Pośrednictwo pracy w wymiarze międzynarodowym

Irena Wolińska

EURES jako instrument realizacji prawa swobody przepływu pracowników

Wprowadzenie

Swoboda przepływu pracowników to jedno z czterech fundamentalnych praw Unii Europejskiej. Ma ono znaczenie zarówno w odniesieniu do kwestii gospodarczych i społecznych, jak i w odniesieniu do wolności jednostek. Oznacza bowiem – najogólniej rzecz ujmując – prawo do podejmowania swobodnie wybieranego zatrudnienia na całym terytorium Unii Europejskiej i do wynikających stąd uprawnień, przy czym wiąże się z prawem do równego traktowania z obywatelami państwa, na terenie którego zatrudnienie jest wykonywane. Z gospodarczego punktu widzenia istotne jest stworzenie szerszej płaszczyzny dopasowywania popytu i podaży na rynku pracy oraz rozwoju mobilności zawodowej pracowników. Perspektywa społeczna nakazuje zwracać uwagę na możliwość poprawy sytuacji materialnej mieszkańców Unii oraz na szanse pogłębiania procesów integracyjnych. Z perspektywy indywidualnej istotne jest posiadanie obywatelstwa Unii Europejskiej i dysponowanie wynikającymi z tego tytułu przywilejami.

Większość publikacji i opracowań poświęconych swobodzie przepływu pracowników koncentruje się na kwestiach podmiotowych i przedmiotowych tego prawa, a następnie na problematyce koordynacji systemów za-

bezpieczenia społecznego. Brak jest natomiast opracowań prezentujących system wspierający realizację prawa swobody przepływu pracowników, jakim jest EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia).

Niniejszy artykuł odnosi się właśnie do tego aspektu swobody przepływu pracowników. Przygotowanie do aktywnego uczestnictwa w sieci EURES to jedno z pilniejszych zadań, jakie stoi przed polskimi służbami zatrudnienia, co czyni temat pracy aktualnym.

1. Kontekst polityczny i podstawy prawne

Konstytucyjną podstawą swobody przepływu pracowników jest artykuł 39 Traktatu o Unii Europejskiej.

Rozporządzenie Rady 1612/68 dotyczące swobody przepływu pracowników w obrębie Wspólnoty, to obok rozporządzenia 1408/71 podstawowy akt regulujący sposób realizacji swobody przepływu osób. Potwierdza ono prawo wszystkich obywateli państw członkowskich do podejmowania zatrudnienia na terytorium innego państwa członkowskiego – na równi z obywatelami tego państwa. Część II tego rozporządzenia dotyczy zasad współpracy państw członkowskich i Komisji w zakresie informowania o wolnych miejscach pracy i prowadzenia rekrutacji pracowników na terenie Wspólnoty. W rozdziale I stwierdzono, iż państwa członkowskie winny prowadzić wspólne badania mające na celu zapewnienie swobodnego przepływu pracowników, a ich służby zatrudnienia powinny współpracować w zakresie poszukiwania pracowników na wolne miejsca pracy oraz w zakresie udzielania pomocy w znalezieniu odpowiedniego miejsca pracy. Oczekuje się, że kraje członkowskie stworzą specjalistyczne struktury do spraw współpracy z odpowiednimi strukturami innych krajów – wykaz takich struktur ogłaszany będzie w dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich. Zadaniem tych struktur jest także przekazywanie i upowszechnianie informacji o warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy. Rozdział II dotyczący mechanizmu obsadzania wolnych miejsc pracy zobowiązuje struktury, o których mowa wyżej, do przekazywania informacji o wolnych miejscach pracy i osobach poszukujących pracy na terenie innych państw członkow-

skich. Kraje nie będące członkami Wspólnoty mogą być informowane o wolnych miejscach pracy dopiero wtedy, gdy państwa członkowskie potwierdzą brak zainteresowania tymi ofertami wśród obywateli Wspólnoty. Przewidziano także sytuację, gdy na terenie państwa członkowskiego powstanie na tyle zła sytuacja na rynku pracy, że konieczne będzie wprowadzenie ograniczenia w dostępie do tego rynku dla obywateli innych państw. Decyzję w sprawie wprowadzenia takiego ograniczenia wprowadzić może Komisja na wniosek danego państwa. Rozdział III stanowi o powołaniu Europejskiego Biura Koordynacji Obsadzania Wolnych Miejsc Pracy i Wniosków o Zatrudnienie (zwanego dalej Europejskim Biurem Koordynacji – EURESco), którego zadaniem jest przede wszystkim koordynacja metod działania, prowadzenie analiz i tworzenie zestawień ofert pracy i wniosków od osób poszukujących pracy.

Na mocy artykułu 44 Rozporządzenia Komisja wydała 22 października 1993 roku Decyzję (93/569/EEC) o utworzeniu sieci EURES, a 23 grudnia 2002 roku nową Decyzję wprowadzającą Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 dotyczące obsadzania wolnych miejsc pracy i podań o pracę (2003/8/EC). Obie Decyzje zostały omówione niżej.

Europejska Strategia Zatrudnienia stworzyła nowe ramy polityczne dla funkcjonowania systemu EURES. Kluczowe z tego punktu widzenia są jej dwa filary – zwiększanie zdolności do podejmowania i utrzymania zatrudnienia oraz poprawa zdolności adaptacyjnych firm i ich pracowników, a w szczególności eksponowane w Wytycznych na temat Zatrudnienia takie działania jak identyfikacja i zapobieganie „wąskim gardłom" poprzez pośrednictwo pracy, stymulowanie mobilności zawodowej i geograficznej oraz wymianę informacji o pracy.

Wśród obecnie obowiązujących podstaw prawnych systemu EURES należy wymienić także Statut EURES, wydany 4 kwietnia 2003 roku przez Dyrekcję Generalną ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych (opracowany przez działające w jej strukturach Europejskie Biuro Koordynacji na podstawie Decyzji z 23 grudnia 2003 roku).[1]

[1] Adres stron Internetowych EURES: http://europa.eu.int/eures, adres Biura Koordynacji EURES w Komisji Europejskiej: European Commission, DG V/A/3 – EURES, Rue de la Loi 200, 1049 Bruxelles.

2. Historia i zadania

Okres od 1993 do 2002[2]

Wydana w 1993 roku Decyzja Komisji zobowiązała służby zatrudnienia krajów członkowskich i ich partnerów krajowych do utworzenia europejskiej sieci usług o nazwie EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia (EURopean Employment Services), która zastąpiła stworzony przez Komisję w 1972 roku europejski system do międzynarodowej wymiany informacji o ofertach i kandydatach SEDOC.

Celem EURES od początku jego istnienia było stworzenie możliwości wymiany informacji na temat dostępnych miejsc pracy oraz warunków życia i pracy, zwiększenie przejrzystości rynku pracy oraz wspieranie swobody przepływu osób. Nazwa EURES została na mocy tej decyzji zastrzeżona; stwierdzono tam ponadto, że jest ona wyrażona również w formie graficznego logo. Decyzja postanowiła o ulokowaniu **Europejskiego Biura Koordynacji** w Dyrekcji Generalnej V. Zgodnie z zapisami Decyzji, EURES miał bazować na systemie komputerowym i zunifikowanych procedurach wymiany informacji. Zakładano, że kraje członkowskie będą miały dostęp do sieci poprzez krajowe systemy informatyczne służb zatrudnienia lub wykorzystując odrębne stacje robocze połączone bezpośrednio z systemem EURES. Podstawową część systemu miała stanowić wymiana informacji o ofertach pracy, które mogą być wykorzystane przez osoby spoza danego kraju.

Zgodnie z omawianą Decyzją kluczową rolę w systemie powinny pełnić służby zatrudnienia, stowarzyszone z siecią. Jednakże, ponieważ Rozporządzenie 1612/68 zakłada, iż każdy kraj utworzy struktury wyspecjalizowane zdecydowano, że będą one bazowały na sieci agentów zwanych **eurodoradcami**[3]. Powinni oni otrzymać odpowiednie wyszkolenie pod egidą Ko-

[2] Szerzej o okresie od 1993 roku – I. Wolińska, Europejski system wymiany informacji o pracy, Rynek Pracy 5/1999.

[3] Nie należy tego pojęcia utożsamiać z polskim doradcą zawodowym – w tym przypadku chodzi o pośrednika pracy; zwraca uwagę zmiana nazwy stanowiska z eurodoradcy (*euroadviser)* na EURES-doradcę (*EURES-adviser)* po 2000 roku (w wyniku wprowadzenia waluty EURO i pojawienia się zawodu związanego z jej funkcjonowaniem).

misji. W Decyzji określono ich zadania, status i warunki pracy. Liczba, miejsce pracy, charakter umowy eurodoradcy określane są przez instytucje krajowe, które wyznaczą dane osoby. Instytucje te są obowiązane przekazywać Komisji dane na temat tych osób (dane personalne, adres, obszar działania). Instytucje krajowe są też zobowiązane stworzyć eurodoradcom odpowiednie warunki pracy poprzez m.in. wyposażenie w niezbędny sprzęt i narzędzia konieczne do udzielania informacji i doradztwa na poziomie krajowym i europejskim.

Okres od 03. 2003 r.

W dniu 22 grudnia 2002 roku Komisja wydała nową Decyzję wprowadzającą Rozporządzenie Rady 1612/68 dotyczące obsadzania wolnych miejsc pracy i podań o pracę. Decyzja ta weszła w życie 1 marca 2003 roku i uchyliła decyzję z 1993 roku.

Punktem wyjścia do wydania nowej decyzji było stwierdzenie znacznego postępu w rozwoju EURES i konstatacja dotycząca potrzeby wzmocnienia i silniejszego zintegrowania sieci z krajowymi służbami zatrudnienia. Dodatkowym elementem było zbliżające się poszerzenie Unii, a także rozwój narzędzi informatycznych. Kolejny aspekt to potrzeba wzmocnienia mobilności zawodowej i geograficznej. Podkreśla się, że EURES jest narzędziem wspierającym Europejską Strategię Zatrudnienia i przyczynia się do wzmocnienia jednolitego europejskiego rynku.

W artykule 2 Decyzji stwierdzono, że EURES, działając na rzecz poszukujących pracy, pracowników i pracodawców wspiera:

„a) rozwój europejskich rynków pracy, otwartych i dostępnych dla wszystkich,
b) ponadnarodową, międzyregionalną i transgraniczną wymianę wolnych miejsc pracy i podań o pracę,
c) przejrzystość i wymianę informacji na europejskich rynkach pracy, włączając w to informacje o warunkach życia i możliwościach zdobywania kwalifikacji,
d) rozwój metod i wskaźników stosowanych do realizacji tych celów.”

W artykule 3 wymieniono członków EURES, przez których rozumie się wyspecjalizowane służby wyznaczone przez państwa członkowskie i Europejskie Biuro Koordynacji oraz partnerów – regionalne i przygraniczne służby zatrudnienia, a także organizacje pracodawców i związki zawodowe wskazane przez członków EURES.

Artykuł 4 wskazuje zadania Europejskiego Biura Koordynacji, funkcjonującego w ramach Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych: prowadzenie analiz mobilności geograficznej i zawodowej, opracowywanie strategii wspierania współpracy i koordynacji działań pomiędzy państwami członkowskimi oraz monitorowanie i ocena działań EURES. W artykule 5 powtórzone zostały zapisy poprzedniej decyzji dotyczące nazwy (akronimu EURES) i logo.

Omawiana decyzja wprowadza nowe pojęcia: Grupa Strategiczna Wysokiego Szczebla (*High Level Strategic Group)*, grupa robocza *(Working Party)* oraz Statut EURES *(EURES Charter)*.

Grupę Strategiczną Wysokiego Szczebla stanowić mają, zgodnie z artykułem 6, szefowie organizacji członkowskich EURES (w praktyce – szefowie publicznych służb zatrudnienia). Przewodniczy jej przedstawiciel Komisji. Rolą Grupy jest wspomaganie Komisji w promowaniu i nadzorowaniu rozwoju EURES. W szczególności konsultacji z Grupą wymagają kwestie planowania strategicznego, wdrażania, monitorowania i oceny działań, w tym zwłaszcza dotyczące statutu EURES, wytycznych dla sieci EURES, rocznego i dwuletniego raportu z realizacji rozporządzenia 1612.

Grupa robocza składa się z EURES Menedżerów i pełni rolę konsultacyjną dla Biura Koordynacji. Do udziału w obu gremiach zapraszani będą przedstawiciele partnerów EURES.

Na mocy artykułu 8 Biuro Koordynacji zostało zobowiązane do przygotowania statutu EURES. W artykule tym zawarto szereg szczegółowych dyspozycji dla Biura co do zakresu regulacji; ponieważ niżej prezentuję oficjalną wersję Statutu, tu pominę omówienie artykułu 8.

Kolejna istotna nowość to artykuł 9, dotyczący Wytycznych i planów działań. Biuro Koordynacji zostało zobowiązane do określenia, po zasięgnięciu opinii Grupy Strategicznej, wytycznych do działań EURES na okres

trzech lat. Wytyczne te będą stanowić podstawę do opracowania krajowych planów działań przez członków EURES, obejmujących główne planowane działania (w tym ponadnarodowe, transgraniczne i sektorowe), zasoby ludzkie i finansowe wydzielone do realizacji rozporządzenia 1612 oraz metody monitorowania i oceny działań. Biuro Koordynacji ma prawo badania planów działania i ich oceny. Kraj może otrzymać wsparcie finansowe ze środków Komisji na realizację swoich zamierzeń.

Europejskie Biuro Koordynacji przyjęło Statut EURES w dniu 4 kwietnia 2003 roku. Statut składa się z trzech części:

I. Opis działalności EURES
II. Cele operacyjne, standardy jakości i obowiązki członków i partnerów EURES
III. Jednolity system i wspólne modele wymiany informacji

W części I stwierdzono, że działania EURES stanowią integralną część oferty publicznych służb zatrudnienia. Podstawowe działania EURES to pośrednictwo pracy, czyli wymiana informacji o wolnych miejscach pracy i podaniach o pracę i upowszechnianie tych informacji wśród poszukujących pracy i pracodawców. Szczególną uwagę zaleca się zwracać na takie grupy poszukujących pracy jak młodzież, pracownicy w rejonach przygranicznych, niepełnosprawni, kobiety, osoby starsze oraz członkowie rodzin pracowników migrujących UE. Usługi pośrednictwa pracy obejmują pomoc w wyborze miejsca pracy i zgłaszaniu swoich ofert przez poszukujących pracy, pomoc pracodawcom w rekrutacji z innych krajów europejskich, udostępnianie informacji o warunkach życia i pracy oraz o tendencjach na rynkach pracy, w tym zwłaszcza o nadwyżkach i niedoborach kwalifikacji. Kolejne zadania to współpraca ponadnarodowa, sektorowa i transgraniczna oraz monitorowanie, ocena i usuwanie ograniczeń mobilności, w tym zwłaszcza ocena przepływów migracyjnych i wszelkich barier mobilności łącznie z prawnymi i administracyjnymi.

Część II zgrupowana została w sześciu rozdziałach. Pierwszy z nich dotyczy integracji baz danych o wolnych miejscach pracy: Statut stanowi, że do 1 stycznia 2005 roku wdrożony zostanie jednolity system dystrybucji

informacji o wolnych miejscach pracy (a część III zawiera pewne szczegółowe wskazówki w tej kwestii). Rozdział drugi poświęcony wymianie informacji stanowi, że wszystkie informacje o wolnych miejscach pracy będą niezwłocznie podawane do publicznej wiadomości i poddawane systematycznej aktualizacji. Zobowiązano ponadto kraje do zapewnienia wymiany informacji o poszukujących pracy, przy czym zapowiedziano stworzenie europejskiego standardu podania o pracę w celu zapewnienia jego przejrzystości i porównywalności. Zapowiedziano także standaryzację informacji o warunkach życia i pracy oraz rynku pracy, która powinna być regularnie przekazywana pomiędzy krajami. Określono przy tym, że obowiązkowe jest prezentowanie tych danych w języku narodowym, niemieckim, angielskim i francuskim. Stwierdzono ponadto, że budowana Zintegrowana Informacyjna Strona Internetowa o Mobilności Zatrudnienia (*Job Mobility Information Web Site)* wymagać będzie być może dodatkowych danych, które członek EURES jest zobowiązany udostępniać. W rozdziale tym zobowiązano członków EURES do zapewniania swoim pracownikom (EURES-doradcom) i społeczeństwu m.in. publicznie dostępnych terminali komputerowych i przypomniano o obowiązku przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych w procesie wymiany i upowszechniania informacji.

Trzeci rozdział dotyczy personelu EURES, jego kwalifikacji i szkolenia. Każdy członek został zobowiązany do wyznaczenia EURES Menedżera, do którego zadań należy przede wszystkim promowanie integracji europejskiego wymiaru mobilności i współpracy w ramach EURES, koordynowanie działań EURES w kraju, sporządzanie i nadzorowanie wykonania planu działań, zapewnianie terminowej realizacji zadań członka EURES, reprezentowanie członka w Grupie Roboczej, informowanie Biura Koordynacji, wskazywanie kandydatów do szkolenia podstawowego i ustawicznego. Każdy członek został ponadto zobowiązany do wyznaczenia EURES-doradców, przy czym Komisja zobowiązała się do określenia wspólnych kryteriów selekcji takich osób. Podstawowe zadania EURES-doradców to informowanie i wspieranie pracodawców i osób poszukujących pracy w kwestiach zatrudnienia, poradnictwo zawodowe, przyczynianie się do integracji usług EURES wewnątrz krajowych służb zatrudnienia oraz współpraca w ramach

sieci EURES. Państwa członkowskie zostały zobowiązane do zapewnienia EURES-doradcom odpowiednich warunków pracy, przy czym zastrzeżono, że EURES-doradca powinien pracować najlepiej w pełnym wymiarze godzin, ale przynajmniej w połowie wymiaru. Biuro Koordynacji wskazane zostało jako instytucja odpowiedzialna za opracowanie zaleceń dotyczących programu szkolenia podstawowego doradców EURES oraz za organizowanie szkolenia ustawicznego zaawansowanego.

Kolejny, czwarty rozdział, odnosi się do Wytycznych i planów działań, o których mowa w artykule 9 Decyzji Komisji, przy czym w zasadzie stanowi powtórzenie treści tego artykułu. Rozdział ten omawia także szczególne zasady dotyczące partnerstw transgranicznych, które jednak w niniejszej pracy zostaną pominięte jako specyficzne. Rozdział piąty omawia zasady promocji sieci EURES, w tym nakłada na Biuro Koordynacji obowiązek opracowania wspólnie z krajami członkowskimi strategii komunikacyjnej, która następnie zostanie przełożona na krajowe plany promocyjne. Przypomniano także o znaku usługowym i graficznym EURES i zastrzeżeniu o prawie do jego używania wyłącznie przez państwa członkowskie, a przez osoby trzecie – wyłącznie za zgodą Komisji.

Ostatni rozdział części II omawia zasady monitorowania i oceniania działań EURES, zobowiązując kraje członkowskie do regularnego przekazywania informacji o swoich działaniach do Biura Koordynacji według określonego przez niego systemu raportowania. Biuro natomiast raz na trzy lata ma obowiązek opracowania raportu z działalności systemu.

Część III Statutu syntetycznie omawia jednolity system i wspólne modele wymiany informacji, przywołane w części I.

3. Cele i priorytety

Lata 1994–1999

Lata 1994–1995 były poświęcone ustanowieniu sieci i usług. Lata 1996–1997 to okres ekspansji. Związane to było w szczególności z zawarciem nowych porozumień przygranicznych (ich liczba wzrosła z 11 do 18) i za-

trudnieniem nowych eurodoradców. Wymagało to przeszkolenia w podstawowym zakresie 80 nowych eurodoradców. W latach 1996–1997 wysoki priorytet nadano profesjonalnemu szkoleniu eurodoradców. Oprócz szkoleń językowych i dotyczących obsługi nowego oprogramowania (organizowanych na szczeblu krajowym), pełen program doskonalących ponadkrajowych szkoleń był realizowany przez Komisję.

W drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych kluczową kwestią stało się **dostarczanie usług o wysokim standardzie**. W 1996 r. uzgodniono szereg podstawowych standardów. Dotyczyły one obsługi ofert, obsługi aplikacji poszukujących pracy, doboru nowych eurodoradców i obsługi przepływów informacji.

W końcu 1997 r. zostały zakomunikowane „**Generalne cele i priorytety EURES na lata 1998–1999**". Zaproponowano cztery priorytety: wzrost liczby ofert pracy i liczby ofert zrealizowanych, poprawa dostępu do usług EURES, wzrost jakości usług EURES i poprawa wewnętrznej komunikacji w sieci, a także wskaźniki osiągnięcia założonych celów. Oczekiwano, że na podstawie tego dokumentu każdy kraj opracuje swoje Plany Działania, określając – na ile będzie to możliwe – ilościowe cele do osiągnięcia, jak też ilościowe miary realizacji.

