie 4 osoby.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **449,5 tys.**, stanowili **16,0%** bezrobotnych ogółem (w czerwcu odpowiednio 455,8 tys. i 16,1%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 18,4 tys., odpływ 24,7 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 10,4 tys. (42,1%) podjęło pracę, 1,4 tys. (5,6%) 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 lipca br. na poziomie **1.881,1 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **67,0%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 58,1 tys. osób, tj. 42,7% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 9,1 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 12,3 tys. osób.

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

Lipiec 2005	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	105,9	100,0	18,4	100,0	14,3	100,0
wyrejestrowani	93,4	100,0	24,7	100,0	136,1	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	31,9	34,1	10,4	42,1	58,1	42,7
– subsydiowanej	3,6	3,8	2,3	9,3	9,1	6,7
– niesubsydiowanej	28,3	30,3	8,1	32,8	49,0	36,0
rozpoczęcia szkolenia	4,6	4,9	0,8	3,2	5,5	4,0
stażu	17,3	18,5	x	x	1,9	1,4
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	2,4	2,5	0,6	2,4	4,9	3,6
stan w końcu miesiąca	613,6	21,8*	449,5	16,0*	1.881,1	67,0*

*do liczby bezrobotnych ogółem

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

4. Oferty pracy

W lipcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **82,0 tys.** ofert pracy, czyli **o 1,5 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 77,8% wszystkich ofert pracy** (63,8 tys.), natomiast 35,8 tys. ofert (43,7%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 13,3 tys. (16,2%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 19,5 tys. stanowiły staże dla bezrobotnych, a 7,0 tys. miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 1,8 tys. ofert pracy, tj. 2,2% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 1,0 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 1,3 tys. pracy sezonowej, w niewielkim natomiast stopniu (o 0,4 tys.) wzrosła liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 513,9 tys. ofert pracy, w tym 386,4 tys. (75,2%) ofert z sektora prywatnego. W analogicznym okresie ubiegłego roku urzędy pracy miały do dyspozycji 477,3 tys. ofert, w tym 358,5 tys. (75,1%) ofert pracy z sektora prywatnego.

Statystyka rynku pracy

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2004			2005		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,1	40,9	27,6	56,3	42,4	21,7
luty	55,6	42,3	28,2	62,8	46,3	29,1
marzec	72,5	54,7	34,8	73,0	53,5	35,3
kwiecień	88,5	59,7	46,7	84,1	60,6	38,9
maj	69,9	53,7	24,5	72,2	55,0	29,7
czerwiec	63,0	51,3	20,8	83,5	64,8	35,4
I półrocze	405,6	302,6	182,6	431,9	322,6	190,1
lipiec	71,7	55,9	28,3	82,0	63,8	35,8
sierpień	70,4	56,0	24,5			
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

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W lipcu br. zarejestrowanych zostało **246,1 tys. bezrobotnych** (o 11,1 tys. osób więcej niż w czerwcu), **wyłączono z ewidencji 264,5 tys. osób** (o 10,4 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **112,6 tys. osób (42,6%) podjęło pracę**, z tego **97,8 tys. pracę niesubsydiowaną i 14,8 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 6,0 tys. osób skierowano do prac interwencyjnych, 5,8 tys. do robót publicznych, 1,2 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,1 tys. podjęło pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 13,3 tys. osób niższa niż w czerwcu br. i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (spadek o 10,7 tys.), jak i podjęć pracy subsydiowanej (spadek o 2,6 tys.).

Wzrosła liczba osób skierowanych na **staże** – o 6,5 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 18,3 tys. bezrobotnych (6,9%).

Nieco wyższa była liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tytułu rozpoczęcia przygotowania zawodowego 6,8 tys. osób (2,6%).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **90,5 tys.** osób, tj. **34,2%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była niższa o 2,0 tys. osób, wzrósł natomiast o 0,6 punktu odsetek wyłączeń z tego tytułu w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

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

* * *

♦ **W lipcu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 18,4 tys. osób, tj. o 0,7%.** Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych wpłynął spadek w kategorii osób poprzednio pracujących – o 24,9 tys., tj. o 1,2%. Wzrosła natomiast liczba bezrobotnych dotychczas nie pracujących, przy czym wzrost ten odnosił się wyłącznie do kobiet (o 7,1 tys., tj. o 1,8%).