Cele i priorytety EURES na lata 2000–2002

W styczniu 2000 roku przyjęte zostały „**Cele i priorytety EURES na lata 2000–2002**". Stwierdzono, że „*misją EURES jest doskonalenie funkcjonowania europejskiego rynku pracy poprzez wspieranie realizacji prawa swobody przepływu pracowników"*. Misję tę EURES realizuje poprzez dostarczanie informacji i usług poradnictwa oraz pośrednictwa osobom poszukującym pracy i pracodawcom, identyfikowanie barier mobilności pracowników, identyfikowanie braków umiejętności i redukowanie „wąskich gardeł" zatrudnienia poprzez wzmocnienie współpracy Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia, wspieranie partnerstwa kluczowych aktorów lokalnych na poziomie transgranicznym (PSZ, partnerzy społeczni, władze lokalne) oraz wspieranie dialogu społecznego i współpracy pomiędzy partnerami społecznymi i gospodarczymi w regionach przygranicznych w dziedzinie zatrudnienia.

Nowe priorytety EURES były wynikiem analizy zmian jakie dokonały się w jego otoczeniu. Przede wszystkim zmienił się kontekst polityczny na poziomie europejskim w związku z wejściem w życie Traktatu Amsterdamskiego, instytucjonalizującego koordynację krajowych polityk zatrudnienia, wprowadzeniem jednolitej waluty, co zwiększyło przejrzystość rynku pracy i skłonność do podejmowania pracy za granicą a także w związku z procesem poszerzenia Unii, modyfikującym skalę operacji EURES i sposób zarządzania systemem. Zmieniła się też sytuacja na rynku pracy – pojawiają się na nim coraz młodsi i lepiej wykształceni mobilni pracownicy, wyjeżdżający na krócej i raczej na szkolenie niż do pracy, rośnie mobilność transgraniczna i pojawia się coraz więcej sezonowych i czasowych ofert pracy. Nastąpiły zmiany w roli i zadaniach Publicznych Służb Zatrudnienia, postępuje ich decentralizacja i regionalizacja, rośnie konkurencja prywatnych instytucji zajmujących się pośrednictwem. I wreszcie – pojawiły się nowe technologie informacyjne i komunikacyjne, co zwiększa konkurencję i powoduje wzrost zapotrzebowania na bardziej wyrafinowane i spersonalizowane usługi oraz na usługi samoobsługowe.

Priorytety EURES na lata 2000–2002 to kontynuacja integracji politycznej i operacyjnej (a w ramach tego wzmocnienie związków pomiędzy EURES a Europejską Strategią Zatrudnienia, kontynuacja procesu integracji EURES w ramach Publicznych Służb Zatrudnienia i przygotowanie poszerzenia EURES na kraje kandydujące), modernizacja sposobów dostarczania usług EURES (poprzez wzmocnienie sieci ludzkiej, dostarczanie kompleksowego pakietu usług samoobsługowych na poziomie europejskim, zagwarantowanie odpowiednich powiązań pomiędzy narzędziami wspierającymi samoobsługę stosowanymi przez partnerów i na poziomie europejskim, poszerzenie zakresu stosowania call-centre oraz zmierzanie w kierunku usług o zunifikowanej wysokiej jakości), poprawa i rozwój ofert usług (poprzez identyfikowanie kluczowych klientów, stwarzanie obywatelom dostępu do aktualnej i stale aktualizowanej bazy danych o warunkach życia i pracy w Europie, rozwój bazy danych informacji o rynku pracy jako narzędzia pracy, poprawę usług pośrednictwa pracy i rozwój usług EURES-T), zwiększenie skuteczności zarządzanie siecią (poprzez przegląd

i ponowne zdefiniowanie ról poszczególnych aktorów sieci, uproszczenie procedur finansowych, bardziej efektywne zarządzanie partnerstwami EURES-T, rozwój i wdrożenie instrumentów monitorowania i ewaluacji EURES, przegląd i zwiększenie efektywności stosowania standardów jakości EURES i zapewnienie, że wszystkie szczeble sieci będą otrzymywały niezbędne informacje).

Powyższe priorytety były podstawą do opracowywania Planów Rozwoju EURES i – pośrednio – finansowania przez Komisję. Plany takie należało dostarczyć do Komisji do końca stycznia 2000. W dokumencie zalecono ramową strukturę planu i określono, że nie powinien on mieć więcej niż 10 stron. Każdy plan powinien w rozdziale pierwszym opisywać sytuację EURES na poziomie krajowym oraz transgranicznym – kontekst ogólny (społeczny, gospodarczy, sytuacja na rynku pracy itp.), organizację usług EURES (miejsce w strukturze instytucji rynku pracy, zasoby itp.) i stan obecny EURES (analiza SWOT w perspektywie trzech lat). W rozdziale drugim należało przedstawić sposób wdrażania celów i priorytetów na lata 2000–2002, przy czym dla każdego z priorytetów należało podać stan obecny, cele średniookresowe, działania proponowane na dwa lata oraz tam gdzie możliwe – proponowane wskaźniki wykonania. Rozdział trzeci poświęcony powinien być prezentacji dodatkowych własnych priorytetów partnerów.

Na rok 2003 kraje członkowskie przyjęły cele i priorytety stanowiące kontynuację priorytetów z lat 2000–2002), tj.: a/ wzmocnienie roli EURES w realizacji europejskiej strategii zatrudnienia, b/ wzmocnienie pozycji EURES w krajowych służbach zatrudnienia, c/ promocja EURES wśród pracodawców, d/ przygotowanie do realizacji zasady swobody przepływu po rozszerzeniu Unii, e/ stała ocena efektów działalności EURES. Dodatkowo postanowiono, że w roku 2003 będzie miała miejsce Europejska Kampania Mobilności, w której członkowie EURES mają do odegrania istotną rolę.

Wytyczne do działalności EURES na lata 2004–2007

Na mocy artykułu 9 Decyzji z dnia 22 grudnia 2002 roku Biuro Koordynacji opracowało projekt **Wytycznych do działalności EURES w okresie**

2004–2007. Zgodnie z artykułem 9 Decyzji Komisji z 2002 roku były one przedmiotem uzgodnień z Grupą Strategiczną Wysokiego Szczebla na posiedzeniu w dniach 12–13 czerwca 2003 roku. Projektowane Wytyczne składają się z trzech części: (1) priorytety i rezultaty, (2) Plany Działań i (3) warunki pomocy finansowej.

Proponuje się następujące priorytety działania EURES:

- EURES powinien zostać włączony w główny nurt działalności Publicznych Służb Zatrudnienia na całym terytorium Wspólnoty i Europejskiego Obszaru Gospodarczego,
- wszystkie oferty pracy dostępne w Publicznych Służbach Zatrudnienia powinny być dostępne na terenie całej Wspólnoty i Europejskiego Obszaru Gospodarczego (od 1 stycznia 2005 roku),
- należy znacząco poprawić sposób informowania o wszystkich aspektach mobilności na rynku pracy,
- usługi EURES powinny być świadczone wszystkim klientom niezależnie od ich kraju zamieszkania, przy czym należy poszerzać dostęp kolejnych grup klientów do tych usług,
- należy aktywnie współpracować z pracodawcami i dostarczać im wsparcia w międzynarodowej rekrutacji,
- należy identyfikować niezaspokojony popyt na pracę, który może być zaspokojony dzięki mobilności międzynarodowej,
- dostarczanie łatwo dostępnej i aktualnej informacji o prawach pracowników do swobodnego przemieszczania się w okresie przejściowym po poszerzeniu Unii Europejskiej,
- wspieranie rozwoju rynków transgranicznych,
- zapewnienie regularnego monitorowania i oceny działalności EURES,
- dostarczanie społeczeństwu odpowiedniej informacji o EURES.

Wszyscy członkowie EURES zostaną zobowiązani do przygotowania Planów Działań na okres 1 kwietnia 2004–31 marca 2007. Niektóre działania przewidziane w Planie mogą zostać wsparte grantem finansowym, przyznanym przez Komisję.

4. Raporty z działalności systemu EURES

W raporcie z działalności EURES za lata 1996–1997 stwierdzono, że EURES stał się ważnym instrumentem wspierającym mobilność pracowników w Europie. W okresie tym pomógł uzyskać pracę za granicą (znaleźć pracę lub zostać znalezionym przez pracodawcę) ponad milionowi ludzi. W tym samym czasie znacząco wzrosła liczba ofert pracy zrealizowanych dzięki pomocy EURES – z 5 700 w 1995 r. i 9 505 w 1996 do 22 729 w 1997 r. Liczby te były szacowane przez partnerów. Liczba ofert pracy dostępnych codziennie wahała się w 1997 roku pomiędzy 5.000 a 10.000 (liczba ta nie dotyczy ofert przygranicznych).

W tym samym raporcie zwraca się uwagę także na słabości: część ofert nie powinna być zakwalifikowana jako „europejskie", ponad 80% ogólnej liczby ofert w systemie pochodzi tylko z dwóch krajów, powodując nienaturalną nierównowagę w podaży ofert w bazie, część partnerów nie zgadza się na integrację „swoich" systemów z EURES, brak jest systematycznej i obiektywnej metody mierzenia skuteczności. Dostęp do systemu jest różny w poszczególnych krajach. W niektórych krajach dostęp do ofert pracy i informacji jest bardzo szeroki dzięki zastosowaniu systemów samoobsługi, w innych (np. Włochy, Wielka Brytania) wyłącznie w ramach osobistych kontaktów z eurodoradcą.

Zgodnie z artykułem 19 rozporządzenia 1612/68 Komisja Europejska zaprezentowała w 2002 roku Radzie i Parlamentowi „Raport z działalności EURES 2000–2001".

W raporcie stwierdzono, że EURES koncentruje się na dwóch kluczowych obszarach: po pierwsze wspiera pracowników z obszaru Unii Europejskiej w korzystaniu z ich prawa do swobodnego przepływu i podejmowania pracy i życia w innych krajach członkowskich, po drugie wnosi wkład w realizację Europejskiej Strategii Zatrudnienia poprzez wspomaganie rozwoju mobilności pracowników. Podkreślono przy tym, że rola EURES wzrośnie wraz z poszerzeniem Unii o kraje Europy Środkowo-Wschodniej, tak w znaczeniu ilościowym, jak i jakościowym. Wskazują na to przytoczone wyniki badań, w których imigrację netto z tych krajów na obszar obecnej Unii szacuje się na 220.000 do 335.000 osób rocznie.

Za szczególne osiągnięcia sieci EURES w tym okresie uznano silniejszą integrację z Publicznymi Służbami Zatrudnienia, rozwój partnerstw transgranicznych, wzmocnienie sieci EURES-doradców (liczącej obecnie 600 osób) oraz poprawę jakości usług. Dużą uwagę przywiązywano także do rozwoju usług wykorzystujących nowoczesne technologie: udoskonalono bazę ofert pracy, uruchomiono pilotażowo bazę poszukujących pracy, kontynuowano prace nad rozwojem strony internetowej EURES.

W konkluzji stwierdzono, że EURES powinien włączyć się w realizację przyjętego 13 lutego 2002 przez Komisję Planu Działań na rzecz Umiejętności i Mobilności. Jego rolą jest udział w tworzeniu strony internetowej Europejskiej Informacji o Mobilności (*One-stop European mobility information site). P*onadto EURES winien się zmodernizować i zintegrować ze służbami zatrudnienia krajów członkowskich. Komisja zobowiązała się do kontynuowania prac nad stworzeniem nowego portalu EURES, zadeklarowała przy tym kontynuację realizowanych przez kraje członkowskie pilotażowych projektów, dotyczących stron internetowych. Ocenę efektów tych projektów zaplanowano na koniec 2002 roku. Ostatecznym celem tych działań ma być wielojęzyczna, europejska internetowa platforma zatrudnienia zawierająca oferty pracy i CV. Zapowiedziano ponadto „odświeżenie" podstawy prawnej EURES (efektem była ostatecznie omówiona wyżej Decyzja Komisji z 2002 roku). Zwrócono też uwagę na wyzwania wypływające z poszerzenia UE.

5. Finansowanie

Budżet EURES wynosił w 1996 i 1997 roku po 10,5 MECU. Parlament Europejski zdecydował, że z tej liczby 5 MECU w 1996 r. i 6 MECU w 1997 r. będzie rozdysponowane pomiędzy porozumienia przygraniczne. Dodatkowo EURES otrzymuje coroczne subsydia z EFTA (165.200 ECU w 1996 r. i 186.900 ECU w 1997 r.) na udział Norwegii i Islandii w sieci. W obu latach decydująca część budżetu została rozdysponowana dla partnerów na realizację ich „planów działania".

W latach 2000–2001 budżet EURES wynosił 24 mln Euro oraz z EFTA dodatkowo 459 tys. Euro. Środki te przeznaczone zostały przede wszystkim na finansowanie działań w ramach porozumień transgranicznych i rozwój usług EURES, w tym zwłaszcza na działalność informacyjną i promocyjną. Część środków przeznaczono na działania wspierające oraz zakup sprzętu komputerowego, a także na szkolenia EURES-doradców.

Finansowanie działań w ramach EURES jest generalnie obowiązkiem krajów członkowskich. Dofinansowanie działań EURES przez Komisję Europejską odbywa się na zasadzie konkursowej. Komisja ogłasza zaproszenie do składania propozycji, skierowane do członków i partnerów EURES, przy czym dofinansowanie nie może być wyższe niż 10% ogólnych kosztów działalności EURES (do kosztów tych wlicza się m.in. wypłacane ze środków krajowych wynagrodzenia EURES-doradców) i może dotyczyć wyłącznie działań specyficznych, zawartych w planie działalności. Członkiem EURES są publiczne służby zatrudnienia krajów członkowskich oraz Biuro Koordynacji, partnerem natomiast są władze lokalne i regionalne oraz partnerzy społeczni współpracujący w ramach partnerstw transgranicznych. Wymagane jest, aby wnioskodawca przedstawił szczegółowy opis działań, na które pragnie uzyskać subwencję: odpowiedzialną instytucję, partnerów, termin realizacji, treść działania, beneficjentów, cele i spodziewane wyniki oraz przewidywany budżet, w tym kwotę oczekiwanej subwencji. W ogłoszeniu z końca 2002 roku wskazano dziewięć rodzajów działań, na które możliwe jest uzyskanie subwencji na rok 2003 i pierwszą połowę 2004 roku. Są one następujące:

- oferty pracy (wprowadzanie ofert pracy do systemu EURES, dokonywanie zestawień podaży i popytu wspólnie z innymi członkami i partnerami EURES,
- wnioski o pracę (promowanie wyszukiwania CV jako narzędzia dla pracodawców, działania mające na celu zachęcenie potencjalnie mobilnych osób poszukujących pracy do wpisania się do bazy wyszukiwania CV),
- informacja, orientacja i doradztwo (opracowanie materiałów informacyjnych, informacje dotyczące warunków pracy i życia – baza danych EURES-INFO, informacje o rynku pracy),

- sieć EURES, personel, kwalifikacje i szkolenia (współpraca na poziomie europejskim, seminaria EURES-doradców, szkolenia międzynarodowe i krajowe, przy czym w zasadzie z wyłączeniem szkoleń językowych),
- promowanie sieci EURES i kampania informacyjna na rzecz mobilności,
- monitorowanie i ewaluacja działań EURES,
- tworzenie i konserwacja narzędzi informatycznych,
- przygotowanie sieci EURES do poszerzenia Unii Europejskiej,
- działania specyficzne partnerstw transgranicznych.

Zgłoszone propozycje oceniane są w Komisji Europejskiej pod względem jakości, spójności z planem działania, adekwatności proponowanych instrumentów oraz zakładanej efektywności i skuteczności.

6. Rola Komisji Europejskiej

Rolą Komisji Europejskiej jest wspieranie właściwego funkcjonowania sieci poprzez koordynację działań partnerów i dostarczanie niezbędnych wspólnych usług. Komisja przewodniczy wspólnym kwartalnym spotkaniom wszystkich reprezentantów krajowych partnerów (EURES – menedżerów) oraz partnerów przygranicznych (EURES – koordynatorów), jak też szeregu grup roboczych ad hoc. Komisja jest odpowiedzialna za rozwój i utrzymanie baz danych EURES. Ponadto organizuje – w porozumieniu z partnerami – podstawowe i dalsze szkolenia dla eurodoradców i innych uczestników sieci. Jej zadaniem jest też rozdzielanie corocznych subsydiów dla członków i partnerów EURES (patrz rozdział powyżej).

Szkolenia kadry organizowane są jako wstępne (pre-training), podstawowe (initial) i ustawiczne.

Za szkolenie wstępne odpowiada kraj członkowski. Szkolenie podstawowe i ustawiczne organizuje i finansuje Komisja; KE wyłania wykonawcę szkoleń w drodze przetargu (w przetargach udział biorą konsorcja krajów członkowskich – ich służb zatrudnienia). Program jest zdefiniowany przez grupę roboczą ds. szkolenia.

Tematyka szkoleń zaawansowanych w roku bieżącym obejmuje głównie kwestie związane z poszerzeniem Unii, zagadnienia promocji skierowanej do pracodawców i do kluczowych sektorów, ewaluacja profilu doradcy (techniki zarządzania projektem, techniki szkolenia kolegów), kooperacja międzynarodowa, zabezpieczenie socjalne i podatki, narzędzia informatyczne, warunki pracy i życia w poszczególnych krajach UE.

Komisja prowadzi też prace nad nową platformą wymiany informacji (ofert, CV, informacji o warunkach pracy i życia itp.) w ramach kilku równoległych projektów pilotażowych. Decyzja o wyborze najlepszej z nich powinna zostać podjęta do końca 2003 roku (do tego momentu kraje kandydujące mogą wstrzymać się z pracami nad przygotowaniem krajowych systemów IT do EURES).

* * *

Obecnie w zakresie przygotowania Polski do funkcjonowania w systemie EURES są realizowane liczne zadania natury administracyjnej i programowej (szerzej pisze o tym Grzegorz Pragert w następnym artykule). Niezależnie bowiem od tego, czy i ile krajów zastosuje wobec Polski okresy przejściowe w zakresie prawa swobody przepływu pracowników, włączenie do systemu EURES nastąpi z chwilą uzyskania członkostwa.

Grzegorz Pragert
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Przygotowania do włączenia publicznych służb zatrudnienia w Polsce do sieci EURES

Mija kolejny etap przygotowań do wdrożenia sieci EURES w Polsce. Z dniem akcesji do Unii Europejskiej, Polska stanie się jej pełnoprawnym członkiem. Do tego czasu konieczne jest wypełnienie szeregu zobowiązań, które nakłada Komisja Europejska, aby przygotować publiczne służby zatrudnienia w Polsce do funkcjonowania w systemie EURES. Warto pamiętać, że tworzenie krajowych sieci EURES jest jednym z podstawowych obowiązków krajów członkowskich.

1. Sieć EURES – cele, organizacja i zadania

Na wstępie kilka słów o samej sieci EURES. Sieć EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) powstała na mocy Decyzji Komisji Europejskiej z października 1993 roku. EURES jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych, działających w obszarze zatrudnienia, która ma na celu wspieranie mobilności pracowników na poziomie międzynarodo-

wym i transgranicznym w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG)[1] . EURES można zatem rozumieć jako międzynarodową sieć pośrednictwa pracy funkcjonującą w obrębie EOG. System ma umożliwić osobom poszukującym pracy i pracodawcom dostęp do informacji oraz doradztwa ułatwiającego przepływ siły roboczej, a także zapewnić przejrzystość rynku pracy na terenie EOG. Istotną rolę odgrywa wymiana pomiędzy partnerami sieci EURES wszystkich informacji na temat wolnych miejsc pracy, profilu regionalnych rynków pracy oraz warunków życia i pracy. Poprzez rozwijanie i budowanie sieci EURES, a tym samym poprawę warunków swobodnego przepływu pracowników wewnątrz EOG, dąży się do stworzenia prawdziwego europejskiego rynku pracy.

Sieć EURES posiada własną strukturę organizacyjną na poziomie europejskim i krajów członków sieci EURES.

Rolę przewodnią w strukturze EURES odgrywa *Biuro Koordynacji EURES (EURESco)*, umocowane w Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Komisji Europejskiej. EURESco ma za zadanie wspomagać sieć w prowadzeniu jej działalności i nadzorować stosowanie przepisów części II rozporządzenia (EWG) nr 1612/68 dotyczącego swobodnego przepływu pracowników na terytorium Wspólnoty. EURESco w szczególności odpowiada za: a) sporządzanie analiz mobilności geograficznej i zawodowej oraz rozwoju ogólnego nastawienia wobec mobilności zgodnie z Europejską Strategią Zatrudnienia; b) opracowywanie spójnego podejścia oraz właściwych rozwiązań w celu wspierania współpracy i koordynacji działań między państwami członkowskimi; c) prowadzenie monitoringu i formułowanie ocen wszystkich działań EURES oraz kontrolowanie ich zgodności z przepisami rozporządzenia (EWG) 1612/68 i Decyzją Komisji z dnia 23 grudnia 2002 roku dotyczącymi obsadzania wolnych miejsc pracy i podań o pracę.

Kolejny szczebel w strukturze EURES stanowi *Grupa Strategiczna EURES Wysokiego Szczebla* (High Level Strategy Group EURES). Działa ona pod przewodnictwem Komisji, a w jej skład wchodzą szefowie organizacji członkowskich EURES. Do jej głównych zadań należy udzielanie wsparcia

[1] Do EOG należą kraje UE, Norwegia, Islandia, Szwajcaria i Lichtenstein.

Komisji w promowaniu i nadzorowaniu rozwoju EURES. Grupa spotyka się dwa razy w roku i do udziału w jej posiedzeniach zapraszani są szefowie organizacji Europejskich Partnerów Społecznych.

Dla zapewnienia wsparcia rozwoju, wdrażania i monitorowania działalności sieci, EURESco powołało *Grupę Roboczą EURES* (EURES Working Party), złożoną z przedstawicieli Komisji Europejskiej i krajowych Menedżerów EURES. Jej głównym zadaniem jest podejmowanie decyzji w zakresie „operacyjnego funkcjonowania sieci”[2] . Do udziału w posiedzeniach tej Grupy zapraszani są przedstawiciele Europejskich Partnerów Społecznych, a także przedstawiciele partnerów EURES i inni eksperci.

Ogniwem spajającym sieć EURES na poziomie europejskim i krajów członków sieci jest *Krajowy Menedżer EURES.* Każdy kraj należący do sieci EURES wyznacza Menedżera EURES, reprezentującego krajowe służby zatrudnienia na forum Grupy Roboczej EURES, który wdraża strategię EURES w ramach własnych organizacji. Oznacza to, że Menedżer EURES planuje i koordynuje działania w zakresie EURES oraz sieć EURES na poziomie krajowym (centralny zespół koordynacyjny EURES), w tym regionalnym i lokalnym (doradcy EURES, Menedżerowie Liniowi, pozostali członkowie personelu). Menedżer EURES spełnia ściśle określone zadania, z których najbardziej istotne to zapewnianie spójności Celów i Priorytetów EURES z priorytetami i celami krajowych służb zatrudnienia, promocja integracji europejskiego wymiaru mobilności i usług EURES w ramach własnej organizacji oraz pośredniczenie między Biurem Koordynacji EURES a wewnętrzną siecią służb zatrudnienia.

Koordynacją EURES na poziomie regionu zajmują się *Menedżerowie Liniowi EURES*. Uczestniczą w planowaniu i realizacji działań EURES na poziomie regionu oraz dokonują oceny ich rezultatów. Menedżerowie Liniowi mają za zadanie włączanie usług EURES w główny nurt działania urzędów pracy i ich promocję wewnątrz własnych struktur i wśród pracodawców. Działają w oparciu o doradców i asystentów EURES, których wspierają w ramach sieci w zakresie świadczenia usług EURES.

[2] B. Polańska-Siła : „Sieć EURES w Polsce”, Służba Pracownicza nr 9/2003, s. 2.

Szczególne miejsce w sieci EURES zajmują *doradcy EURES*. Komisja Europejska określiła ich mianem „siły napędowej" sieci, gdyż odgrywają oni kluczową rolę w zakresie świadczenia usług EURES.[3] Obecnie sieć EURES liczy ok. 600 wyspecjalizowanych doradców EURES, pochodzących z publicznych służb zatrudnienia i innych istotnych organizacji rynku pracy. Funkcja pełniona przez doradców EURES jest szczególnie istotna z tego względu, gdyż gwarantuje odpowiednią jakość usług oraz wspiera proces integracji i sieć współpracy europejskiej. Zgodnie z nowym profilem doradcy EURES, ma on do spełnienia następujące role:

a) rolę na rzecz społeczeństwa, przez: promowanie EURES wśród pracodawców, osób poszukujących pracy i innych grup docelowych; dostarczanie informacji na temat istniejących nadwyżek i niedoborów na rynku pracy, warunków życia i pracy oraz barier w mobilności;
b) rolę wewnątrz publicznych służb zatrudnienia, przez: promowanie EURES wśród pracowników publicznych służb zatrudnienia; informowanie o dobrych praktykach i promowanie gotowości w doradztwie zarówno obecnym jak i przyszłym osobom poszukującym pracy; ułatwianie kontaktów między menedżerem EURES a władzami lokalnymi.
c) rolę jako części sieci międzynarodowej, przez: dostarczanie informacji na temat krajowego/regionalnego rynku pracy; spełnianie funkcji „łącznikowej" z pozostałymi uczestnikami sieci EURES z całego obszaru EOG;
d) rolę doradcy EURES w organizacjach partnerskich, przez: dostarczanie informacji na temat nadwyżek i niedoborów umiejętności na poziomie transgranicznym, warunków życia i pracy w regionach przygranicznych; współpracę z właściwymi strukturami i inicjatywami z dziedziny lokalnego zatrudnienia; promowania i podnoszenia świadomości o EURES w organizacjach partnerskich.

[3] W pierwszym okresie istnienia sieci EURES usługi EURES świadczone były wyłącznie przez doradców EURES. Utrzymywali oni bezpośredni kontakt z osobami poszukującymi pracy i pracodawcami oraz jako jedyni mieli bezpośredni dostęp do bazy danych zawierających informacje o wolnych miejscach pracy. Wraz z postępującym procesem integracji EURES w ramach służb zatrudnienia, w świadczeniu usług EURES uczestniczą wszystkie poziomy personelu.

Doradców EURES wspierają w ich pracy *asystenci EURES*, którzy umocowani są instytucjonalnie w zależności od potrzeb danego kraju.

W celu zagwarantowania rozwoju partnerstw transgranicznych EURES (EURES T) – w przypadku gdy takie istnieją w strukturze organizacyjnej EURES danego państwa – funkcję koordynującą pełni *Koordynator EURES T.* Jednocześnie ma on zapewnić odpowiednią integrację partnerstwa z siecią EURES.

2. EURES w Polsce – stan przygotowań

Przygotowania związane z przystąpieniem publicznych służb zatrudnienia w Polsce do sieci EURES prowadzone są od 2002 roku. Intensyfikacja działań związanych z wdrażaniem sieci EURES w Polsce nastąpiła wraz z opracowaniem przez Komisję Europejską harmonogramu prac. Harmonogram ten określa terminy przypisane konkretnym zadaniom w zakresie wdrażania sieci EURES w krajach kandydujących, do których realizacji publiczne służby zatrudnienia tych państw są w bieżącym roku zobowiązane. Do najważniejszych z nich należy: budowanie krajowych struktur EURES (wytypowanie menedżerów liniowych i kandydatów na doradców EURES), przygotowanie Planu Działania EURES w Polsce na lata 2004–2007, szkolenie krajowego personelu EURES w zakresie przyszłego świadczenia usług EURES. Funkcjonowanie sieci EURES w Polsce wymaga wdrożenia odpowiednich regulacji prawnych, co znajduje wyraz w zapisach projektu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz stosownego projektu Rozporządzenia. Obecnie trwają prace nad przygotowaniem wniosku o dotację na realizację zaplanowanych działań EURES w Polsce w latach 2004–2005, dostarczeniem pełnej wersji informacji o warunkach życia i pracy w Polsce oraz informacji o krajowym rynku pracy, stworzeniem krajowej strony internetowej o EURES (będącej częścią krajowej strony internetowej służb zatrudnienia) oraz dostosowaniem krajowego systemu informatycznego w zakresie wymiany ofert pracy z bazą danych EURES. Wszystkie wymienione powyżej działania mają zapewnić pełną integrację z siecią

EURES i efektywne świadczenie usług EURES przez krajowe służby zatrudnienia po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej.

Krajowa struktura EURES

Za koordynację działań związanych z wdrażaniem EURES w Polsce odpowiedzialny jest Krajowy Menedżer EURES, który został powołany w maju 2003 roku na wniosek podsekretarza stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (MGPiPS) odpowiedzialnego za rynek pracy i zaakceptowany przez Komisję Europejską. Krajowy Menedżer EURES jest wspierany przez asystenta ds. merytorycznych i asystenta ds. budżetowych – umiejscowionych w Departamencie Rynku Pracy MGPiPS oraz asystenta ds. informatycznych – ulokowanego w Departamencie Informatyki MGPiPS.

Po przystąpieniu Polski do sieci EURES, usługi EURES będą świadczone przez wyspecjalizowanych doradców EURES, umiejscowoionych w wojewódzkich urzędach pracy, zaś wszelkie działania z zakresu EURES na terenie każdego województwa będą koordynowane przez Menedżerów Liniowych. Zarówno kandydaci na doradców EURES jak i Menedżerowie Liniowi muszą spełniać wspólne kryteria selekcji określone przez Komisję. Kandydatury na Menedżerów Liniowych i doradców EURES zostały zgłoszone podsekretarzowi stanu, o którym mowa wyżej, przez marszałków województw w połowie bieżącego roku.

W Polsce planuje się, że do 2006 roku, docelowo sieć EURES tworzyć będzie 37 doradców EURES. W pierwszym roku istnienia sieci w Polsce usługi z zakresu EURES świadczyć będzie 13 doradców EURES[4], pod warunkiem że przejdą oni z wynikiem pozytywnym postępowanie kwalifikacyjne. Doradców EURES wspierać będą asystenci EURES.

[4] Taką liczbę miejsc dla doradców EURES przyznała Polsce Komisja Europejska. Rolę doradcy EURES w województwach, które w pierwszym okresie nie będą posiadały doradcy EURES, spełniać będą asystenci EURES.

Szkolenia kadry EURES

W celu właściwego przygotowania kandydatów do pełnienia roli doradcy EURES niezbędne jest odbycie specjalistycznego cyklu szkoleniowego, organizowanego na poziomie krajowym (szkolenie wstępne) oraz Unii Europejskiej (szkolenie podstawowe).

Szkolenie wstępne odbyło się w dniach 27–28 października w Suchej Beskidzkiej. W szkoleniu tym udział wzięli kandydaci na doradców EURES, asystenci EURES, Menedżerowie Liniowi oraz kierownicy urzędów pracy zaangażowanych w tworzenie nowego partnerstwa „EURES T Beskidy". Szkolenie prowadzili eksperci z dziedziny EURES z Wielkiej Brytanii z Jobcentre Plus[5] oraz specjaliści krajowi. Zakres szkolenia obejmował kwestie dotyczące funkcjonowania sieci EURES w wymiarze europejskim, przyszłą organizację i zadania EURES w Polsce oraz doświadczenia w zarządzaniu siecią EURES w Wielkiej Brytanii. Dodatkowo kandydaci na doradców EURES otrzymali możliwość zapoznania się z praktycznymi aspektami pełnienia roli doradcy, które przedstawił uczestniczący w seminarium doradca EURES z Wielkiej Brytanii. Istotnym elementem szkolenia było zapoznanie przyszłych doradców EURES z aspektami związanymi ze swobodnym przemieszczaniem się pracowników w ramach EOG. Podczas spotkania omówiony został również projekt polskich przepisów prawnych w zakresie funkcjonowania EURES, który znalazł odzwierciedlenie w projekcie nowej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Za organizację szkolenia podstawowego odpowiada Komisja Europejska. W tym roku szkoleniem objętych zostanie 124 kandydatów, pochodzących z obecnych i przyszłych krajów członkowskich sieci EURES. Jak już wspomniałem, z ramienia Polski uczestniczyć będzie 13 kandydatów. Uczestników szkolenia podzielono na 5 grup, według kryterium językowego. Szkolenia rozpoczną się w grudniu bieżącego roku a zakończą w maju 2004 roku. Program szkolenia stanowi umiejętne połączenie teoretycznych i praktycznych aspektów odnoszących się do problematyki swobodnego przepływu

[5] Eksperci z Wielkiej Brytanii są partnerem twinningowym dla Polski w przygotowaniach do EURES.

pracowników. Jednocześnie główny punkt ciężkości kładziony będzie na rozwój kompetencji i metod pracy doradcy EURES. Szkolenie obejmuje swoim zakresem zagadnienia dotyczące:

- podstaw prawnych sieci EURES, jej organizacji,
- celów i priorytetów EURES,
- roli doradców EURES,
- usług świadczonych na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców,
- promocji i kształtowania dobrego wizerunku sieci,
- regulacji prawnych w zakresie swobodnego przepływu osób i kwestii związanych z mobilnością międzynarodową pracowników,
- pracy w sieci EURES jako strukturze międzynarodowej o charakterze międzykulturowym,
- zastosowania platform IT w kontekście korzystania z baz danych i systemów komunikacyjnych łączących sieć,
- specyficznych kwestii dotyczących europejskiego rynku pracy, migracji
- innych.

Szkolenia poprowadzą wysoko wykwalifikowani doradcy EURES i niezależni eksperci. Doradcy EURES dostarczą uczestnikom szkolenia praktycznej wiedzy na temat ich przyszłej roli i obowiązków, a niezależni eksperci podstaw teoretycznych w zakresie europejskiego rynku pracy i jego znaczenia dla sieci EURES. Końcowym etapem szkolenia będzie egzamin obejmujący swoim zakresem wiedzę dostarczoną kandydatom podczas szkoleń. Po zaliczeniu egzaminu z wynikiem pozytywnym kandydaci otrzymają oficjalną nominację Komisji Europejskiej na doradcę EURES. Nadanie nominacji zaplanowano na czerwiec 2004 roku, a nastąpi ona podczas końcowego seminarium w Wiedniu.

Po uzyskaniu nominacji doradcy EURES zostaną objęci programem kształcenia ustawicznego i będą uczestniczyć w szkoleniach specjalistycznych organizowanych przez Komisję Europejską w zakresie warunków życia i pracy w krajach EOG, korzystania z baz danych i systemów komunikacyjnych łączących sieć i innych.

Projekt polskich przepisów prawnych z zakresu EURES

W wyniku prac nad dostosowaniem prawa polskiego do prawodawstwa Unii Europejskiej, w kwietniu 2002 roku znowelizowano ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 14 grudnia 1994. Do zadań ministra właściwego do spraw pracy dopisano realizację zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi Unii Europejskiej (art. 4). Analogiczne zapisy dodano do zadań samorządu województwa (art. 5 ust 1) i samorządu powiatowego (art. 6 pkt 12).

Obecnie proces wdrażania EURES w Polsce będzie wymagać wprowadzenia dodatkowych przepisów prawnych, regulujących funkcjonowanie EURES w Polsce. Odpowiednie zapisy w tym zakresie znajdą się w projekcie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz odpowiednim Rozporządzeniu. Projekt ustawy[6] definiuje pojęcie usługi EURES, określa zadania publicznych służb zatrudnienia w zakresie świadczenia usług EURES, wskazuje źródła finansowania działań z zakresu EURES, a także ustali w drodze odpowiedniego rozporządzenia regulującego szczegółowe zadania organów zatrudnienia związane z realizacją zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w EURES.

W projekcie ustawy usługi EURES zostały zdefiniowane jako „usługi rynku pracy realizowane przez publiczne służby zatrudnienia oraz związki zawodowe i organizacje pracodawców, obejmujące w szczególności pośrednictwo pracy wraz z doradztwem z zakresu mobilności na rynku pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz państw, z którymi UE podpisała umowy o swobodnym przepływie osób." Świadczenie usług EURES polegać będzie w szczególności na: „1) udzielaniu bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia zgodnie z prawem swobodnego przepływu pracowników w Unii Europejskiej; 2) udzielaniu pracodawcom pomocy w uzyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych; 3) inspirowaniu i organizowaniu kon-

[6] Projekt ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 14 listopada 2003 r.

taktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami; 4) informowaniu o sytuacji na rynkach pracy, z uwzględnieniem występujących tam zawodów deficytowych i nadwyżkowych; 5) przeciwdziałaniu i zwalczaniu pojawiających się przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia; 6) informowaniu pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz związków zawodowych i organizacji pracodawców o usługach EURES; 7) inicjowaniu projektów o wymiarze międzynarodowym i ich zarządzaniu."

Zadania ministra właściwego do spraw pracy, uzupełniono o „realizowanie i koordynowanie działań w województwach i powiatach w zakresie udziału publicznych służb zatrudnienia w EURES" oraz „tworzenie narzędzi i metod dla potrzeb (...) usług EURES." Zadania wynikające z udziału publicznych służb zatrudnienia w EURES minister właściwy do spraw pracy będzie realizował za pośrednictwem krajowego koordynatora EURES.

Do zadań samorządu województwa, wpisano „realizowanie zadań z zakresu udziału w sieci EURES, w tym: a) wspieranie i koordynowanie realizacji zadań na terenie województwa, we współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy oraz samorządem powiatowym, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, b) świadczenie usług EURES." Samorząd województwa będzie realizował zadania z zakresu udziału w sieci EURES za pośrednictwem kierowników liniowych, doradców EURES, asystentów EURES działających w ramach wojewódzkiego urzędu pracy. Przy świadczeniu usług EURES będą współpracowały centra informacji i planowania kariery zawodowej.

Jednym z zadań samorządu powiatu z zakresu EURES, będzie „realizowanie zadań z zakresu udziału w sieci EURES, a w tym świadczenie usług EURES we współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy i samorządem województwa, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców", które to zadania samorząd powiatu będzie realizował za pośrednictwem asystentów EURES działających w ramach powiatowych urzędów pracy.

Zadania wynikające z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES, będą współfinansowane z dotacji UE, Funduszu Pracy oraz innych krajowych i zagranicznych źródeł finansowych.

Krajową kadrę sieci EURES tworzyć będą „krajowy koordynator EURES, asystenci krajowego koordynatora EURES, kierownicy liniowi EURES, doradcy EURES i asystenci EURES.

W drodze odpowiedniego rozporządzenia Rada Ministrów określi szczegółowy sposób realizacji przez organy zatrudnienia zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES, w tym z: 1) planowaniem krajowej działalności EURES; 2) procedurami, trybem i warunkami finansowania z Funduszu Pracy, kosztów poniesionych na realizację działalności krajowej, określonych w odrębnych procedurach finansowych państw Unii Europejskiej; 3) określeniem sposobu wyznaczania i szkolenia krajowego koordynatora EURES, kierowników liniowych EURES, doradców EURES i asystentów EURES oraz zakresem, formami, warunkami i trybem współpracy między nimi; 4) przekazywaniem informacji oraz procedurą wymiany ofert pracy między krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia a publicznymi służbami zatrudnienia państw członkowskich sieci EURES; 6) współpracą transgraniczną w ramach EURES oraz jej zakresem, trybem, warunkami i formami; 7) monitorowaniem i oceną krajowej działalności sieci EURES, przy uwzględnieniu procedur i standardów obowiązujących państwa członkowskie Unii Europejskiej.

Wymiana ofert pracy i rozwój IT

Do 2005 roku wszystkie wolne miejsca pracy, podawane do publicznej wiadomości przez kraje członkowskie EURES i partnerów EURES, będą dostępne dla wszystkich pozostałych członków i partnerów EURES przy użyciu jednolitego systemu i wspólnych modeli, które zapewnią im dalsze rozpowszechnianie przy zastosowaniu nowoczesnej technologii.

Obecnie w MGPiPS trwają prace nad zintegrowaniem systemu wymiany ofert pracy pomiędzy krajową bazą ofert pracy a bazą danych EURES[7] oraz stworzeniem krajowej strony internetowej EURES.

[7] EURES posiada wdrożony system informacyjny, który zabezpiecza wymianę informacji pomiędzy krajami EOG.

W tym celu trwają zaawansowane przygotowania do przyłączenia systemu informatycznego PULS, obsługującego urzędy pracy, do bazy ofert pracy sieci EURES. Polska zgłoszona została do Komisji Europejskiej do udziału w projekcie pilotażowym dotyczącym przygotowania krajowego systemu informatycznego do EURES.

Kraje wstępujące do UE, w tym Polska, zobligowane zostały do utworzenia krajowej strony internetowej EURES. Ma ona spełniać przede wszystkim funkcję informacyjną wobec polskich klientów EURES. Osoby zainteresowane poszukiwaniem pracy w krajach EOG oraz pracodawcy będą mogli za pomocą strony internetowej uzyskać informacje na temat sieci EURES, przepisów prawnych w zakresie swobodnego przepływu pracowników i podejmowania zatrudnienia na terytorium państw EOG, danych teleadresowych doradców EURES w Polsce, co ułatwi nawiązanie z nimi kontaktu przez osoby zainteresowane. Na stronie tej znajdzie się również „link" do strony internetowej EURES, prowadzonej przez Komisję Europejską oraz „link" do strony internetowej zawierającej polskie oferty pracy, podawane do publicznej wiadomości przez urzędy pracy.

Zaopatrzenie w informacje

Wszyscy członkowie EURES (zgodnie z jednolitym formatem) przygotowują i aktualizują informacje o warunkach życia i pracy oraz informacje o rynku pracy, co umożliwia łatwą wzajemną wymianę informacji EURES. Aktualnie w MGPiPS trwają prace nad przygotowaniem powyższych informacji, które zostaną przesłane do Komisji Europejskiej do końca stycznia 2004 roku i udostępnione na stronie internetowej EURES po 1 maja 2004 roku.