Od początku roku bezrobocie spadło o 190,6 tys. osób (6,4%), podczas gdy w analogicznym okresie 2004 roku spadek liczby bezrobotnych był o 57,3 tys. osób niższy.

♦ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 17,9% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do czerwca br. spadła o 0,1 punktu.**

Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (27,5%), najniższa w małopolskim (13,9%).

W lipcu 2004 roku stopa bezrobocia była wyższa o 1,4 punktu procentowego.

- ◆ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu czerwca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **613,6 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 449,5 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.881,1 tys. długotrwale bezrobotnych**. Osoby te stanowiły odpowiednio 21,8%, 16,0% oraz 67,0% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba bezrobotnych powyżej 25 roku życia wzrosła o 12,5 tys., spadła natomiast o 6,3 tys. liczba bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz o 21,8 tys. bezrobotnych długotrwale.
- ◆ **Nieco niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy**. W dyspozycji urzędów pracy pozostawało **82,0 tys.** ofert, tj. o 1,5 tys. mniej niż w czerwcu, z których 63,8 tys. (77,8%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego. Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 513,9 tys. ofert (w analogicznym okresie 2004 r. – 477,3 tys.). Niższa niż w poprzednim miesiącu była też liczba podjęć pracy, w tym przede wszystkim pracy niesubsydiowanej. Z tytułu podjęcia pracy wyrejstrowano 112,6 tys. osób (w czerwcu br. – 125,9 tys.), z których 97,8 tys. (w czerwcu 108,5 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.

Studia i opracowania

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w lipcu 2005 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2004 r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2004	czerwiec 2005	lipiec 2005	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	257,1	241,6	239,4	-2,2	-0,9	-17,7	-6,9
2.	Kujawsko-Pomorskie	199,6	191,3	190,4	-0,9	-0,5	-9,2	-4,6
3.	Lubelskie	164,7	155,1	155,2	0,1	0,1	-9,5	-5,8
4.	Lubuskie	99,4	92,9	93,3	0,4	0,4	-6,1	-6,1
5.	Łódzkie	218,3	202,9	200,9	-2,0	-1,0	-17,4	-8,0
6.	Małopolskie	193,6	180,9	179,1	-1,8	-1,0	-14,5	-7,5
7.	Mazowieckie	352,9	341,3	339,5	-1,8	-0,5	-13,4	-3,8
8.	Opolskie	74,6	69,5	68,8	-0,7	-1,0	-5,8	-7,8
9.	Podkarpackie	170,3	157,3	158,6	1,3	0,8	-11,7	-6,9
10.	Podlaskie	76,1	70,0	69,9	-0,1	-0,1	-6,2	-8,1
11.	Pomorskie	179,7	173,8	171,6	-2,2	-1,3	-8,1	-4,5
12.	Śląskie	309,7	295,9	295,1	-0,8	-0,3	-14,6	-4,7
13.	Świętokrzyskie	126,3	117,5	116,1	-1,4	-1,2	-10,2	-8,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	162,4	151,1	150,4	-0,7	-0,5	-12,0	-7,4
15.	Wielkopolskie	232,2	218,9	215,0	-3,9	-1,8	-17,2	-7,4
16.	Zachodniopomorskie	182,7	167,4	165,5	-1,9	-1,1	-17,2	-9,4
POLSKA		2999,6	2827,4	2809,0	-18,4	-0,7	-190,6	-6,4

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

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w lipcu 2005 r. w odniesieniu do przedniego miesiąca oraz do grudnia 2004 r.