Informacje na temat warunków życia i pracy ułatwią dostęp do informacji o prawie pracy, umowach o pracę, ustawodawstwie z dziedziny społecznej, systemie edukacji, opiece zdrowia, systemie politycznym i administracyjnym, podatkach, życiu kulturalnym, kosztach utrzymania i wielu innych. Informacje o rynku pracy dotyczą informacji na temat stanu i trendów na rynku pracy w podziale na regiony, sektory działalności, kwalifikacje pracowników, informacji na temat nadwyżek i niedoborów na rynku pracy oraz

dostępu do krajowego rynku pracy w okresie przejściowym. Wszystkie wymienione wyżej informacje mają na celu:

- pomoc osobom poszukującym pracy w podejmowaniu świadomych decyzji związanych z ubieganiem się o pracę i zmianą miejsca zamieszkania,
- ułatwianie pracodawcom rekrutacji pracowników,
- wspieranie doradców EURES w świadczeniu usług,
- ułatwienie Komisji Europejskiej dokonywania analiz mobilności międzynarodowej i podejmowania właściwych działań na rzecz jej wspierania.

Współpraca transgraniczna

Integralny i szczególnie istotny element sieci EURES stanowi mobilność na transgranicznym rynku pracy. Tego typu mobilność wspierana jest przez działalność partnerów EURES Transgraniczny[8], która opiera się na współpracy pomiędzy lokalnymi służbami zatrudnienia i innymi aktorami na rynku pracy, w szczególności organizacji pracodawców i związków zawodowych.

W Polsce deklarację utworzenia partnerstwa EURES T w okresie 2004–2007 zgłosił jeden region (województwo śląskie). Jednocześnie sześć innych regionów przygranicznych (Zachodnio-Pomorskie, Lubuskie, Dolnośląskie, Opolskie, Małopolskie i Podkarpackie) zadeklarowało prowadzenie działań zmierzających do pobudzania mobilności transgranicznej.

Nowe partnerstwo zostanie utworzone na terenie województwa śląskiego i przyjmie nazwę „EURES T Beskidy". Będzie obejmowało region przygraniczny Polski, Słowacji i Republiki Czeskiej. Po stronie polskiej w projekt ten zaangażowane są służby zatrudnienia południowej części województwa śląskiego do których należą: Filia Śląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Bielsku-Białej oraz Powiatowe Urzędy Pracy w Bielsku Białej, Cieszynie, Żywcu, Jastrzębiu Zdroju, Wodzisławiu Śląskim i Raciborzu.

[8] Więcej na temat partnerstw EURES T: B. Polańskaj-Siła, „Eures transgraniczny szansą stworzenia oryginalnego lokalnego rynku pracy", Rynek Pracy nr 2/2003 i „EURES Transgraniczny jako wsparcie swobodnego przepływu osób w Unii Europejskiej", Służba Pracownicza nr 6/2003.

Dodatkowo po stronie polskiej we współpracę zostaną włączeni tacy partnerzy jak: dwa związki zawodowe, Izby Handlu i Przemysłu oraz Izby Gospodarcze, a także Stowarzyszenie Przedsiębiorczości, Agencja Rozwoju Regionalnego, Euroregion „Beskidy" i „Śląsk Cieszyński" oraz uczelnie.

Ze strony słowackiej w projekcie uczestniczą służby zatrudnienia województwa Zilińskiego, leżącego w północno-zachodniej części Słowacji, do których należą: Wojewódzki Urząd Pracy w Zilinie oraz Lokalne Urzędy Pracy w miejscowościach Cadca, Namestovo, Tvrdosin, Kysucke Nove Mesto. Dodatkowo po stronie słowackiej we współpracę zostaną zaangażowani tacy partnerzy jak: Izby Przemysłu i Handlu, Izba Handlowa, Agencja Rozwoju Regionalnego, samorząd województwa Zilina, Uniwersytet w Zilinie, związki zawodowe i lokalna społeczność handlowców.

Stronę czeską w projekcie reprezentują służby zatrudnienia województwa Moravsko-Slezskiego, leżącego w północno-wschodniej części Czech, do których należą Urzędy Pracy w miejscowościach Ostrava, Frydek-Mistek, Novy Jicin, Opava, Karvina i Vsetin. Dodatkowo po stronie czeskiej we współpracę zostaną zaangażowani tacy partnerzy jak Izba Handlowa, Federacja Pracowników Przemysłu Metalowego, Rada ds. Edukacji i Rynku Pracy, Uniwersytet Techniczny w Ostrawie, związki zawodowe i regionalne centra poradnictwa i informacji.

3. Plan Działania EURES w Polsce na lata 2004–2007

Działalność EURES planowana jest w okresach trzyletnich. Obecny okres planowania działań przypada na lata 2004–2007. Podstawę opracowania Krajowego Planu Działania EURES na lata 2004–2007 stanowią Wytyczne dla sieci EURES, określone przez Komisję Europejską i zaakceptowane przez Grupę Strategiczną Wysokiego Szczebla EURES.

Wytyczne dla EURES na lata 2004–2007 ustalają główne osie dla strategicznego rozwoju sieci EURES w okresie 2004–2007 w kontekście reformy sieci EURES, zainicjowanej przez EURESco w postaci rewizji podstawy

prawnej EURES[9] i ustalenia Statutu EURES.[10] Do celów EURES w latach 2004–2007 zaliczono:

– dążenie do przejrzystości ofert pracy na poziomie europejskim,
– wspieranie Europejskiej Strategii Zatrudnienia,
– wkład we wzmacnianie jednolitego rynku europejskiego.

Wytyczne zawierają wskazówki na temat przygotowania przez członków EURES, planów działania na nadchodzący okres 3 lat, przedstawiają zarys postępowania administracyjnego dotyczącego zaprezentowania planów i warunki wsparcia finansowego ze strony Komisji Europejskiej w celu ich wdrożenia. W stosunku do nowych krajów członkowskich zaleca się, aby priorytety stosowane były ze szczególnym uwzględnieniem potrzeby nastawienia na budowę sieci EURES przez jej członków i partnerów.

Plany działania uwzględniają główne priorytety dla wdrażania EURES i uzgadniane są od szczebla lokalnego aż po unijny. Zawierają szczegółowy opis, w jaki sposób kraj członkowski zamierza wdrażać EURES na terenie swojego kraju. Zaplanowane działania powinny być zgodne z priorytetami określonymi w Wytycznych. Każdy Plan Działania zbudowany jest według wspólnego modelu określonego przez EURESco i uwzględnia następujące rozdziały:

I. Informacje administracyjne na temat członka EURES, zawierające jeżeli jest to stosowne, listę partnerów EURES objętych Planem Działania.
II. Opis głównych planowanych do podjęcia przez członka EURES działań, włączając w to działania międzynarodowe, transgraniczne i sektorowe wykonywane przez partnerów EURES.

[9] Decyzja Komisji Europejskiej (2003/8/EC) z dnia 23.12.2003 wprowadzająca w życie Rozporządzenie Rady (EEC) Nr 1612/68 w sprawie przejrzystości ofert pracy i podań o pracę (OJ L5/16 z dnia 10.01.2003).

[10] Reforma ma na celu wzmocnienie wiodącej roli krajów członkowskich EOG we wdrażaniu sieci EURES, kładąc silny nacisk na wyniki działań tych krajów oraz w strukturach i kompetencjach stosowanych w krajach członkowskich.

III. Informacje na temat wskazanych zasobów ludzkich i finansowych, przydzielonych do działania „na rzecz przejrzystości ofert pracy i podań o pracę”[11], włączając w to działania międzynarodowe, transgraniczne i sektorowe wykonywane przez partnerów EURES.
IV. Opis ustaleń co do oceny rezultatów planowanych działań oraz co do ich monitorowania.
V. Ocenę działań i rezultatów osiągniętych w czasie wdrażania EURES w okresie objętym poprzednimi Celami i Priorytetami (2000–2003).[12]

Polska przygotowała projekt Krajowego Planu Działania EURES 2004–2007 i dokonała jego prezentacji na spotkaniu Grupy Roboczej EURES, które odbyło się 13–14 października 2003 roku we Frascati pod Rzymem, gdzie był on przedmiotem konsultacji. Ostateczna wersja krajowego Planu Działania 2004–2007 została dostarczona Komisji Europejskiej przez Polskę 15 listopada 2003 roku.

Podstawą dla sporządzenia Krajowego Planu Działania były wojewódzkie plany działania, dostarczone Krajowemu Menedżerowi EURES, ponieważ działania EURES planowane i realizowane są zarówno na poziomie krajowym jak i regionalnym.[13]

Krajowy Plan Działania EURES w Polsce w latach 2004–2007 przewiduje realizację działań, które są spójne z priorytetami określonymi w Wytycznych EURES na lata 2004–2007.

[11] Określone jest to w części II Rozporządzenia Rady (EEC) Nr 1612/68.
[12] Rozdział V nie dotyczy Planów Działania sporządzanych przez nowe kraje członkowskie, które przystąpią do UE z dniem 1 maja 2004 r.
[13] W połowie września 2003 roku wszyscy Menedżerowie Liniowi, dostarczyli wojewódzkie plany działania Krajowemu Koordynatorowi EURES.

Priorytet 1 – Zintensyfikowanie wykorzystania sieci EURES w działalności publicznych służb zatrudnienia na całym terytorium Unii Europejskiej (EU)/Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG)

Celem priorytetu jest włączenie EURES do procesu planowania polityki publicznych służb zatrudnienia, budowa sieci EURES na poziomie krajowym, wojewódzkim i powiatowym, a także zapewnienie kadrze EURES odpowiedniej pozycji w publicznych służbach zatrudnienia. Niezbędne jest więc jasne zdefiniowanie roli i zadań kadry EURES oraz dostarczenie im odpowiednich informacji zapewniających efektywną realizację zadań.

Planowane w ramach powyższego priorytetu działania dotyczyć będą:

a) włączenia EURES do polskiego Narodowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia co zapewni zgodność działań EURES z wytycznymi Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz ich spójność z krajową polityką rynku pracy;
b) wdrożenia regulacji prawnych dotyczących EURES (projekt ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz odpowiednie Rozporządzenie) w celu zapewnienia prawidłowej i efektywnej realizacji działań EURES przez wszystkie organy zatrudnienia na poziomie krajowym, wojewódzkim i powiatowym oraz określenia zadań krajowych organów zatrudnienia i sposobu organizacji EURES w Polsce;
c) ujmowania zadań EURES w planach MGPiPS co przyczyni się do zwiększenia efektywności wykonywania i koordynowania zadań EURES na poziomie krajowym;
d) współpracy z przedstawicielami samorządu wojewódzkiego i powiatowego oraz terenowej administracji rządowej, w zakresie pełnej akceptacji działań związanych z EURES, która będzie polegać na włączeniu zadań sieci EURES do priorytetów rozwoju regionów i kierunków polityki społeczno-gospodarczej oraz priorytetów współpracy zagranicznej;
e) utworzenia i utrzymania w MGPiPS odpowiedniego zespołu realizującego zadania EURES w celu zapewnienia na poziomie krajowym, efektywnej realizacji zadań;

f) wyboru kadry EURES przez władze samorządowe na poziomie lokalnym w celu zapewnienia realizacji wszelkich działań związanych z udziałem publicznych służb zatrudnienia w EURES, a w szczególności wsparcia doradców EURES w wykonywaniu zadań, poprzez docieranie do szerokiego grona osób zainteresowanych korzystaniem z usług EURES na terenie wszystkich powiatów;
g) opracowania odpowiednich procedur komunikacyjnych na wszystkich poziomach publicznych służb zatrudnienia w celu uzyskania przez kadrę EURES pełnej informacji na temat sieci;
h) szkoleń dla kadry EURES, pracowników publicznych służb zatrudnienia, partnerów na rynku pracy oraz innych zainteresowanych osób w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu wiedzy o EURES w publicznych służbach zatrudnienia w Polsce i efektywnej współpracy przy realizacji działań EURES oraz przygotowanie doradców asystentów EURES do właściwego wykonywania ich zadań.

Priorytet 2 – Udostępnienie od 2005 r. poszukującym pracy na całym terytorium EU/EOG wszystkich ofert pracy ogłaszanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz skuteczne ich wykorzystywanie do usprawniania procesu rekrutacji i obsadzania wolnych miejsc pracy

Celem priorytetu jest usprawnienie rekrutacji międzynarodowej na całym terytorium EOG poprzez zastosowanie jednolitego systemu i wspólnych modeli, które umożliwią dalsze rozpowszechnianie ofert pracy za pomocą nowoczesnych środków przekazu. Początki funkcjonowania EURES w Polsce wymagać będą tworzenia, używania i utrzymywania odpowiednich narzędzi informatycznych, które umożliwią zarówno łatwy dostęp do informacji na temat EURES jak i do ofert pracy podawanych do publicznej wiadomości przez publiczne służby zatrudnienia. Wiedza na temat EURES wśród potencjalnych klientów zapewni efektywność świadczenia usług EURES.

W ramach tego priorytetu planuje się realizację następujących działań:
a) przygotowanie i uruchomienie krajowej strony internetowej EURES, której celem będzie umożliwienie łatwego dostępu do ofert pracy z tere-

nu EOG oraz informowanie o najważniejszych kwestiach związanych z EURES;

b) opracowanie i wdrożenie procedury postępowania z ofertami pracy EURES w celu odpowiedniego oznakowania i traktowania ofert pracy EURES i zapewnienia właściwego ich przepływu pomiędzy krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia a EURESco;
c) zintegrowanie krajowej bazy ofert pracy z bazą ofert pracy EURES pod względem informatycznym w celu zapewnienia spójności systemów pod kątem wymiany ofert pracy;
d) zapewnienie efektywnego funkcjonowania i utrzymania na właściwym poziomie zintegrowanego systemu informatycznego w celu sprawnej wymiany informacji wewnątrz sieci EURES a także pomiędzy siecią a publicznymi służbami zatrudnienia;
e) zapewnienie doradcom EURES odpowiednich narzędzi pracy (odpowiedniego sprzętu komputerowego) w celu efektywnego funkcjonowania oraz sprawnego świadczenia usług EURES;
f) współpraca z instytucjami, w których istnieje względnie duży przepływ klientów oczekujących możliwości skorzystania z bazy EURES (np. urzędy pracy, centra informacji i planowania kariery zawodowej, gminne centra informacji, akademickie biura karier, ewentualnie partnerzy społeczni i gospodarczy, centra informacji europejskiej itp.) usprawni proces rekrutacji międzynarodowej poprzez dotarcie do szerszego grona potencjalnych klientów EURES;
g) wprowadzenie do terminali dotykowych w urzędach pracy linku do bazy ofert pracy EURES i krajowej strony internetowej EURES oraz informowanie zainteresowanych klientów o sposobie korzystania z tych terminali w celu umożliwienia klientom swobodnego i efektywnego dostępu do informacji na temat usług EURES, w szczególności ofert pracy na terenie EOG.

Priorytet 3 – Zasadnicza poprawa sposobu informowania na temat wszystkich aspektów mobilności na rynku pracy, w szczególności na temat prawa swobodnego przepływu pracowników oraz zapewnienie monitorowania przeszkód w mobilności z myślą o ich usuwaniu

Celem priorytetu jest zastosowanie efektywnych działań informacyjnych i dostarczenie odpowiedniej informacji grupom docelowym na temat różnych aspektów mobilności na rynku pracy EOG oraz zapewnienie usługom EURES, świadczonym przez publiczne służby zatrudnienia, odpowiedniej jakości. Wymaga to przygotowania i wdrożenia standardu usługi EURES, opartego na standardach jakości EURES.

W ramach powyższego priorytetu planuje się realizację takich działań, jak:

a) informowanie opinii publicznej o różnych aspektach mobilności na rynku pracy poprzez krajową stronę internetową EURES w celu pomagania osobom zainteresowanym podjęciem pracy na terytorium EOG, w podejmowaniu świadomych decyzji związanych z wyborem nowego miejsca pracy;
b) określenie zasad i sposobów gromadzenia, opracowywania i rozpowszechniania informacji dotyczących warunków życia i pracy w krajach objętych siecią EURES, w tym w Polsce w celu zapewnienia sprawnego procesu przygotowywania i aktualizowania informacji dotyczących warunków życia i pracy w krajach EOG;
c) opracowanie materiałów na temat życia i pracy w Polsce, a także w każdym z krajów działania sieci EURES w języku polskim dostarczy osobom zainteresowanym pracą w krajach EOG wiedzy dotyczącej panujących tam warunków życia i pracy a doradcom EURES odpowiednich narzędzi pracy;
d) prowadzenie monitoringu zmian na rynku pracy oraz w warunkach życia i pracy w Polsce;
e) opracowanie krajowego standardu usług EURES zgodnego ze standardami jakości stosowanymi przez sieć EURES ma na celu zapewnienie świadczenia przez pracowników publicznych służb zatrudnienia usług EURES jednolitej jakości oraz umożliwienie badania poziomu satysfakcji klientów;

f) prowadzenie regularnych badań ankietowych i wywiadów wśród kandydatów do pracy za granicą w celu zbadania poziomu satysfakcji klientów, korzystających z usług EURES świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia.

Priorytet 4 – Świadczenie usług EURES bez względu na kraj zamieszkania osób z nich korzystających na terytorium EOG oraz ich udostępnianie jak najszerszemu gronu osób

Celem tego priorytetu jest zapewnienie przestrzegania podczas świadczenia usług EURES fundamentalnej zasady równego traktowania wszystkich osób, bez względu na kraj ich zamieszkania na terytorium EOG. Wymaga to uwzględnienia tej zasady w polskim standardzie usług EURES. Istotne jest, aby zwracać szczególną uwagę w ramach świadczonych usług, na grupy mniej uprzywilejowane w społeczeństwie, jak również, wraz z dalszym rozwojem usług informatycznych, umożliwiać klientom, którzy nie są obecnie w stanie korzystać z tych usług, uzyskanie tego samego poziomu usługi lub pomocy w dostępie do usług informatycznych.

W ramach priorytetu zaplanowano realizację takich działań, jak:

a) opracowanie i wdrożenie jednolitych procedur postępowania kadry EURES, zapewniających równe traktowanie wszystkich klientów bez względu na kraj zamieszkania na terenie EOG;
b) dostosowanie systemu świadczenia usług, do specyfiki grup z utrudnionym dostępem do rynku pracy, w sposób zapewniający otrzymanie jednakowego wsparcia bądź też poziomu usługi co przyczyni się do opracowania i wdrożenia systemu dystrybucji informacji opartego na analizie potrzeb klientów;
c) dostęp do terminali dotykowych zainstalowanych w urzędach pracy, połączonych z krajową stroną internetową EURES i z bazą ofert pracy EURES w celu zapewnienia wszystkim grupom społecznym jednakowego dostępu w szczególności do usług informatycznych EURES.

Priorytet 5 – Aktywna współpraca z pracodawcami i udzielanie im wsparcia w zakresie rekrutacji międzynarodowej

Celem priorytetu jest rozpoznanie potrzeb pracodawców w zakresie zapotrzebowania na usługi EURES i ich dostosowanie do potrzeb pracodawców. Początek funkcjonowania sieci EURES w Polsce, wymaga aktywnego podejścia do pracodawców, w celu informowania ich o możliwościach jakie daje EURES oraz udzielania im wsparcia przy rekrutacji międzynarodowej z terytorium EOG.

W ramach powyższego priorytetu planuje się realizację następujących działań:

a) prowadzenie analiz potrzeb lokalnego rynku pracy oraz potrzeb pracodawców z uwzględnieniem zróżnicowania sektorów gospodarki i wielkości przedsiębiorstw w celu zidentyfikowania potrzeb pracodawców oraz dostosowania ofert usług EURES;
b) dokonanie w miarę możliwości porównania, stosowanych procedur, związanych z analizą potrzeb rynku pracy;
c) prowadzenie odpowiednich działań marketingowych skierowanych do pracodawców i organizacji pracodawców co zapewni uzyskanie odpowiedniej wiedzy o możliwościach jakie daje EURES i wzmocni wizerunek EURES w Polsce, jako instytucji działającej na rzecz wspierania mobilności;
d) poszukiwanie nowych możliwości rekrutacji i doboru personelu międzynarodowego zgodne z potrzebami pracodawców w celu udzielania wsparcia pracodawcom stosownie do ich oczekiwań w tym zakresie;
e) wypracowanie różnych form kontaktów ze środowiskiem pracodawców przez doradców EURES we współpracy z powiatowymi asystentami EURES w celu dotarcia do szerszego grona pracodawców;
f) współpraca w ramach całej sieci EURES w celu planowania i organizowania wspólnych międzynarodowych działań rekrutacyjnych na rzecz pracodawców co zapewni wymianę doświadczeń w zakresie rekrutacji międzynarodowej pomiędzy krajowymi doradcami EURES a pozostałymi doradcami EURES z terytorium EOG oraz efektywne przeprowadzanie międzynarodowych działań rekrutacyjnych na rzecz pracodawców zarówno polskich jak i zagranicznych;

g) popularyzacja nowoczesnych narzędzi pomocnych w organizowaniu rekrutacji międzynarodowej (np.: video konferencji, stron internetowych, targów pracy, poradnictwa) przyczyni się to do wzbogacenia usług EURES skierowanych do pracodawców, w szczególności przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii.

Priorytet 6 – Udział w identyfikacji niedoborów (wąskich gardeł) na rynku pracy, które mogą zostać złagodzone dzięki międzynarodowej mobilności na rynku pracy oraz kształtowanie i koordynowanie działań naprawczych

Celem powyższego priorytetu jest wykorzystanie EURES jako narzędzia do kształtowania odpowiednich działań zmierzających do stopniowego osiągania równowagi na rynku pracy poprzez identyfikowanie nadwyżek i niedoborów na tym rynku pracy.

W ramach priorytetu zaplanowano realizację takich działań, jak:

a) przygotowywanie i gromadzenie informacji na temat trendów na rynku pracy, przy wykorzystaniu stosowanych w publicznych służbach zatrudnienia procedur w tym zakresie;
b) dostosowanie krajowych analiz z zakresu zawodów nadwyżkowych i deficytowych do wspólnej metodologii europejskiej oraz przekazywanie do EURESco informacji związanych z wpływem mobilności międzynarodowej na przeciwdziałanie nierównowadze na rynku pracy, według ustalonej w tym zakresie metodologii europejskiej;
c) wykorzystanie wyników analiz trendów rynku pracy oraz istniejących badań co ułatwi podjęcie odpowiednich działań w kierunku zapewnienia równowagi na rynku pracy, pobudzając mobilność międzynarodową;
d) podejmowanie współpracy z powiatowymi urzędami pracy, partnerami społecznymi i gospodarczymi w zakresie planowania i pomocy przy organizacji szkoleń i kursów, które mogłyby przyczynić się do zniesienia zidentyfikowanych wcześniej przeszkód w mobilności międzynarodowej;
e) wspieranie budowania partnerstw EURES transgraniczny, we współpracy z międzynarodową siecią EURES w celu pobudzania mobilności międzynarodowej w regionach przygranicznych.

Priorytrt 7 – Dostarczanie łatwo dostępnych i aktualnych informacji na temat prawa pracowników do swobodnego przemieszczania się w okresach przejściowych, stosowanych wobec nowych krajów członkowskich – w kontekście poszerzenia UE

Celem priorytetu jest zapewnienie obywatelom UE zainteresowanym pracą za granicą, rzetelnej i aktualnej informacji na temat warunków dostępu do rynku pracy w okresach przejściowych. Jest to wypełnieniem zobowiązania związanego z dostarczaniem i aktualizacją informacji na temat okresów przejściowych w dostępie do rynku pracy, jakie będzie stosować Polska wobec obywateli pozostałych krajów członkowskich UE.

W ramach powyższego priorytetu planuje się realizację następujących działań:

a) przygotowanie i opracowanie do dnia 1 maja 2004 r. informacji na temat krajowych zasad stosowanych wobec obywateli zamieszkałych na terenie EOG w zakresie dostępu do polskiego rynku pracy w okresach przejściowych oraz utworzenie na krajowej stronie internetowej EURES odpowiedniego działu zawierającego informacje w tym zakresie i informacje na temat zasad obowiązujących obywateli polskich w dostępie do rynków pracy na terenie EOG w okresach przejściowych;
b) zapewnienie odpowiedniego poziomu wiedzy kadry EURES, na temat okresów przejściowych w dostępie do rynku pracy na terenie EOG;
c) monitorowanie zmian w zasadach związanych z dostępem do rynku pracy państw EOG w okresach przejściowych co zapewni kompleksowość i rzetelność informacji na temat okresów przejściowych w dostępie do rynku pracy na terytorium EOG.

Priorytet 8 – Silne wspieranie rozwoju transgranicznych rynków pracy

Celem priorytetu jest przygotowanie służb zatrudnienia regionów przygranicznych do tworzenia partnerstw transgranicznych EURES a w konsekwencji pobudzanie mobilności transgranicznej.

W ramach powyższego priorytetu planuje się realizację takich działań, jak: badanie możliwości utworzenia nowych partnerstw EURES T i inicjowanie kontaktów z potencjalnymi partnerami np. w formie spotkań robo-

czych, wizyt studyjnych; przeprowadzanie analiz sytuacji społeczno-ekonomicznej i sytuacji na transgranicznym rynku pracy oraz wymiana informacji na ten temat między potencjalnymi partnerami; prowadzenie badań określających potrzeby zatrudnieniowe w regionach przygranicznych; promowanie idei utworzenia EURES T wśród potencjalnych partnerów po obu stronach granicy.

Priorytet 9 – Zapewnienie oceny osiągniętych przez EURES rezultatów oraz regularnego monitoringu działań EURES

Zgodnie z tym priorytetem członkowie EURES zobowiązują się do oceny osiągniętych przez EURES rezultatów, pod względem ilościowym i jakościowym oraz do monitorowania wszystkich działań EURES.

Priorytet 10 – Dostarczanie odpowiedniej informacji i komunikacja na temat EURES ze społeczeństwem, partnerami społecznymi i innymi partnerami na rynku pracy

Celem powyższego priorytetu jest wypracowanie strategii komunikacyjnej skierowanej do odpowiednich grup klientów na rynku pracy, która zapewni podnoszenie świadomości na temat szans jakie dają rynki pracy na terytorium EOG.

W ramach powyższego działania planuje się realizację następujących działań:

a) przygotowanie i wdrożenie odpowiedniej strategii komunikacyjnej EURES, uwzględniającej potrzeby różnych grup docelowych, korzystających z usług EURES w celu popularyzacji wiedzy na temat szans oferowanych przez europejskie rynki pracy, przy użyciu różnych narzędzi komunikacyjnych: strony internetowe, materiały informacyjne, konferencje etc.;
b) przygotowanie i wdrożenie odpowiedniej strategii marketingowej kreującej wizerunek sieci EURES jako solidnego i stabilnego partnera świadczącego bezpłatne usługi na wysokim poziomie, określającej kierunki działań, narzędzia, sposób realizacji, grupy docelowe i inne w celu wykreowania wizerunku usług EURES jako efektywnego narzędzia,

wspierającego mobilność międzynarodową na terenie EOG oraz zachęcanie zainteresowanych osób poszukujących pracy i pracodawców, do korzystania z usług EURES, podkreślając bezpłatny charakter większości z nich.

4. Monitoring działań

Z realizacji planu działania sporządzane będą roczne raporty. Do 2006 roku każdy kraj przeprowadzi niezależną, zewnętrzną ocenę jakościową i ilościową osiągniętych przez Polskę rezultatów z zakresu działań EURES. Dla zapewnienia monitoringu działań krajowych zostanie wprowadzony system miesięcznych i rocznych raportów obowiązujących doradców EURES. Prowadzone będą również raporty okresowe dotyczące uzyskania danych liczbowych odnośnie liczby klientów szukających porad na krajowych stronach internetowych EURES. Przeprowadzona zostanie również raz do roku ocena pracy doradców i asystentów EURES. W procesie monitoringu działań EURES i ocen pracy doradców i asystentów EURES, planowane jest używanie zarówno mierników ilościowych[14] jak i jakościowych. Ważną sferą określającą jakość świadczonych usług jest poziom zadowolenia klientów z oferowanych im usług EURES. Można będzie to badać posługując się formularzem ankiety. Podjęte zostaną działania zmierzające do identyfikacji rodzaju ocen usług rynku pracy przeprowadzanych na dużą skalę,

[14] Do mierników ilościowych zaliczyć można liczbę: osób korzystających z ofert pracy; pracodawców podających oferty pracy i korzystających z innych usług; klientów korzystających z porad indywidualnych; opracowanych materiałów informacyjnych; osób korzystających z informacji na temat warunków życia; wizyt i kontaktów doradców z pracodawcami; zorganizowanych seminariów i spotkań roboczych dotyczących konkretnych problemów; przeprowadzonych szkoleń i prezentacji na temat EURES; targów i giełd pracy na, których miała miejsce promocja EURES, itp.

5. Wniosek i umowa o dotację

Na realizację Planu Działania kraje członkowskie otrzymują roczną dotację (grant) z Komisji Europejskiej. Do 16 stycznia 2004 roku każdy kraj członkowski, zobowiązany jest do dostarczenia Komisji Europejskiej krajowego wniosku o dotację – dotyczy to również Polski. Wnioskowane środki będą przyznane na realizację wybranych działań w okresie od 1 maja 2004 do 31 marca 2005 roku. Wniosek o dotację powinien odpowiadać pod względem zgodności z zasadami ustanowionymi w „Wezwaniu do składania propozycji" i spójności z „Wytycznymi EURES na lata 2004–2007"[15] oraz z trzyletnim Planem Działania członka EURES. Członkowie EURES powinni zapewnić niezbędne zasoby ludzkie i finansowe do realizacji tych działań. Dodatkowo Komisja Europejska może przyznać pomoc finansową na realizację konkretnych działań, które składają się na Plan Działania. Wsparcie UE koncentrować się będzie na ograniczonej liczbie działań, aby maksymalizować ich oddziaływanie, a na okres 1.04.2004–31.03.2005 EURESco określiło 5 priorytetów kwalifikujących się do wniosku o dotację:

- Dostępność wszystkich wolnych miejsc pracy – priorytet 2
- Poprawa dopływu informacji – priorytet 3
- Współpraca z pracodawcami – priorytet 5
- Transnarodowa mobilność siły roboczej – priorytet 6
- Informacje dla opinii publicznej – priorytet 10

Priorytetowo traktowane będą jasno określone działania podejmowane wspólnie przez dwóch lub większą liczbę członków EURES w kontekście współpracy transgranicznej i transnarodowej. Dotyczy to działań podejmowanych w ramach transgranicznego partnerstwa EURES w regionach przygranicznych sąsiadujących krajów oraz działań podejmowanych w ramach partnerstwa transnarodowego pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia z dwóch lub większej liczby Państw Członkowskich sieci EURES. Na-

[15] Opublikowanymi przez Komisję Europejską 6.11.2003.

kierowane jest to na wzmocnienie współpracy w celu zwiększenia mobilności siły roboczej i reagowania w szczególności na nadwyżki i wąskie gardła w zainteresowanych krajach. Ponadto, wnioski o dotację mogą obejmować działania związane z rozwojem zasobów ludzkich w publicznych służbach zatrudnienia i w organizacjach partnerskich EURES, w szczególności działania takie jak szkolenie doradców EURES i innego personelu.

Po zaakceptowaniu przez Komisję wniosku o dotację nastąpi zawarcie Umowy o grant pomiędzy EURESco a Przedstawicielem Prawnym każdego państwa członkowskiego sieci. Pomoc finansowa przyznawana przez Komisję nie może przekraczać 95% całkowitych kosztów działań EURES proponowanych we wniosku o dotację. Pozostała część ponoszona jest bezpośrednio przez członka EURES jako wkład własny. Dotacja wypłacana będzie w dwóch transzach.

Wszystkie opisane wyżej działania mają zapewnić skuteczną integrację i udział polskich publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES z dniem 1 maja 2004 roku. Zagwarantuje to pełny dostęp obywateli naszego kraju do usług oferowanych w ramach EURES i ich efektywną realizację.

Aleksandra Rogut
Katedra Ekonomii
Uniwersytet Łódzki

Wpływ przystąpienia Polski do Unii Europejskiej na wielkość migracji siły roboczej

1. Wprowadzenie

Rozszerzenie Unii Europejskiej o kraje Europy Środkowej i Wschodniej (EŚiW) budzi dużo obaw wśród mieszkańców krajów „piętnastki". Jedną z częściej wymienianych jest obawa przed wielką falą migracji ludności z krajów przystępujących do Unii i zalania rynków pracy krajów członkowskich przez tanią i niewykwalifikowaną siłę roboczą. Badania przeprowadzone we Francji, Niemczech i Hiszpanii wykazały, że obawy te prezentuje od 1/3 do połowy mieszkańców tych krajów (Orłowski, 2001). Najbardziej jednak napływu pracowników obawiają się mieszkańcy Niemiec i Austrii, czyli krajów graniczących z państwami EŚiW i posiadających dodatkowo silne historyczno-kulturowe uwarunkowania migracyjne. W niemieckich raportach Polska wymieniana jest jako główny kraj emigracji pracobiorców (Raport Fundacji ..., 2000).

Obawy przed nadmiernym napływem siły roboczej wysuwane były również w stosunku do wcześniej przystępujących do Unii krajów: Grecji, Hisz-

panii i Portugalii. W przypadku tych krajów również zastosowano rozwiązania przejściowe, obawiając się silnej fali migracyjnej, mogącej zakłócić sytuację na rynkach pracy państw członkowskich. Okres przejściowy ustanowiony w przypadku Hiszpanii i Portugalii wynosił 7 lat. Został jednak skrócony do 6 lat, gdyż obawy przed masową migracją okazały się bezpodstawne.

2. Przesłanki migracji

Główne argumenty wysuwane przez zwolenników wprowadzenia okresu przejściowego dla krajów EŚiW to przede wszystkim:

- Znacznie niższy poziom życia w krajach kandydackich w porównaniu z krajami członkowskimi. W 2000 roku przeciętny poziom PKB *per capita* (według parytetu siły nabywczej) w Polsce, Czechach, Słowacji i na Węgrzech wynosił 11 975 USD czyli ok. 49% przeciętnego PKB *per capita* w Unii Europejskiej. W Polsce w 2000 roku poziom PKB *per capita* wynosił 9600 USD, czyli ok. 39% PKB *per capita* w UE (www.oecd.org). Warto jednak zauważyć, że te same obawy miały miejsce przy rozszerzeniu Unii o Grecję, Hiszpanię i Portugalię.W 1980 roku przeciętny PKB *per capita* w Grecji, Hiszpanii i Portugalii był na poziomie ok. 59% PKB *per capita* krajów członkowskich (Rocznik Statystyki Międzynarodowej, 1997).
- Znacznie niższy poziom płac w krajach kandydackich w porównaniu z krajami Unii. Poziom płac w Polsce stanowił w 2000 roku ok. 18% płacy w Niemczech (Orłowski, 2001). Należy jednak dodać, że poziom płac w Portugalii w 1985 roku był na poziomie ok. 22% płacy w Niemczech.
- Sytuacja na rynku pracy w Polsce. Powodem do obaw jest wysokie bezrobocie zarówno rejestrowane, jak i ukryte w Polsce. Jednakże, warto zwrócić uwagę również na charakter polskiego bezrobocia. Ok. 70%. ogółu bezrobotnych w Polsce ma niskie wykształcenie – zasadnicze zawodowe, podstawowe i niepełne podstawowe. Osoby te, słabo wykształ-

cone, nieznające języków obcych charakteryzują się bardzo niską mobilnością przestrzenną. Polscy bezrobotni są mało mobilni i w niewielkim stopniu interesują się zmianą miejsca zamieszkania, nawet gdyby umożliwiło to im znalezienie pracy. Należy również zwrócić uwagę, że wysokie bezrobocie w Polsce w latach 90. nie przekładało się na wzrost presji migracyjnej. Porównanie dynamiki bezrobocia i skali migracji zagranicznej ludności na pobyt stały wskazuje, że wzrostowi bezrobocia w końcu lat 90. towarzyszył spadek emigracji. Drugim czynnikiem wpływającym na osłabienie presji migracyjnej jest duży odsetek bezrobotnych długookresowo, który wpływa negatywnie nie tylko na motywację do pracy, ale obniża poziom życia, w wielu przypadkach uniemożliwiając znalezienie środków choćby nawet na przejazd do kraju migracji. Z tego powodu długotrwale bezrobotni nie stanowią raczej potencjału migracyjnego, mogącego zagrażać krajom członkowskim (Wierzbicki, 2001).

- Duży przyrost siły roboczej jaki będzie miał miejsce w krajach EŚiW w najbliższych latach. Całkowity przyrost zasobów pracy w latach 2001–2010 w Europie wyniesie 912 tys. osób, przy czym w krajach EŚiW wyniesie on 2 101 tys. osób, natomiast w Europie Zachodniej przyrost ten będzie ujemny i kształtować się będzie na poziomie – 2 168 tys. osób (por. Kabaj, 2000). W Polsce liczba ludności aktywnej zawodowo wzrośnie w latach 2000–2020 o ok. 960 tys. osób. Jednakże warto zauważyć, że wzrost ten będzie spowodowany głównie przez przyrost ludności wśród roczników starszych (w wieku 45 lat i więcej). Liczba ludności w wieku 15–44 lata, (czyli potencjalnych emigrantów) spadnie do 2020 roku o 570 tys. osób. Także czynnik demograficzny również nie sprzyja olbrzymiej migracji. Potwierdzeniem takiego stanowiska mogą być prognozy demograficzne, według których w 2006 r. Polska przekształci się z największego w regionie kraju wysyłającego emigrantów w kraj imigracji netto (Iglicka, 2001).
- Znaczne przeludnienie agrarne w Polsce, które ocenia się na ok. 800–900 tys. osób (Kotyński, 1999). Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że słabe wykształcenie i nieznajomość języków obcych charakteryzują-

ce znaczną część osób mieszkających na terenach wiejskich sprawia, że mobilność przestrzenna tej grupy osób jest niewielka.

- Bliskość geograficzna. Prawdopodobnie dalej utrzymają się tradycyjne powiązania geograficzne w dziedzinie migracji zarobkowej. Takie związki utrzymują się m.in. między województwami Polski Zachodniej a Niemcami oraz między Małopolską i Austrią, Podhalem i USA (Budnikowski, 2000).
- Doświadczenia z lat osiemdziesiątych. W tych latach średnioroczna migracja z Polski kształtowała się na poziomie ok. 120 tys. osób. Należy jednak zwrócić uwagę na znaczne obniżenie skłonności Polaków do migracji w latach dziewięćdziesiątych. Ocenia się, że w porównaniu do drugiej połowy lat osiemdziesiątych emigracja z Polski spadła o ok. 40%. W latach 90-tych XX wieku liczba emigrantów z Polski utrzymywała się na średnim poziomie ok. 30 tys. rocznie (Orłowski, 2001).
- Sytuacja na rynku pracy w krajach członkowskich. Pracownicy w krajach „piętnastki" boją się podniesienia już dość wysokiego poziomu bezrobocia w Unii.

3. Tendencje migracyjne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych

Pod koniec lat dziewięćdziesiątych liczba rezydentów w Unii pochodzących z krajów EŚiW szacowana była na ok. 850 tys. osób, a liczba pracujących w Unii pochodzących z krajów EŚiW na ok. 300 tys. (w przeliczeniu na cały etat). Prawie 80% z tej liczby pracuje w Niemczech i Austrii (Boeri, Brücker, 2000).

Badania wskazują, że pod koniec lat dziewięćdziesiątych liczba Polaków pracujących legalnie za granicą wynosiła ok. 300–350 tys. osób (Marek, 1998). Dodatkowo szacuje się, że ok. 300 tys. osób z Polski podejmowało pracę nielegalnie poza granicami kraju (Kryńska, 2000; Budnikowski, 2000). Liczba Polaków legalnie pracujących w Niemczech w 1999 roku oceniana była przez Federalny Urząd Pracy na ok. 67 tys. (Juszczak, 2001).

Osoby emigrujące w latach dziewięćdziesiątych to ludzie młodzi i w średnim wieku, z wykształceniem średnim, zawodowym i podstawowym (WSPTWP, 1999; Iglicka, 2001). Wśród emigrantów dominowali mieszkańcy miast. Większość emigrowała do krajów europejskich, aż 71% emigrantów wybierało Niemcy. Na drugim miejscu Polacy wybierali kraje Ameryki Północnej – USA i Kanadę (17% ogółu emigrantów). W dalszej kolejności były inne kraje europejskie, ok. 2% kierowało się do Szwecji i Austrii, ok. 1% do Francji, Wielkiej Brytanii, Włoch i Australii (Kowalewski, 2000, Iglicka, 2001).

Zauważyć można wyraźne zmiany, jakie zaszły w zachowaniach migracyjnych po 1990 roku w porównaniu do lat osiemdziesiątych. W latach dziewięćdziesiątych znacznie wzrosła liczba wyjazdów krótkookresowych (od 3 miesięcy do roku) w stosunku do migracji długookresowych (powyżej roku; Iglicka, 2001). Badania prowadzone w Niemczech wykazały, że większość Polaków tam pracujących to osoby zatrudnione w Polsce, które pracę za granicą traktują jako dodatkowy dochód. Tylko niewielka część spośród nich chce zostać w Niemczech na stałe (Juszczak, 2001). Również opracowania przeprowadzone na zlecenie Komisji UE potwierdzają te wnioski.

4. Prognozy migracji z krajów Europy Środkowej i Wschodniej (w szczególności z Polski) do Unii Europejskiej po akcesji

Prognozy polskie

Według ekspertyzy naukowców polskich (prof. Orłowskiego i prof. Zienkowskiego) w ciągu 10–12 lat po przystąpieniu do Unii wielkość migracji z Polski będzie wahać się w granicach 400–800 tys. osób w zależności od tempa wzrostu gospodarczego (przy założeniu, że zachowania Polaków nie różnią się istotnie od zachowań mieszkańców krajów południowych; Zienkowski, 2001). Pierwsza liczba dotyczy potencjalnej wielkości migracji z Polski do krajów Unii przy średniorocznym tempie wzrostu PKB w gospodarce polskiej na poziomie 7%, druga liczba – przy tempie wzrostu PKB

w Polsce na poziomie 4% rocznie. Wyniki badań wskazują, że główny strumień emigrantów skieruje się do Niemiec. Udział trzech najbliżej położonych krajów (Niemcy, Austria, Szwecja) w całej potencjalnej emigracji wahać będzie się od 45 do 60%, zależnie od wariantu.