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

Studia i opracowania

Załącznik 3

Tab. „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	subsydio- wanej	niesubsy- dowanej				
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						*	*	
	% do ogółu wyrejestrowa- nia	*	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	63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2	
czerwiec	107,1	84,8	31,8	3,4	28,4	17,4	601,1	21,3	
I półrocze	442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	601,1	21,3	
lipiec	105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8	
sierpień									
wrzesień									
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od									
początku roku	liczba	548,4	540,7	207,3	24,3	183,0	113,5	*	*
	% do ogółu wyrejestrowa- nia	*	100,0	38,3	4,5	33,8	21,0	*	*

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

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

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w lipcu 2005 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	czerwiec 2005		lipiec 2005		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
Ogółem wyrejestrowanych	274,9	100,0	264,5	100,0	-10,4	x
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	125,9	45,8	112,6	42,6	-13,3	-3,2
z tego:						
a) niesubsydiowanej	108,5	39,5	97,8	37,0	-10,7	-2,5
w tym sezonowej	12,6	4,6	10,7	4,0	-1,9	-0,5
b) subsydiowanej¹⁾	17,4	6,3	14,8	5,6	-2,6	-0,7
z tego:						
- prac interwencyjnych	6,5	2,4	6,0	2,3	-0,5	-0,1
- robót publicznych	7,4	2,7	5,8	2,2	-1,6	-0,5
- podjęcia działalności gospodarczej	1,3	0,5	1,2	0,5	-0,1	0,0
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,3	0,5	1,1	0,4	-0,2	-0,1
- inne	0,9	0,3	0,7	0,3	-0,2	-0,1
*rozpoczęcia szkolenia	12,3	4,5	12,4	4,7	0,1	0,2
*rozpoczęcia stażu	11,8	4,3	18,3	6,9	6,5	2,6
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	6,6	2,4	6,8	2,6	0,2	0,2
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	92,5	33,6	90,5	34,2	-2,0	0,6
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	12,8	4,7	11,6	4,4	-1,2	-0,3
*podjęcia nauki	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,3	0,8	2,0	0,8	-0,3	-0,1
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,2	0,1	0,1	0,0	-0,1	0,0
*innych przyczyn	10,3	3,7	9,9	3,7	-0,4	0,0

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 sierpniu 2005 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu sierpnia br. wyniosła **2.783,3 tys.** osób i była **o 25,7 tys., tj. o 0,9% niższa niż w poprzednim miesiącu**. Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 1,9% – 0,1%) wystąpił w 14 województwach, przy czym największy był w:

pomorskim	1,9% (3,2 tys. osób),
dolnośląskim	1,4% (3,2 tys. osób),
małopolskim	1,3% (2,3 tys. osób),
śląskim	1,2% (3,6 tys. osób).
wielkopolskim	1,2% (2,7 tys. osób).

W 2 województwach zanotowano wzrost liczby bezrobotnych: podkarpackim o 0,4% (0,6 tys. osób) i świętokrzyskim o 0,3% (0,3 tys. osób).

Od początku bieżącego roku liczba bezrobotnych spadła o 216,3 tys. osób, tj. o 7,3%. W analogicznym okresie ubiegłego roku spadek ten wynosił 170,0 tys. osób (5,1%), czyli był o 46,3 tys. (2,2 punktu procentowego) niższy.

Statystyka rynku pracy

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu sierpnia br. kształtowała się na poziomie **17,8%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,1 punktu procentowego**. W sierpniu 2004 r. stopa bezrobocia wynosiła 19,1% ludności aktywnej zawodowo.

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warمیńsko-mazurskim	27,4% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu),
zachodniopomorskim	25,1% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu),
lubuskim	24,3% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu),
kujawsko-pomorskim	22,2% (spadek do lipca br. o 0,3 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	13,7% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu),
mazowieckie	14,3% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu),
podlaskie	14,7% (na poziomie lipca br.),
wielkopolskie	14,9% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu).

Tab.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	-1,3	19,3
kwiecień	-92,0	-2,8	19,9	-94,8	-3,1	18,8
maj	-81,3	-2,6	19,5	-90,5	-3,1	18,3
czerwiec	-21,3	-0,7	19,4	-39,9	-1,4	18,0
I półrocze	-104,5	-3,3	19,4	-172,2	-5,7	18,0
lipiec	-28,8	-0,8	19,3	-18,4	-0,7	17,9
sierpień	-36,7	-1,0	19,1	-25,7	-0,9	17,8
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	-216,3	-7,3	x

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

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W sierpniu br. **zmniejszenie** liczby bezrobotnych zanotowano w kategorii **osób poprzednio pracujących** – o **22,9 tys. osób (1,1%)** oraz w kategorii **osób dotychczas nie pracujących** – o **2,8 tys. (0,4%)**.