Ponadto, od kilku lat prowadzone są badania CBOS-u dotyczące zainteresowania Polaków pracą za granicą. Według danych z maja 2001, ok. 23% respondentów odpowiedziało, że z pewnością lub prawdopodobnie spróbuje podjąć pracę za granicą. Niemal co drugi respondent dopuszczający możliwość pracy w UE chciałby pracować w Niemczech, na drugim miejscu respondenci wymieniali Francję i Wielką Brytanię. Zdecydowane zainteresowanie podjęciem pracy za granicą częściej deklarują osoby z wykształceniem podstawowym, osiągające niskie dochody.

Prognozy niemieckie

Według prognozy przedstawionej przez Fundację Friedricha Eberta, w ciągu najbliższych dwudziestu lat do Niemiec będzie napływać ok. 31–38 tys. osób rocznie z krajów, które zostaną przyjęte w pierwszym rozszerzeniu. Wielkość napływu będzie jednakże charakteryzować się tendencją malejącą (Raport Fundacji F. Eberta, 2000).

Wyniki badań niemieckich naukowców (Boeri, Brücker, 2000) wskazują, że w ciągu pierwszych lat po wprowadzeniu swobodnego przepływu osób do Unii będzie napływać z krajów EŚiW ok. 335 tys. osób rocznie. Autorzy przewidują, że ok. 35% z tej liczby stanowić będą potencjalni pracownicy. Napływ ten będzie miał jednak wyraźną tendencję malejącą. W 2010 roku ma kształtować się na poziomie ok. 150 tys. osób.

Inni niemieccy naukowcy oszacowali wielkość migracji z czterech krajów: Polski, Estonii, Czech i Węgier w latach 1998–2017. Na podstawie tych oszacowań, wyliczono wielkość migracji z Polski na nie więcej niż 925 tys. osób w ciągu 30 lat. Wynik ten zbliżony jest do oszacowań uzyskanych przez kilku niemieckich naukowców. Według Brückera, Trübswettera

i Weise (2000) straty migracyjne Polski wyniosą do 2030 roku 961 tys. osób (Kupiszewski, 2001).

Według prognozy Niemieckiego Instytutu Gospodarki z 1997 roku, wielkość potencjalnej migracji z Polski, Czech, Węgier, Słowacji i Słowenii, będzie kształtować się na poziomie 680 tys. osób po przystąpieniu do Unii. Wielkość ta charakteryzować się będzie tendencją malejącą. W 2030 roku ma wynosić ok. 340 tys. osób. Liczba imigrantów z Polski po wejściu będzie kształtować się na poziomie ok. 66 tys. osób rocznie. Jednakże w kolejnych latach wielkość ta będzie się zmniejszać osiągając w 2015 roku poziom ok. 17 tys. osób (Swakoń, 2001).

Prognozy austriackie

Według prognozy Akademii Nauk w Austrii sporządzonej w 1997 roku, po wejściu do Unii, wielkość migracji z Polski, Czech, Słowacji i Węgier będzie kształtować się na poziomie 700 tys. osób rocznie. Badanie to przeprowadzone zostało przez Fassmanna i Hintermanna metodą Gallupa. Zdefiniowali oni trzy różne potencjały migracyjne: ogólny potencjał migracyjny definiowany jako liczba osób w wieku powyżej 14 lat, które chciałyby wyemigrować za granicę, szacowana na podstawie liczby osób, które odpowiedziały pozytywnie na pytanie „czy myśli Pan o wyjeździe za granicę?", prawdopodobny potencjał migracyjny zdefiniowany na podstawie liczby osób, które zadeklarowały, iż poczyniły jakieś kroki w kierunku realizacji ich zamiaru, na przykład zebrali informacje o kraju docelowym i rzeczywisty potencjał migracyjny zdefiniowany na podstawie liczby osób, które oświadczyły, że poczyniły jakieś konkretne kroki (poszukiwały pracy, wystąpiły o pozwolenie na pracę itp.), aby zrealizować swoje plany. W Polsce ogólny potencjał migracyjny oszacowany został na ok. 4 900 tys. osób, prawdopodobny potencjał migracyjny na ok. 1 600 tys. osób, a rzeczywisty potencjał migracyjny na ok. 390 tys. osób (Kupiszewski, 2001). Autorzy oszacowali również rzeczywisty potencjał migracyjny, który napłynie do Austrii z krajów EŚiW na ok. 150 tys. osób.

Szacunki innych austriackich naukowców określają roczny napływ imigrantów do Austrii z krajów EŚiW po przystąpieniu do Unii na ok. 41 tys. osób rocznie, w przypadku przystąpienia do Unii w 2005 roku.

Prognoza Komisji Europejskiej

Warto przedstawić również stanowisko Komisji Europejskiej w sprawie migracji siły roboczej z krajów EŚiW. Z dokumentów Komisji wynika, że nie ma podstaw do obaw dotyczących wielkiej fali migracyjnej. W badaniach przeprowadzonych przez służby Komisji szacuje się, że w 2005 roku napływ pracowników z nowych krajów członkowskich będzie kształtował się na poziomie 120–150 tys. osób. W ciągu kolejnych kilku lat wzrośnie do poziomu ok. 215 tys. osób rocznie, w dalszej przyszłości będzie jednakże maleć (Gospodarcze..., 2001; Budnikowski 2000). W sprawozdaniu Komisji stwierdza się, że konsekwencje rozszerzenia Unii na rynek pracy będą ograniczone.

Badania Komisji wskazują, że w przyszłości ok. dwie trzecie imigrantów uda się do Niemiec, drugim w kolejności krajem docelowym będzie Austria (ok. 10% imigrantów; Monitor Integracji Europejskiej, 2001). Jednakże, nawet w tym przypadku presja migracyjna będzie umiarkowana (imigranci stanowić będą 1% i 1,9% populacji w wieku produkcyjnym Niemiec i Austrii; Gospodarcze..., 2001).

5. Podsumowanie

Podsumowując, można powiedzieć, że większość autorów opracowań (zarówno polskich jak i zagranicznych) dotyczących migracji siły roboczej z krajów EŚiW (w tym z Polski) do Unii Europejskiej podkreśla, że nie ma podstaw do obaw. W najbliższych latach po rozszerzeniu Unii nie dojdzie do masowych migracji. Oczywiście, nastąpi pewien przepływ pracowników z nowych do starych krajów członkowskich. Ale będzie to przepływ umiar-

kowany i niepociągający za sobą negatywnych konsekwencji dla rynków pracy w obecnych krajach członkowskich. Wyniki większości prognoz dotyczących przepływu siły roboczej w kontekście kolejnego rozszerzenia UE nie różnią się w ocenie skali zjawiska, szacowanej zazwyczaj na kilkaset tysięcy emigrantów w średnim okresie 5–7 lat, w większości zdążających do Niemiec (kilkadziesiąt tysięcy rocznie).

Jednocześnie autorzy badań podkreślają, że prognozowana wielkość migracji nie wpłynie negatywnie na rynek pracy w krajach Unii, gdyż:

- Po pierwsze, obserwowane jest postępujące starzenie się społeczeństw europejskich. Według szacunków Komisji Europejskiej do 2025 roku deficyt siły roboczej w obecnych krajach członkowskich sięgnie co najmniej 20 mln osób (Orłowski, 2001). Zatem w całej Unii utrzymanie na stałym poziomie podaży pracy w obecnych krajach Unii wymagać będzie napływu ok. pół miliona osób rocznie w latach 2005–2010, a w latach 2010–2015 nawet 1,6 mln osób rocznie. Ostatnie opracowanie ONZ wskazuje, że w samych Niemczech w najbliższych latach do zagwarantowania stabilności niemieckiej populacji niezbędny będzie średni roczny napływ ludności w wielkości ponad 300 tys. imigrantów rocznie (Monitor Integracji Europejskiej, 2001). Zatem struktura wiekowa społeczeństw zachodnich powinna wymuszać otwarcie rynków pracy dla chętnych z krajów EŚiW.
- Po drugie, w wyniku całkowitego otwarcia rynków, nastąpi znaczny napływ kapitału do krajów EŚiW, a co za tym idzie wystąpi również zjawisko migracji pewnych grup pracowników z krajów Unii do krajów kandydujących. Dla wielu pracowników z Europy Zachodniej kontrakt w Polsce stanowi skok w karierze i awans, gdyż zajmują tu oni na ogół wysokie stanowiska kierownicze. W latach 1998–1999 liczba pozwoleń na pracę w Polsce wydanych dla pracowników tylko z czterech krajów: USA, Francji, RFN i Wielkiej Brytanii była na poziomie ok. 17 tys. rocznie (Iglicka, 2001).
- Po trzecie, integracja krajów o relatywnie wysokiej relacji cen pracy do kapitału z krajami o relatywnie wysokiej relacji cen kapitału do pracy,

przynosi w efekcie przepływ czynników produkcji i zmiany relacji płac do ceny kapitału w obu krajach. Kapitał powinien zatem przepływać do krajów Europy Środkowej i Wschodniej, a ludzie powinni migrować do Europy Zachodniej. W wyniku tego procesu po pewnym czasie różnice cen czynników produkcji między krajami wyrównują się, a dobrobyt wzrasta i w jednych, i w drugich krajach. Migracja jest więc zjawiskiem korzystnym, służącym poprawie wyników gospodarczych całego integrującego się regionu, ale odbywającym się kosztem spadku płac w krajach zamożniejszych (Orłowski, 2001). Zakłada się zatem, że wskutek napływu unijnego kapitału, liczba miejsc pracy tworzonych w Polsce przez przedsiębiorstwa z Unii wchłonie znaczną część siły roboczej, kwalifikowanej obecnie jako potencjalni migranci.

- Ocenia się ponadto, że członkostwo w Unii spowoduje przyśpieszenie tempa wzrostu PKB w krajach EŚiW. Według ostrożnych szacunków służb Komisji średnioroczne tempo wzrostu PKB w tych krajach w latach 2005–2009 będzie kształtować się na poziomie 4,6% (Gospodarcze..., 2001). Wyższe tempo wzrostu ma być generowane przez wzrost inwestycji kapitałowych, zatrudnienia, postępu technicznego i wzrostu wydajności czynników produkcji. Wzrost produktywności pracy przełoży się na wzrost płac. Zgodnie z symulacjami przeprowadzonymi przez prof. Orłowskiego, szybszy wzrost gospodarczy w Polsce doprowadzi do stopniowego zrównywania się poziomów gospodarczych Polski i krajów Unii i w znacznym stopniu wpłynie na zmniejszenie presji migracyjnej (Orłowski, 2001).
- Innym, pozytywnym zjawiskiem będzie prawdopodobnie zmniejszenie liczby pracujących nielegalnie. Z jednej strony, dlatego, że dotyczy ono z reguły pracowników niewykwalifikowanych, nisko płatnych, na które zapotrzebowanie w krajach „piętnastki" maleje. Z drugiej strony część osób pracujących obecnie „na czarno" np. w rolnictwie, będzie mogła pracować legalnie. Inną jeszcze przyczyną zmniejszenia się pracujących nielegalnie Polaków jest konkurencyjna siła robocza z krajów byłego ZSRR, skłonnych pracować za wynagrodzenie niższe niż Polacy (Budnikowski, 2000).

Wszelkie analizy wskazują, że presja migracyjna po rozszerzeniu Unii Europejskiej na kraje Europy Środkowej i Wschodniej nie będzie stanowić problemu na poziomie gospodarki unijnej. Wręcz przeciwnie, migracja z nowych krajów członkowskich może dopomóc obecnym członkom UE w stawieniu czoła poważnym problemom rynku pracy, które już wkrótce pojawią się w wyniku niekorzystnych tendencji demograficznych. Argumenty, że migracja może doprowadzić do zdestabilizowania rynku pracy, spadku płac i zachwiania równowagi systemów zabezpieczenia społecznego nie tylko nie są oparte na faktach, ale wręcz tym faktom przeczą. Migracja leży w interesie zachodniej Europy, może nawet bardziej niż w interesie krajów kandydackich, dla których migracja tworzy zawsze zagrożenie „drenażu mózgów". Warto też zauważyć, że rozszerzenie Unii i szybkie wprowadzenie zasady swobody przepływu pracowników stanowi też najbardziej radykalny środek przeciwdziałania zjawiskom patologicznym, a w szczególności pracy nielegalnej, oraz tak często podkreślanemu w Unii ryzyku „dumpingu socjalnego".

Wydaje się zatem, że zmniejszeniu migracji może zatem pomóc nie zamykanie granic dla przepływu osób, ale pomoc techniczna i finansowa dla krajów Europy Środkowej i Wschodniej, zwłaszcza w polityce edukacyjnej, sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oraz polityce regionalnej.

Bibliografia

Bednarski M., E. Kryńska, P. Kubiak, L. Kucharski, E. Kwiatkowski, H. Sobocka-Szczapa, B. Suchecki [2002] *Labour market flexibility in the wake of EU accession*, IPiSS, Warszawa;

Boeri T., Brücker H. [2000] *Wpływ poszerzenia Unii Europejskiej o kraje Europy Środkowej i Wschodniej na zatrudnienie i rynek pracy w krajach członkowskich Unii (The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States)*, Berlin and Milano;

Budnikowski T. [2000] *Rynek pracy* w A. Stępniak (red) *Opinia o Raporcie Fundacji Friedricha Eberta „Rozszerzenie Unii Europejskiej na Wschód: Konsekwencje dla dobrobytu i zatrudnienia w Europie"*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa;

Głębicka K. [1999] *Migracje w Unii Europejskiej i w Polsce,* w *Społeczne skutki integracji Polski z Unią Europejską*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa;

Gospodarcze konsekwencje rozszerzenia UE – omówienie dokumentu Dyrekcji Generalnej ds. Gospodarczych i Finansowych Komisji Europejskiej, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, czerwiec 2001;

Hönekopp E., S. Golinowska, M. Horalek [2001] *Economic and Labour Market Development and International Migration – Czech Republic, Poland, Germany*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforchung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg;

Iglicka K. [2001] *Migracje zagraniczne Polaków w drugiej połowie XX wieku* w *Swobodny przepływ pracowników w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa;

Juszczak A. [2001] *Obawy przed masowym napływem pracowników z Polski do UE – czy uzasadnione?*, „Wspólnoty Europejskie" 4/2001;

Kabaj M. [2000] *Wpływ członkostwa Polski w Unii Europejskiej na zatrudnienie i przepływ pracowników* w *Korzyści i koszty członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, Instytut Koniunktur i Cen Handlu Zagranicznego, Warszawa;

Korzyści i koszty członkostwa Polski w Unii Europejskiej [1999], Kotyński J.(red), Instytut Koniunktur i Cen Handlu Zagranicznego, Warszawa;

Kowalewski J.T. [2000] *Mobilność przestrzenna* w *Mobilność zasobów pracy*, IPiSS, Warszawa;

Kryńska E. [2000] *Okresowe migracje zarobkowe* w *Mobilność zasobów pracy*,IPiSS, Warszawa;

Kryńska E. [1999] *Segmentacja rynku pracy*, „Rynek pracy" 2/1999;

Kupiszewski M. [2001] *Demograficzne aspekty wybranych prognoz migracji zagranicznych* w *Swobodny przepływ pracowników w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa;

Marek E. [1998] *Zarobkowa migracja Polaków na przełomie XX i XXI wieku* w *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, IPiSS, Warszawa;

Orłowski W.M. [2001] *Przeciw stereotypom. Rozszerzenie Unii Europejskiej o Polskę*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa;

Płowiec U. [2000] *Polska i Unia Europejska. Stan obecny i wyzwania na przyszłość*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa;

Raport w sprawie korzyści i kosztów integracji Rzeczpospolitej Polskiej z Unią Europejską, Rada Ministrów, Warszawa 2000;

Raport Fundacji Friedricha Eberta *„Rozszerzenie Unii Europejskiej na Wschód: Konsekwencje dla dobrobytu i zatrudnienia w Europie"*, marzec 2000;

Rocznik Statystyki Międzynarodowej [1997], Główny Urząd Statystyczny, Warszawa;

Stępniak A. (red) [2000] *Opinia o Raporcie Fundacji Friedricha Eberta „Rozszerzenie Unii Europejskiej na Wschód: Konsekwencje dla dobrobytu i zatrudnienia w Europie"*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa;

Stępniak A. (red) [2001] *Swobodny przepływ pracowników w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa;

Swakoń J. [2001] *Spór o rynek pracy*, „Unia Europejska" 3/2001;

Swobodny przepływ pracowników w kontekście rozszerzenia UE, Nota informacyjna Komisji Europejskiej, Monitor Integracji Europejskiej 42/2001, Warszawa;

Swobodny przepływ osób, Raport w sprawie integracji, Unia Europejska 8/2000;

Tendera Własczyk H. [2001] *Rozszerzenie UE na Wschód. Polska na tle innych krajów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa;

Wierzbicki A. [2001] *Społeczne aspekty migracji w kontekście integracji z Unią Europejską* w *Swobodny przepływ pracowników w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa; www.oecd.org;

Zienkowski L. [2001] *Ekonomiczne aspekty swobodnego przepływu pracowników rozszerzonej Unii Europejskiej* w *Swobodny przepływ pracowników w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa.

Małgorzata Denkiewicz
praktykantka w Departamencie Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców w roku 2002

W roku 2002 zezwolenia na pracę uzyskało 22 776 cudzoziemców, w tym 8 451 kobiet (37,1% ogółu wydanych dokumentów). Osoby te pochodziły ze 111 krajów, zezwolenia wydano również 12 bezpaństwowcom.

W tym samym czasie cofnięto 39 zezwoleń na pracę. Najwięcej przypadków odebrania zezwolenia na pracę zanotowano w województwie łódzkim – 18.

Do urzędów pracy złożono 27 260 wniosków o przyrzeczenie wydania zezwolenia na pracę, z czego wydano 11794 przyrzeczenia (43,2% wszystkich złożonych wniosków).

Większość wniosków o przyrzeczenie została złożona w województwie mazowieckim – 16 776 (61,5%) i województwie śląskim – 1 922 (7,05%). Najmniej wniosków zgłoszono w województwie opolskim – 256 (0,9%) i województwie świętokrzyskim – 291 (1,06%).

W województwie mazowieckim wojewoda wydał tylko w drugim półroczu 2002 r. aż 5 911 zezwoleń na pracę i 2 998 przyrzeczeń zezwoleń na pracę. Łącznie w całym 2002 roku wydano w tym województwie 8 453 zezwolenia na pracę (37,1%) i 5 470 przyrzeczeń (46,3%).

Dysproporcja między województwem mazowieckim a resztą kraju wynika zapewne z usytuowania w tym województwie stolicy kraju – Warszawy, która przyciąga wielu cudzoziemców. Najwięcej zezwoleń wydano w województwie mazowieckim cudzoziemcom pochodzącym z krajów europejskich – 7 401 (87,5%), w tym w szczególności z Francji – 1 322, z Wielkiej Brytanii – 1 123, z Ukrainy – 760 i z Niemiec – 870.

W województwie śląskim wydano 2 011 zezwolenia na pracę (8,8%), w tym 1 616 (80,3%) obywatelom krajów europejskich. Najwięcej – 337 zezwoleń wydano Włochom i Ukraińcom – 284.

Większość zezwoleń wydano pracownikom firm, nauczycielom, trenerom, natomiast najmniej zatrudnionym w sektorze rolniczym.

Najwięcej zezwoleń wydano w województwach uprzemysłowionych i zurbanizowanych posiadających wykwalifikowane kadry pracownicze i infrastrukturę gospodarczą. Bliskość granicy zachodniej i wschodniej jest również determinantą sprzyjającą zatrudnieniu cudzoziemców. Stosunkowo mało zezwoleń wydano w województwach o rozwiniętym sektorze rolniczym.

Tabl. 1. Liczba wydanych zezwoleń na pracę
w latach 1998–2002 według kontynentów

LATA	Cudzoziemcy						
	ogółem	Europa	Azja	Afryka	Ameryka Płn. i Płd.	Australia	Inne
1998	16928	10340	5235	206	1049	86	12
1999	17116	11087	4680	222	1029	76	22
2000	17802	12411	4183	224	860	82	87
2001	17038	12118	3679	257	875	85	24
2002	22776	16578	4246	399	1358	172	23

Zgody na pracę według kontynentów i krajów pochodzenia

Od początku prowadzenia badań (od 1993) najwięcej zezwoleń na pracę otrzymali cudzoziemcy pochodzący z krajów Europy – 16 578 (72,7% ogółu wydanych zezwoleń). Decyduje tu bliskość geograficzna tych krajów, dogodne połączenie komunikacyjne, sytuacja gospodarczo-społeczna w kraju pochodzenia, brak pracy, różnice poziomu życia. Tu przykładem mogą być obywatele Ukrainy, liczba zezwoleń wydanych dla tej grupy cudzoziemców pozostaje na niezmiennym, wysokim poziomie – 3 081 (13,5% ogółu wydanych zezwoleń), chociaż z tendencją zmniejszającą się.

Obywatele Niemiec otrzymali już znacznie mniej zezwoleń tj. 2 311 (10,1%) w porównaniu z obywatelami Ukrainy.

Na trzecim miejscu są obywatele Francji – 1 938 (8,5%). Można przypuszczać, że jest to związane z inwestycjami sektora spożywczego, rozwojem sieci Geant, Auchan, Carrefoure w Polsce.

Wzrosła także grupa zatrudnionych w Polsce cudzoziemców z Wielkiej Brytanii – 1 902 (8,3%), Włoch 807 (3,5%) i Danii – 484 (2,1%).

Wzrosła również liczba zezwoleń wydanych obywatelom Szwecji – 541 (2,3%).

Tendencja do wydawania większej liczy zezwoleń dla cudzoziemców z krajów Europy Zachodniej będzie pewnie wzrastać w związku z wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej i swobodnym przepływem pracowników.

Mieszkańcy kontynentu azjatyckiego otrzymali w roku 2002 4 246 (18,6%) zezwoleń na pracę.

W tej grupie najwięcej było obywateli Wietnamu – 947 (4,1% wszystkich wydanych zezwoleń), Turcji – 750 (3,2%). Dużo zezwoleń wydano również cudzoziemcom z Indii – 577 (2,5%) i Chin – 386 (1,6%).

Mieszkańcy kontynentu amerykańskiego otrzymali 1 295 zezwoleń (5,6%) w tym 1 211 to obywatele krajów Ameryki Północnej.

W tej grupie najwięcej zezwoleń na pracę wydano obywatelom USA – 959 (4,2%).

Mieszkańcom Afryki wydano w analizowanym okresie 399 zezwoleń (1,7%). W tej grupie 72 zezwolenia otrzymali Tunezyjczycy i 75 – obywa-

tele RPA. Liczba zatrudnionych Afrykańczyków wzrosła w porównaniu z poprzednim półroczem.

Obywatele Australii otrzymali w analizowanym okresie172 zezwolenia na pracę.

Zgody na pracę dla cudzoziemców według grup pracowniczych

W 2002 roku najczęściej cudzoziemcy otrzymywali zezwolenia na pracę na stanowiskach kierowniczych przedsiębiorstw – 11 594. Liczba ta stanowi ok. 50% wszystkich zezwoleń wydanych w tym okresie.

W grupie tej 3 177 otrzymali właściciele lub współwłaściciele firm. Liczba ta wzrosła o 41% w porównaniu z 2001rokiem.

Znaczną liczbę zezwoleń otrzymali cudzoziemcy na stanowiskach ekspertów i doradców – 6 090 i w grupie nauczycieli i trenerów – 4 848 (w ostatniej grupie tylko w drugim półroczu 2002 wydano 3 046 zezwoleń, czyli 63% zezwoleń wydanych w 2002 w tej grupie zawodowej).

Nadal znaczną grupę stanowią robotnicy wykwalifikowani – 2005. Najwięcej robotników wykwalifikowanych pochodzi z Francji, Niemiec, Wielkiej Brytanii,Wietnamu i Ukrainy.

Wzrosła natomiast grupa związana z medycyną . Cudzoziemcy w tej branży otrzymali 1 406 zezwoleń na pracę, w tym najwięcej Francuzi – 99, obywatele Ukrainy – 79, Wielkiej Brytanii – 51, Indii – 39 – co ciekawe w tej grupie zawodowej, za wyjątkiem Ukrainy, zezwolenia wydano tylko w drugim półroczu 2002, zatem zatrudnienie w niej cudzoziemców wykazuje wyraźną tendencję wzrostową.

Dużo zezwoleń na pracę otrzymali również cudzoziemcy zatrudnieni w branży budowlanej, łącznie 1093, w tym najwięcej – 726 w województwie mazowieckim, co łączy się z inwestycjami zagranicznymi w tym regionie.

Z pozostałych województw najwięcej zezwoleń na pracę w tym sektorze otrzymali cudzoziemcy w łódzkim – 52, śląskim – 35, dolnośląskim – 29 i wielkopolskim – 23. Jednak w wielu województwach nie wydano zezwoleń na pracę w branży budowlanej.

Wśród 22 776 zezwoleń wydanych cudzoziemcom w 2002 roku aż 15 580 (stanowi to 68,4% ogółu) otrzymały osoby z wyższym wykształceniem, a 5 437 miało wykształcenie średnie (23,7%). Jedynie nieznaczna grupa cudzoziemców legitymowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym –1 088 tj. 4,7%, bądź gimnazjalnym i podstawowym – 671 tj. 2,9%.

Najwięcej osób z wykształceniem na poziomie wyższym to obywatele krajów europejskich – 11 824. W grupie tej co ciekawe jest 2 071 obywateli Ukrainy.

Wśród obywateli krajów Unii Europejskiej duża grupa pochodzi z Niemiec – 1 725, z Francji – 1 614 i Wielkiej Brytanii – 1 620.

Wśród mieszkańców kontynentu azjatyckiego 2 362 zezwolenia otrzymali cudzoziemcy z wykształceniem wyższym w tym najwięcej z Wietnamu – 400, z Turcji – 320 osób, z Indii 432 i Chin – 232.

Z pozostałych kontynentów duża grupę stanowią również obywatele USA legitymujący się wyższym wykształceniem – 765.

Tab. 2. Zezwolenia na pracę według grup pracowniczych w I i II półroczu 2002.

	I półrocze 2002	II półrocze 2002
Stanowiska kierownicze	5898	5696
Eksperci i doradcy	2445	3645
Nauczyciele i trenerzy	1802	3046
Robotnicy wykwalifikowani	959	1046
Zawody medyczne	617	789
Budownictwo	501	592

Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców wydane w roku 2002 według form własności zatrudniających ich przedsiębiorstw

W analizowanym okresie najwięcej cudzoziemców otrzymało zezwolenia na pracę w firmach z kapitałem zagranicznym, starostowie wydali 11 761 zezwoleń, co stanowi ok. 45% ogółu wydanych zezwoleń. Z tego 8 116 wydano Europejczykom, w tym najwięcej obywatelom krajów Unii Europejskiej.

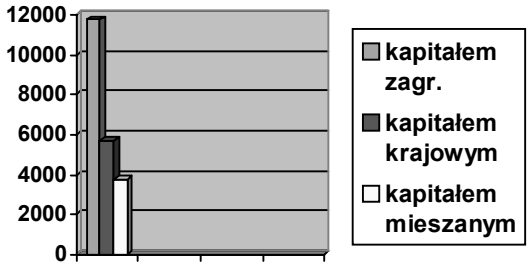
Stosunkowo najmniejszą grupę stanowią osoby otrzymujące zezwolenia na pracę w firmach państwowych. W tych przedsiębiorstwach cudzoziemcom wydano 1 564 zezwolenia na pracę, ponad 90% tych zezwoleń wydano Europejczykom –1 430. W odniesieniu do roku 2001 zanotowano niewielki spadek. W porównaniu z 2001 rokiem w grupie tej nadal przodują obywatele Ukrainy – 953 zezwoleń, którzy często są zatrudniani w szkołach jako lektorzy języków obcych.

W kategorii przedsiębiorstw z kapitałem krajowym odnotowano natomiast wzrost w porównaniu z 2001 rokiem.

W drugim półroczu 2002 zatrudnionym w nich cudzoziemcom wydano 3 285 zezwoleń, a łącznie w całym 2002 roku – 5 695, wydano o 1 034 więcej zezwoleń niż w roku 2001.

Natomiast w grupie przedsiębiorstw z kapitałem mieszanym również odnotowano wzrost z 2 424 zezwoleń na pracę wydanych w roku 2001 do 3 756 w roku 2002. W analizowanym półroczu 2002 dokument ten otrzymało 2 098 cudzoziemców.

Wykres 1. Zezwolenia na pracę cudzoziemców
według form własności przedsiębiorstw



Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom według wielkości przedsiębiorstw

W kategorii wielkości przedsiębiorstw przodują firmy do 50 pracowników – wydano w nich 14 407 zezwoleń na pracę cudzoziemcom, z czego połowę w firmach do 9 pracowników. Największą grupę stanowią tu obywatele krajów europejskich – 9 503, w tym wciąż niezmiennie najwięcej jest obywateli Ukrainy.

Cudzoziemcy pochodzący z Ukrainy są poszukiwanymi pracownikami z powodu ich konkurencyjności w otrzymywanym wynagrodzeniu w odniesieniu do pracowników polskich. Często są zatrudniani przy pracach nisko płatnych, do których pracodawcom ciężko znaleźć chętnych Polaków.

Napływ taniej siły roboczej zza wschodniej granicy łączy się z różnicą w standardach życia i sile nabywczej pieniądza.

Nie jest to zjawisko nowe, w podobnej sytuacji znajdowali się Polacy, poszukujący zatrudnienia w państwach Europy Zachodniej w latach 80-tych. W tamtych latach było to zatrudnienie w głównej mierze nielegalne; obecnie Polacy mogą podejmować – na podstawie umów rządowych – legalną pracę, np. w charakterze pracownika sezonowego. Od 1 maja 2004 r., kiedy Polska stanie się członkiem UE Polacy będą mogli znaleźć legalne zatrudnienie w UE z uwzględnieniem okresów przejściowych.

Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom według Polskiej Klasyfikacji Działalności wydane w 2002 roku

Niezmiennie od kilku lat dynamicznie rozwija się sekcja handlu i napraw, co łączy się z pewnością z transformacją polskiej gospodarki w latach 90-tych XX wieku.

W drugim półroczu 2002 cudzoziemcy otrzymali 2 715 zezwoleń na pracę w sekcji handlu i napraw, w tym 1 693 zezwoleń wydano obywatelom krajów europejskich. Łącznie w 2002 wydano w tej sekcji 5 332 zezwolenia, z czego 3 226 Europejczykom. W grupie dominują obywatele Francji – 540 i Ukrainy – po 633 zezwoleń.

W porównaniu z rokiem 2001 zanotowano wzrost w sekcji edukacji, w analizowanym okresie wydano tu 4 150 zezwoleń na pracę.

W grupie tej dominowali Europejczycy, w tym co ciekawe najwięcej – 1 172 zezwoleń otrzymali obywatele Ukrainy. Podejmują oni nisko płatne prace w sekcji edukacji, do których trudno znaleźć pracowników polskich.

W edukacji zanotowano wzrost wydanych zezwoleń na pracę w związku z obowiązkiem nauki języka obcego od klasy czwartej szkoły podstawowej i niesłabnącym zainteresowaniem nauką języków przez młodzież i osoby dorosłe. Wiele firm poszukuje native speakerów, zatem zatrudnia cudzoziemców. Wzrasta liczba szkół językowych i firm oferujących bogatą ofertę nauki języków, często bardzo egzotycznych i tłumaczenia. Równocześnie szkoły publiczne odnotowują deficyt lektorów co zmusza je do korzystania z usług zagranicznych nauczycieli, głównie Ukrainców i Białorusinów.

Natomiast w związku z niemalejącym znaczeniem języka angielskiego cudzoziemcy z Wielkiej Brytanii i USA są poszukiwanymi lektorami w prywatnych szkołach językowych.

W związku z trudną sytuacją na rynku pracy coraz więcej osób poszukuje również kursów dokształcających, zawodowych w celu podniesienia swoich kwalifikacji. Tendencja ta z pewnością utrzyma się a liczba zezwoleń wydawanych w tej sekcji będzie wzrastać.

Niezmiennie dużo zezwoleń wydano w sekcji przetwórstwo przemysłowe – 2002. W tej gałęzi dominują obywatele krajów Unii Europejskiej –

Niemcy – 801, Francuzi – 449 i Włosi – 374. Zjawisko to łączy się z pewnością z inwestycjami kapitału zagranicznego i przejmowaniem kolejnych zakładów pracy z tego sektora przez firmy zachodnioeuropejskie.

Wśród mieszkańców Azji zezwolenia na pracę w sekcji przetwórstwo przemysłowe dominują obywatele Korei Południowej – 56 i Japonii – 79. Łączy się to z pewnością z inwestycjami prowadzonymi przez firmy koreańskie i japońskie od kilku lat w Polsce, szczególnie w branży samochodowej.

W analizowanym roku wzrosła liczba wydanych zezwoleń w sekcji obsługi nieruchomości. Wydano w tym sektorze 2 483 zezwolenia na pracę, w tym najwięcej obywatelom Wielkiej Brytanii – 388, Niemiec – 295 i Danii – 169.

Łączy się to prawdopodobnie z rozwojem prywatnych agencji handlu nieruchomościami i rozwojem mieszkalnictwa.

Nową rozwojową sekcją na rynku jest również pośrednictwo finansowe. W tym sektorze wydano 843 zezwolenia na pracę. Dominującą grupą są tu Niemcy, Francuzi i Brytyjczycy. Usługi zachodnioeuropejskich agencji pośrednictwa finansowego cieszą się dobrą opinią publiczną ze względu na jakość oferowanych usług.

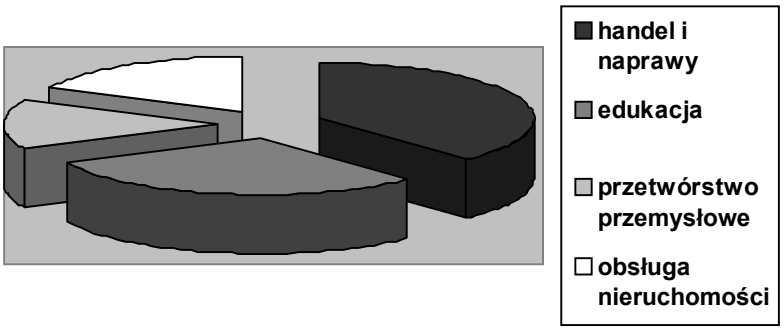
Polska jest coraz częściej odwiedzana przez turystów, głównie z Europy Zachodniej i USA. W związku z tym nadal potrzebna jest rozbudowa i modernizacja bazy turystycznej w naszym kraju. W roku 2002 wydano 1 137 zezwoleń na pracę w sekcji hotele i restauracje. W branży pracuje dużo cudzoziemców z krajów spoza Unii Europejskiej – obywateli Turcji, Syrii, Ukrainy, Chin. Zakładają oni często restauracje serwujące dania narodowe, które są atrakcją dla Polaków i turystów zagranicznych.

W sekcji budownictwo w analizowanym okresie wydano 1 102 zezwolenia na pracę. W branży tej pracują głównie obywatele krajów europejskich. Obywatele Ukrainy, Białorusi i Rosji zatrudniani są jako robotnicy na budowach, natomiast Niemcy, Francuzi, Brytyjczycy piastują wyższe stanowiska.

Branże najmniej popularne wśród cudzoziemców to: rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo – 226 zezwoleń, rybołóstwo i rybactwo – 8 zezwoleń i górnictwo – 34 zezwolenia na pracę. Niewielkie zainteresowanie tymi sekcja-

mi ma niewątpliwie związek z trudnościami ekonomicznymi przedsiębiorstw, gospodarstw rolnych i górnictwa.

Wykres 2. Zezwolenia według sekcji PKD



Okresy ważności zezwoleń na pracę wydawanych cudzoziemcom w 2002 roku

W rok 2002 najwięcej zezwoleń na pracę wydano na okres od 4 do 12 miesięcy. W tym przedziale wydano 17 947 zezwoleń, co stanowi 78,8% ogółu wydanych zezwoleń. Natomiast na okres do 3 miesięcy wydano 4 097 dokumentów (17,9%), a na okres ponad 12 miesięcy – 732 (ok. 3,2%).

Zezwolenia na okres od 4 do 12 miesięcy otrzymywali głównie mieszkańcy Europy – 12 607, co stanowi 55,3% ogółu zezwoleń.

W tej grupie najwięcej zezwoleń na okres 4–12 miesięcy otrzymali niezmiennie obywatele Ukrainy – 2 322 (18,4% ogółu zezwoleń na okres 4–12 miesięcy). Na ten sam okres ważności dużo zezwoleń otrzymali również Francuzi –1 670, Niemcy – 1 584, Brytyjczycy – 1 583 i Białorusini – 663.

Zezwolenia na pracę na ponad 12 miesięcy otrzymywali głównie Europejczycy – 631, co stanowi ok. 70% ogółu zezwoleń wydanych na okres ponad 1 roku.

W grupie tej również dominują obywatele Ukrainy – 126, Niemiec 109, Francji – 51 i Włoch – 55.

Z Azji jedynie obywatele Armenii otrzymali znaczną liczbę zezwoleń na pracę o tak długim terminie – 23. Zmalała w tej grupie liczba cudzoziemców z Wietnamu i Chin, którzy dotychczas otrzymywali zezwolenia na okres ponad 12 miesięcy. W analizowanym okresie wydano im bowiem zezwolenia krótsze na okres od 4 do 12 miesięcy, odpowiednio 832 (dla obywateli Wietnamu) i 355 (dla obywateli Chin).

Najmniej zezwoleń na okres ponad 1 roku otrzymali mieszkańcy Afryki i obu Ameryk. Łącznie dla cudzoziemców pochodzących z tych kontynentów wydano 52 zezwolenia, w tym 27 obywatelom USA.

Natomiast mieszkańcom Australii przyznano jedynie 2 dokumenty o okresie ważności ponad 12 miesięcy.

Na okres ważności do 3 miesięcy najwięcej zezwoleń wydano obywatelom Ukrainy – 633, co stanowiło ok. 28,4% ogółu zezwoleń do 3 miesięcy, Niemiec – 618 (27,7%), Wielkiej Brytanii – 290 (13%), Włoch – 211 (9,4%).

Tabl. 2. Zezwolenia na pracę według wybranych krajów pochodzenia i okresu ważności – rok 2002

KRAJE	Ogółem	Okres ważności zezwolenia		
		do 3 miesięcy	4–12 miesięcy	ponad 12 miesięcy
OGÓŁEM	**22776**	**4097**	**17947**	**732**
EUROPA	16578	185	12607	631
w tym:				
Dania	484	59	413	10
Francja	1938	5	1670	51
Niemcy	1025	14	1584	109
Szwecja	541	102	416	33
Ukraina	2311	57	2322	126
Wielka Brytania	1902	13	1583	55
Włochy	807	211	541	55

Zezwolenia na pracę według kraju pochodzenia pracodawcy zagranicznego i sekcji PKD

W drugim półroczu 2002 wydano 1 867 zezwolenia na pracę dla cudzoziemców zatrudnionych u pracodawców zagranicznych, w tym 1 611 w sektorze prywatnym.

Ze względu na kraj pochodzenia pracodawców 1 658 zezwoleń wydano dla pracodawców z krajów Europy (co stanowi 88,8%).

W tej grupie najwięcej pracodawców zagranicznych pochodziło z Białorusi – 61,8%; prowadzili oni działalność głównie w sekcji budownictwo – 98,7%. Z pozostałych krajów europejskich: pracodawcy z Wielkiej Brytanii otrzymali 222 (głównie sektor prywatny), z Niemiec – 79 (przetwórstwo przemysłowe), Szwecji – 55 (budownictwo –100%), Ukrainy – 79 (przetwórstwo przemysłowe – 99%).

Konkluzje

Cudzoziemcy otrzymujący zezwolenia na pracę stanowią coraz większą grupę zatrudnionych na polskim rynku pracy, w roku 2002 wydano 22 776 zezwoleń na pracę, co w porównaniu z rokiem wcześniejszymi stanowi wzrost o 5 738. Mimo skomplikowanej procedury uzyskania zezwolenia na pracę, Polska staje się coraz atrakcyjniejszym miejscem pracy dla obcokrajowców.

Zjawisko zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy będzie z pewnością przybierać coraz większe rozmiary. Jest to konsekwencją otwarcia polskiej gospodarki, liberalizacją przepływu osób, usług i kapitału. W związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej od 1 maja 2004 proces ten z pewnością nasili się. Zjawisko importu i eksportu kapitału ludzkiego między członkami Unii Europejskiej jest bowiem konsekwencją swobody przepływu pracowników, koordynacją systemu zabezpieczenia społecznego i europejską strategią zatrudnienia.