W kategorii osób poprzednio pracujących silniejszy spadek odnotowano wśród mężczyzn – o 21,2 tys. (2,1%).

W kategorii osób, które nie pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy, spadek liczby bezrobotnych obserwowany był wśród mężczyzn – o 6,1 tys. (2,2%), wzrosła natomiast – o 3,3 tys. (0,8%) – liczba kobiet.

2.1.1. Spośród 149,5 tys. osób poprzednio pracujących, które w sierpniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 4,6 tys. (3,1%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **122,8 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 3,0 tys. mniej niż w lipcu br., a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie 4,4%.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.515,1 tys.**, stanowiły w końcu sierpnia **54,4%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do lipca ich liczba **wzrosła o 1,5 tys. (0,1%)**, **wzrósł** również o 0,5 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn było niższe o 27,2 tys. (2,1%).

2.3. W sierpniu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 10,1 tys. (0,9%)**, do pozio-

mu 1.158,2 tys. Bezrobotni tej kategorii stanowili 41,6% ogółu bezrobotnych. Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 15,6 tys. osób (1,0%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 10,0 tys. osób.** W końcu sierpnia bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **343,2 tys.**, stanowili **12,3%** ogółu bezrobotnych (w lipcu br. 12,6%).

2.5. W końcu sierpnia br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,0 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 64 osoby z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców wzrosła o 52 osoby.

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W sierpniu br. do urzędów pracy zgłosiło się **94,0 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia.** Wyrejestrowało również 94,0 tys., w tym z powodu podjęcia pracy 30,3 tys. (32,2%), oraz 24,8 tys. (26,4%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **613,6 tys.** bezrobotnych tej kategorii, tj. **22,0%** ogółu bezrobotnych.

W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba nie uległa zmianie

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

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **443,4 tys.**, stanowili **15,9%** bezrobotnych ogółem (w lipcu odpowiednio 449,5 tys. i 16,0%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 17,2 tys., odpływ 23,3 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 8,9 tys. (38,2%) podjęło pracę, 1,5 tys. (6,5%) 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 sierpnia br. na poziomie **1.863,9 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **67,0%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 50,9 tys. osób, tj. 39,9% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 6,8 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 12,4 tys. osób.

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

Sierpień 2005	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	94,0	100,0	17,2	100,0	110,5	100,0
wyrejestrowani	94,0	100,0	23,3	100,0	127,6	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	30,3	32,2	8,9	38,2	50,9	39,9
– subsydiowanej	3,0	3,2	1,7	7,3	6,8	5,3
– niesubsydiowanej	27,3	29,0	7,2	30,9	44,1	34,6
rozpoczęcia szkolenia	5,5	5,9	0,9	3,9	6,0	4,7
stażu	17,2	18,3	x	x	1,7	1,3
przygotowania zawodowego						
w miejscu pracy	2,1	2,2	0,6	2,6	4,7	3,7
stan w końcu miesiąca	613,6	22,0*	443,4	15,9*	1863,9	67,0*

* do liczby bezrobotnych ogółem

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

4. Oferty pracy

W sierpniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **84,4 tys.** ofert pracy, czyli o **2,4 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu**. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 77,6% wszystkich ofert pracy** (65,5 tys.), natomiast 34,3 tys. ofert (40,6%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 15,1 tys. (17,9%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 17,5 tys. stanowiły staże dla bezrobotnych, a 7,6 tys. miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,1 tys. ofert pracy, tj. 2,5% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

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

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 598,3 tys. ofert pracy, w tym 451,9 tys. (75,5%) ofert z sektora prywatnego. W analogicznym okresie ubiegłego roku urzędy pracy miały do dyspozycji 547,7 tys. ofert, w tym 414,5 tys. (75,7%) ofert pracy z sektora prywatnego.

Statystyka rynku pracy

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2004			2005		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,1	40,9	27,6	56,3	42,4	21,7
luty	55,6	42,3	28,2	62,8	46,3	29,1
marzec	72,5	54,7	34,8	73,0	53,5	35,3
kwiecień	88,5	59,7	46,7	84,1	60,6	38,9
maj	69,9	53,7	24,5	72,2	55,0	29,7
czerwiec	63,0	51,3	20,8	83,5	64,8	35,4
I półrocze	405,6	302,6	182,6	431,9	322,6	190,1
lipiec	71,7	55,9	28,3	82,0	63,8	35,8
sierpień	70,4	56,0	24,5	84,4	65,5	34,3
wrzesień	76,8	58,9	31,1			
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	598,3	451,9	260,2

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W sierpniu br. **zarejestrowanych zostało 230,2 tys. bezrobotnych** (o 15,9 tys. osób mniej niż w lipcu), **wylącono z ewidencji 255,9 tys. osób** (o 8,6 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **103,0 tys. osób (40,3%) podjęło pracę**, z tego **91,3 tys. osób pracę nie-subsydiowaną i 11,7 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 4,8 tys. osób skierowanych zostało do robót publicznych, 4,5 tys. do prac interwencyjnych, 0,9 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 9,6 tys. osób niższa niż w lipcu br. i dotyczyła zarówno pracy niesubsydiowanej (spadek o 6,5 tys.), jak i podjęć pracy subsydiowanej (spadek o 3,1 tys.).

W niewielkim stopniu spadła liczba osób skierowanych na **staże** – o 0,1 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 18,2 tys. bezrobotnych (7,1%).

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

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **90,4 tys.** osób, tj. **35,3%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była niższa o 0,1 tys. osób, wzrósł natomiast o 1,1 punktu odsetek wyłączeń z tego tytułu w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

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

* * *

♦ **W sierpniu br. liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 25,7 tys. osób, tj. o 0,9%.** Spadek bezrobocia obserwowany był wśród mężczyzn (o 27,2 tys., tj. o 2,1%), przy wzroście liczby bezrobotnych kobiet (o 1,5 tys., tj. o 0,1%). Należy też podkreślić, że w decydującym stopniu spadek bezrobocia odnosił się do osób poprzednio pracujących (o 22,9 tys., tj. o 1,1%).

Od początku roku bezrobocie spadło o 216,3 tys. osób (7,3%), podczas gdy w analogicznym okresie 2004 roku spadek liczby bezrobotnych był o 46,3 tys. osób niższy.

- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 17,8% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do lipca br. spadła o 0,1 punktu.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (27,4%), najniższa w małopolskim (13,7%).
W sierpniu 2004 roku stopa bezrobocia była wyższa o 1,3 punktu procentowego.
- ◆ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu sierpnia br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **613,6 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 443,4 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.863,9 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 22,0%, 15,9% oraz 67,0% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca spadła (o 6,1 tys.) liczba bezrobotnych powyżej 50 roku życia, na nie zmienionym poziomie natomiast utrzymała się liczba bezrobotnych powyżej 25 roku życia oraz bezrobotnych długotrwale.
- ◆ **Nieco wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W dyspozycji urzędów pracy pozostawało **84,4 tys. ofert**, tj. o 2,4 tys. więcej niż w lipcu, z których 65,5 tys. (77,6%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.
Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 598,3 tys. ofert (w analogicznym okresie 2004 r. – 547,7 tys.).
Niższa niż w poprzednim miesiącu była natomiast liczba podjęć pracy, w tym przede wszystkim pracy niesubsydiowanej. Z tytułu podjęcia pracy wyrejestrowano 103,0 tys. osób (w lipcu br. – 112,6 tys.), z których 91,3 tys. (w lipcu 97,8 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w sierpniu 2005 r.
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2004

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2004	lipiec 2005	sierpień 2005	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	257,1	239,4	236,2	-3,2	-1,3	-20,9	-8,1
2.	Kujawsko-Pomorskie	199,6	190,4	188,1	-2,3	-1,2	-11,5	-5,8
3.	Lubelskie	164,7	155,2	153,9	-1,3	-0,8	-10,8	-6,6
4.	Lubuskie	99,4	93,3	92,6	-0,7	-0,8	-6,8	-6,8
5.	Łódzkie	218,3	200,9	198,9	-2,0	-1,0	-19,4	-8,9
6.	Małopolskie	193,6	179,1	176,7	-2,4	-1,3	-16,9	-8,7
7.	Mazowieckie	352,9	339,5	336,8	-2,7	-0,8	-16,1	-4,6
8.	Opolskie	74,6	68,8	68,3	-0,5	-0,7	-6,3	-8,4
9.	Podkarpackie	170,3	158,6	159,2	0,6	0,4	-11,1	-6,5
10.	Podlaskie	76,1	69,9	69,9	0,0	0,0	-6,2	-8,1
11.	Pomorskie	179,7	171,6	168,4	-3,2	-1,9	-11,3	-6,3
12.	Śląskie	309,7	295,1	291,5	-3,6	-1,2	-18,2	-5,9
13.	Świętokrzyskie	126,3	116,1	116,4	0,3	0,3	-9,9	-7,8
14.	Warmińsko-Mazurskie	162,4	150,4	149,9	-0,5	-0,3	-12,5	-7,7
15.	Wielkopolskie	232,2	215,0	212,3	-2,7	-1,3	-19,9	-8,6
16.	Zachodniopomorskie	182,7	165,5	164,1	-1,4	-0,8	-18,6	-10,2
POLSKA		2999,6	2809,0	2783,3	-25,7	-0,9	-216,3	-7,2

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w sierpniu 2005 r.
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2004

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tab. „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				liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydiowanej	niesubsydiowanej	rozpoczęcia szkolenia lub stażu*			
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 wyrejestrowanych	*	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	63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2	
czerwiec	107,1	84,8	31,8	3,4	28,4	17,4	601,1	21,3	
I półrocze	442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	601,1	21,3	
lipiec	105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8	
sierpień	94,0	94,0	30,3	3,0	27,3	24,8	613,6	22,0	
wrzesień									
październik									
listopad									
grudzień									
II półrocze									
od początku roku	liczba	642,4	634,7	237,6	27,3	210,3	138,3	*	*
	% do ogółu wyrejestrowanych	*	100,0	37,4	4,3	33,1	21,8	*	*

* 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

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w sierpniu 2005 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	lipiec 2005		sierpień 2005		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
Ogółem wyrejestrowanych	264,5	100,0	255,9	100,0	-8,6	x
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	112,6	42,6	103,0	40,3	-9,6	-2,3
z tego:						
a) niesubsydiowanej	97,8	37,0	91,3	35,7	-6,5	-1,3
w tym sezonowej	10,7	4,0	9,7	3,8	-1,0	-0,3
b) subsydiowanej¹⁾	14,8	5,6	11,7	4,6	-3,1	-1,0
z tego:						
- prac interwencyjnych	6,0	2,3	4,5	1,8	-1,5	-0,5
- robót publicznych	5,8	2,2	4,8	1,9	-1,0	-0,3
- podjęcia działalności gospodarczej	1,2	0,5	0,9	0,4	-0,3	-0,1
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,1	0,4	1,0	0,4	-0,1	0,0
- inne	0,7	0,3	0,5	0,2	-0,2	-0,1
*rozpoczęcia szkolenia	12,4	4,7	13,8	5,4	1,4	0,7
*rozpoczęcia stażu	18,3	6,9	18,2	7,1	-0,1	0,2
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	6,8	2,6	6,4	2,5	-0,4	-0,1
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	90,5	34,2	90,4	35,3	-0,1	1,1
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	11,6	4,4	11,5	4,5	-0,1	0,1
*podjęcia nauki	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	2,0	0,8	2,0	0,8	0,0	0,0
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0
*innych przyczyn	9,9	3,7	10,0	3,9	0,1	0,2

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

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