Spostrzeżenia z analizy zjawiska legalnej pracy cudzoziemców w roku 2002:

1. W 2002 nastąpił wzrost o 5 738 wydanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców. W analizowanym drugim półroczu 2002 cudzoziemcy otrzymali 22 776 zezwoleń na pracę i 11 724 przyrzeczenia wydania zezwoleń.
2. Najwięcej zezwoleń na pracę wydano w województwie mazowieckim – 8 453, co stanowi 37,1% ogółu zezwoleń.
3. Zezwolenia na pracę otrzymało najwięcej cudzoziemców z krajów Europy – 16 578. W pierwszej trójce krajów, których obywatele otrzymali najwięcej zezwoleń na pracę znajdują się: Ukraina – 3 081, Niemcy – 2 311 i Francja – 1 938. Zmalała natomiast liczba Wietnamczyków otrzymujących zezwolenia – do 947.
4. Około 50,1% ogółu zezwoleń otrzymali cudzoziemcy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych – 11 594, najwięcej zezwoleń wydano następującym grupom zawodowym: eksperci i doradcy – 6 090, nauczyciele i trenerzy – 4 848, robotnicy wykwalifikowani – 2 005.Wzrosła liczba zatrudnionych w zawodach medycznych – 1406.
5. Zdecydowaną przewagę mają osoby otrzymujące zezwolenia na pracę w firmach zagranicznych, stanowili oni 45% ogółu wydanych zezwoleń. Najmniej cudzoziemców otrzymuje zezwolenia na pracę w przedsiębiorstwach państwowych – ok. 6,8%. W porównaniu z 2001 rokiem nadal w grupie tej przodują obywatele Ukrainy.
6. W kategorii wielkości przedsiębiorstw przodują firmy do 50 pracowników – zatrudniono tam 63,2% wszystkich cudzoziemców, a 32% w firmach do 9 pracowników. Największą grupę stanowią tu obywatele krajów europejskich – 41,7%, w tym wciąż niezmiennie najwięcej jest obywateli Ukrainy.
7. W roku 2002 cudzoziemcy otrzymali najwięcej zezwoleń na pracę w sekcji handlu i napraw – 23,4%, w tym 60,5% zezwoleń wydano obywatelom krajów europejskich. W grupie dominują obywatele Francji i Ukrainy. W porównaniu z rokiem 2001 zanotowano wzrost w sekcji edukacji, w analizowanym okresie wydano tu 18,2% zezwoleń na pracę.
8. W analizowanym okresie najwięcej zezwoleń na pracę wydano na okres od 4 do 12 miesięcy. W tym przedziale wydano 78,8% ogółu wydanych zezwoleń. Natomiast na okres do 3 miesięcy wydano 17,9% ogółu doku-

mentów, a na okres ponad 12 miesięcy ok. 3,9% analizowanych dokumentów.

9. W 2002 roku wydano 1 867 zezwoleń na pracę dla cudzoziemców zatrudnionych u pracodawców zagranicznych. 88,8% pracodawców zagranicznych pochodziło z krajów Europy. W tej grupie najwięcej jest obywateli Białorusi – 61,8%, którzy inwestują głównie w sekcji budownictwo.

Małgorzata Wójcik
Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Chełmie
Marcin Jaworek
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Zatrudnienie sezonowe w Niemczech na przykładzie dawnego województwa chełmskiego

Wstęp

W poniższym artykule postaramy się przybliżyć problemy z jakimi spotykają się osoby podejmujące pracę sezonową w Niemczech i jakie konsekwencje wynikają z decyzji podjętych przed wyjazdem.

O tym jak duże rozmiary przyjmuje to zjawisko świadczą szacunkowe dane według których w Niemczech co roku pracuje ponad 300 tys. Polaków. Wydaje się, że bardzo duże zainteresowanie niemieckim rynkiem pracy wynika przede wszystkim z bliskiego położenia Niemiec, a także ze względu na wysokość zarobków.

Osoby podejmujące pracę sezonową w Niemczech biorą pod uwagę bieżące korzyści, tzn. wynagrodzenie otrzymywane co miesiąc, zapominając często o konsekwencjach, wynikających z faktu, iż są cudzoziemcami i stosowane są wobec nich odmienne zasady. Inaczej też traktowani są przez polskie urzędy m.in. ZUS, US i urząd pracy. Dopiero po zakończeniu pracy

i powrocie do kraju zaczynają mnożyć się pytania i wątpliwości. Ze względu na skalę tego zjawiska chcielibyśmy skierować uwagę na sytuację osób pracujących sezonowo w Niemczech oraz po ich powrocie do kraju. Wątpliwości te pojawiają się w aspekcie uprawnień pracowniczych i ubezpieczenia społecznego.

Formy legalnego zatrudnienia sezonowego Polaków w Niemczech

Zatrudnienie sezonowe Polaków na terenie Niemiec odbywa się na mocy oświadczenia podpisanego w dniu 8 grudnia 1990 roku w Warszawie przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Rzeczypospolitej Polskiej Jacka Kuronia i Federalnego Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Republiki Federalnej Niemiec Norberta Bluma o rozszerzonych możliwościach podejmowania pracy – obywatele polscy mogą podejmować zatrudnienie w Republice Federalnej Niemiec w charakterze pracowników sezonowych.[1]

Główne cechy zatrudnienia sezonowego to:

1. Wiek pracowników sezonowych – ukończone 18 lat;
2. Okres zatrudnienia – 3 miesiące w ciągu roku kalendarzowego (rolnictwo, gastronomia) lub do 9 miesięcy (objazdowe imprezy rozrywkowe);
3. Nielimitowana liczba pracowników sezonowych;
4. Praca w następujących gałęziach gospodarki:
   a) rolnictwo, hodowla, rybołówstwo,
   b) ogrodnictwo, uprawa winorośli,
   c) leśnictwo, myślistwo,
   d) przemysł drzewny (np. tartaki),
   e) produkcja żywności, przetwórstwo warzyw i owoców, wyrób soków,
   f) gastronomia, hotelarstwo, zakłady noclegowe i żywieniowe,
   g) pozostałe zakłady usługowe, wystawy, loterie, imprezy objazdowe.

[1] Podobne umowy Republika Federalna Niemiec podpisała również z Bułgarią, Słowacją, Chorwacją, Węgrami, Republiką Czeską, Rumunią i Słowenią.

W ramach umów o pracę sezonową stosowane są dwie formy zatrudnienia: umowy imienne i umowy anonimowe.

Umowy imienne

Dotyczą sytuacji, w której pracodawca niemiecki posiada i zgłasza imiennie konkretnego kandydata do pracy we właściwym dla miejsca zamieszkania pracodawcy niemieckim urzędzie pracy. Urząd pracy podejmuje w tym względzie decyzję. Decyzję tę akceptuje lub odrzuca Federalny Urząd Pracy (Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy w Bonn). W przypadku pozytywnej opinii imienną umowę przesyła do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w Warszawie. Po zarejestrowaniu umowa przesyłana jest do Wojewódzkiego Urzędu Pracy (lub jego filii) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania pracownika celem przekazania jej zainteresowanemu. Imienna umowa o pracę stanowi podstawę do ubiegania się o niemiecką wizę pobytową z prawem do pracy, którą to wizę przyszły pracobiorca otrzymuje w jednym (właściwym terytorialnie) z niemieckich konsulatów: w Warszawie, w Krakowie, w Gdańsku lub we Wrocławiu.

Umowy anonimowe

Zatrudnienie sezonowe anonimowe ma miejsce wówczas kiedy pracodawca niemiecki nie posiada kandydata do pracy i oczekuje jego wskazania przez stronę polską.

Oferta anonimowa otrzymywana określa:
- rodzaj wykonywanej pracy,
- miejsce pracy,
- wysokość wynagrodzenia,
- czas pracy,
- okres zatrudnienia,
- odpłatność za kwaterę i wyżywienie,

– stopień znajomości języka niemieckiego,
– wymagane uprawnienia (np. prawo jazdy),
– posiadanie doświadczenia zawodowego.

Wojewódzki Urząd Pracy poszukuje właściwego kandydata, który spełnia oczekiwania pracodawcy. W przypadku znalezienia odpowiedniego kandydata, wypełnia on podanie (Bewerbung fur eine Beschaftigung bis zu drei Monaten in der Bundesrepublik Deutschland), następnie podanie to przekazywane jest drogą służbową (przez MGPiPS) stronie niemieckiej. Jeśli Federalny Urząd Pracy zaakceptuje wskazanego kandydata, przesyła do Ministerstwa Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej imienną umowę o pracę. Dalsze postępowanie jest analogiczne jak w przypadku umów imiennych. MGPiPS przekazuje tę umowę właściwemu dla miejsca zamieszkania pracownika wojewódzkiemu urzędowi pracy. Ten zaś zawiadamia o tym fakcie kandydata do pracy. Po otrzymaniu umowy o pracę sezonową kolejnym krokiem jest uzyskanie wizy z prawem do pracy, której koszt oscyluje w granicach ok. 200 złotych.

Przed wyjazdem do pracy, szczególnie w przypadku zatrudnienia anonimowego, pracownik ma obowiązek nawiązania kontaktu z pracodawcą i uzgodnienia terminu przyjazdu.

Za każde uzyskane zezwolenie na zatrudnienie pracownika cudzoziemca w ramach umowy sezonowej, pracodawca niemiecki zobowiązany jest do wniesienia opłaty na rzecz niemieckiego urzędu pracy w wysokości 60,0 euro.

Pracodawca otrzymuje zwrot pieniędzy w sytuacji gdy pracobiorca złoży w wojewódzkim urzędzie pracy pisemną rezygnację z pracy, a ten drogą służbową odeśle umowę wraz z rezygnacją do MGPiPS. Następnie umowa trafia na stronę niemiecką do ZAV. We wszystkich tych urzędach rezygnacja jest odnotowywana w rejestrach i bazach danych. Fakt ten daje możliwość pracownikom polskim ubiegania się o pracę u pracodawców oferujących lepsze warunki pracy.

Uprawnienia pracownicze z tytułu zatrudnienia sezonowego w Niemczech

Każdy kto podejmuje legalną pracę u pracodawcy niemieckiego, tzn. uzyskał stosowne zezwolenie władz niemieckich może uzyskać zaliczenie takiego stosunku pracy, jako okresu zatrudnienia w Polsce w ramach uprawnień pracowniczych oraz w rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, o ubezpieczeniu społecznym i rodzinnym, jak również świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Postępowanie o takie zaliczenie regulują przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (tekst jednolity Dz.U. z 2002 r. Nr 6 poz. 56), rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 1998 r. w sprawie trybu dokonywania wpłat na Fundusz Pracy przez obywateli polskich zatrudnionych za granicą u pracodawców zagranicznych (Dz.U. Nr 166, poz. 1241 z późn. zm. art. 49 ust. 1 ptk 1).

Warunkiem uzyskania takiego zaliczenia i przewidzianych polskim prawem świadczeń, jest opłacanie za czas zatrudnienia za granicą składki na Fundusz Pracy i ubezpieczenia społeczne. Wynoszą one odpowiednio 9,75% i 45% liczone od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce ogłaszanego co kwartał przez Główny Urząd Statystyczny. Wybór świadczeń zależy od pracownika.

Aby okres zatrudnienia w Niemczech zaliczony był do uprawnień pracowniczych należy:

- przed wyjazdem do pracy zadeklarować gotowość opłacania składek na Fundusz Pracy w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla miejsca zamieszkania,
- przekazywać składki na wskazane konto bankowe w terminie określonym w ustawie (do dziesiątego dnia następnego miesiąca za przepracowany miesiąc).

Wśród uprawnień pracowniczych do których wliczony jest okres zatrudnienia za granicą można wymienić:

- prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego,
- urlop wychowawczy,
- nagroda jubileuszowa,
- dodatek za staż pracy,
- odprawa przy przejściu na emeryturę,
- odprawa pośmiertna
- zasiłek dla bezrobotnych.

W sytuacji gdy osoba wyjeżdżająca do pracy sezonowej jest zainteresowana uzyskaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego powinna:
- zgłosić przystąpienie do ubezpieczenia społecznego we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania w Polsce oddziale ZUS,
- opłacać miesięczna składkę w wysokości 45% od deklarowanego zarobku za granicą nie niższego od przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w Polsce.

Dokonywanie wpłat do ZUS daje prawo do:
- opieki lekarskiej dla zatrudnionego za granicą podczas urlopu wypoczynkowego spędzanego w kraju,
- opieki lekarskiej dla członków rodziny pozostających w kraju,
- zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych.

Osoba zainteresowana może upoważnić inną osobę do dokonywania w jej imieniu wpłat.

Wpłaty są dobrowolne, zaś w przypadku rezygnacji z ich wnoszenia, pobyt za granicą traktowany będzie jako przerwa w zatrudnieniu dla uprawnień pracowniczych. Okres zatrudnienia w Niemczech, w trakcie którego dokonywane były składki do niemieckiego ubezpieczenia społecznego, będzie stanowił podstawę do roszczeń o niemieckie świadczenia (zasiłki chorobowe, macierzyńskie, wypadkowe i emerytalno-rentowe).

Należy również pamiętać, iż po zakończeniu pracy w Niemczech pracodawca niemiecki zobowiązany jest do wystawienia świadectwa pracy (tzw. Arbeitsbestatigung).

Podatki

Wynagrodzenie otrzymywane z tytułu zatrudnienia podlega opodatkowaniu w Niemczech zgodnie z przepisami ustawy o podatkach od dochodów. Polscy pracownicy zaliczani zostają do pierwszej klasy podatkowej (najwyższej), tzw. Steuerklasse I, która wynosi ok. 20%, w zależności od wysokości stawki godzinowej, z uwagi na fakt przebywania w Niemczech bez rodzin. Każdy zatrudniony zobowiązany jest do pobrania z urzędu finansowego karty podatkowej (Lohnsteuerkarte) i złożenia stosownego oświadczenia za dany rok kalendarzowy. Jednakże w przypadku pracowników sezonowych, którzy są zatrudnieni do 50 dni roboczych pracodawca odprowadza tylko tzw. podatek zryczałtowany i pracownicy sezonowi nie mogą się w zasadzie ubiegać o zwrot podatku.

Zgodnie z umową między Polską Rzeczpospolitą a Republiką Federalną Niemiec w sprawie zapobieżenia podwójnemu opodatkowaniu w zakresie podatków od dochodu i majątku z 18 grudnia 1972 r. wraz z dodatkowym protokołem (Dz.U. z 1975 r. nr 31, poz. 163 ze zmianami) – dalej z umową polsko – niemiecką, wynagrodzenie jakie otrzymał polski pracownik za pracę w Niemczech nie podlega opodatkowaniu w Polsce. Podatek od tego wynagrodzenia został odprowadzony do niemieckiego urzędu skarbowego. Natomiast polskie urzędy sprawdzają jedynie, czy suma dochodów polskich i niemieckich nie kwalifikuje się (po odliczeniu ulg) do wyższego progu podatkowego, co wiąże się z koniecznością wyższego opodatkowania dochodów uzyskanych w Polsce (zasada progresji). W przypadku, gdy osoby w danym roku otrzymywały wynagrodzenie jedynie za pracę w Niemczech, nie muszą składać w Polsce w związku z tym zeznania podatkowego, ponieważ uzyskane wynagrodzenie nie ma wpływu na wysokość opodatkowania w Polsce.

Ochrona prawna

Zatrudnienie pracowników polskich następuje na podstawie zawartej na piśmie umowy o pracę i zgodnie z uzgodnioną między państwami procedurą. Polscy pracownicy zawierają umowy określone w czasie, które kończą się z upływem terminu ich ważności – bez wypowiedzenia. W sytuacji rażącego naruszania praw bądź nie wywiązywania się pracodawcy ze swoich obowiązków, pracownik może zgłosić ten fakt w niemieckim urzędzie pracy. Natomiast ewentualna pomoc ze strony polskich placówek konsularnych polega na udzieleniu zwrotnej pożyczki na powrót do Polski.

Ubezpieczenie społeczne

Polscy pracownicy w Niemczech podlegają zasadniczo obowiązkowi ubezpieczenia w zakresie ubezpieczeń społecznych (kasa chorych, ubezpieczenie pielęgnacyjne, ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków i ubezpieczenie na wypadek bezrobocia). Za wyjątkiem ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, ubezpieczenie społeczne przestaje być obowiązkowe wtedy, gdy zatrudnienie w przeciągu jednego roku (nie roku kalendarzowego) nie przekroczy dwóch miesięcy lub 50 dni roboczych i nie ma ono charakteru zawodowego. Zawodowość nie występuje zwłaszcza przy zatrudnianiu uczniów, studentów, gospodyń domowych, pracowników samodzielnych oraz podczas płatnego urlopu wypoczynkowego. Dla udokumentowania zwolnienia z obowiązku ubezpieczenia, pracobiorca musi przedłożyć pracodawcy kwestionariusz dla stwierdzenia podlegania lub zwolnienia z obowiązku ubezpieczenia. Jeżeli pracobiorca nie jest ubezpieczony na wypadek choroby, to pracodawca zawrze dla niego porównywalne prywatne ubezpieczenie na wypadek choroby. W przeciwnym wypadku pracodawca ponosi pełne ryzyko finansowe w razie choroby pracobiorcy.

Przebieg pośrednictwa

Wątpliwości pojawiają się już od chwili odbierania umowy w wojewódzkim urzędzie pracy, aż do powrotu do kraju dlatego prześledzę cały ten proces i zwrócę uwagę na wątpliwości w poszczególnych etapach.

Odbierając umowę o pracę sezonową beneficjenci otrzymują „Kwestionariusz stwierdzający obowiązek ubezpieczeniowy / zwolnienie od obowiązku ubezpieczeniowego polskich pracobiorców sezonowych". Jest to 2 – stronicowy uniwersalny druk, gdzie każda z osób pobierających umowę powinna zaszeregować swoją osobę w jedną z przedstawionych sytuacji:

1) zatrudnienie w kraju pochodzenia
2) samodzielna działalność w kraju pochodzenia
3) brak zatrudnienia
4) nauka szkolna/ studia wyższe
5) renta i emerytura
6) gospodyni domowa
7) inne dane

W zależności od statusu osoby wypełniającej druk informacje potwierdzane są przez:

– pracodawców wraz z podaniem czy wyjazd do Niemiec odbywa się w ramach urlopu płatnego, bezpłatnego czy zwolnienia z pracy,
– KRUS jeśli osoba wyjeżdżająca do pracy sezonowej opłaca składki na rolnicze ubezpieczenie społeczne, wójta gminy właściwego dla miejsca gdzie rolnik ma swoje pole, bądź samą osobę zainteresowaną gdy ta prowadzi działalność gospodarczą,
– szkołę lub wyższą uczelnię w sytuacji gdy umowę o pracę otrzymała osoba ucząca się lub studiująca,
– ZUS w przypadku rencistów lub emerytów. Dopuszcza się też możliwość przestawienia niemieckiemu pracodawcy kserokopii odcinka renty lub emerytury,
– powiatowy urząd pracy na podstawie ewidencji bezrobotnych z danego powiatu.

Druki te zostały przekazane wojewódzkim urzędom pracy przez stronę niemiecką za pośrednictwem MGPiPS. Są one potrzebne pracodawcom niemieckim zatrudniającym Polaków do zwolnienia bądź obowiązku ubezpieczenia pracowników polskich „dla celów ubezpieczeniowo-prawnej oceny zatrudnienia" – jak można przeczytać w druku.

Pracodawcy z reguły wolą zatrudniać osoby pracujące, rolników, osoby prowadzące działalność gospodarczą, rencistów lub osoby uczące się, gdyż są oni zwolnieni z opłaty dużej części składek na ubezpieczenie społeczne (kasę chorych, ubezpieczenie pielęgnacyjne, ubezpieczenie emerytalne, wypadek bezrobocia). Dzięki temu koszty, które ponosi pracodawca niemiecki zmniejszają się. Inaczej jest w przypadku osób bezrobotnych lub utrzymujących się z innych źródeł niż wyżej wymienione. W przypadku tych osób pracodawca ponosi pełne koszty ubezpieczenia. Z tego też powodu pracodawcy stawiają często Polakom warunek, aby przedłożyli „Kwestionariusz" wypełniony w odpowiedni sposób, dający możliwość korzystania z ulg. Nacisk na polskich pracowników jest tak duży, że w sytuacji gdy są oni osobami bezrobotnymi niezarejestrowanymi, bojąc się utraty możliwości pracy, wykazują, że są ubezpieczeni. Zagrożeni lub nieświadomi działają na swoją niekorzyść, ponieważ w Niemczech nie podlegają obowiązkowi ubezpieczeniowemu w całości. Są tylko ubezpieczeni z tytułu następstw nieszczęśliwych wypadków.

W trudnej sytuacji znajdują się także osoby będące w okresie wypowiedzenia, bądź mające umowę o pracę na czas określony. Zdarza się sytuacja, i to nie sporadyczna, że osoby te odbierając umowę w urzędzie pracy są jeszcze osobami pracującymi. Pracodawca potwierdza więc stosunek pracy, choć w krótkim czasie zostaje on rozwiązany i dana osoba przed wyjazdem do pracy sezonowej faktycznie jest osobą bezrobotną niezarejestrowaną, a więc nie są odprowadzane składki ubezpieczeniowe. Pracodawca niemiecki jest także zwolniony z tego obowiązku. Wówczas, podobnie jak poprzednio, Polak – pracownik sezonowy pozostaje nie ubezpieczony w Polsce, zaś w Niemczech pracodawca nie ma obowiązku go ubezpieczyć poza ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Kolejnym paradoksem jest sytuacja osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, które mają obowiązek zgłoszenia podjęcia pracy. Zgłaszając podjęcie pracy sezonowej robią to z kilkudniowym czy kilkutygodniowym wyprzedzeniem. W tym czasie urząd pracy potwierdza im, że pozostają w ich rejestrach. Jednak z dniem rozpoczęcia pracy są wykreślani z tego rejestru z tytułu podjęcia pracy za granicą. A więc zmienia się ich status i stają się osobami pracującymi. Przestają więc podlegać ubezpieczeniu społecznemu w Polsce, ale w Niemczech nie podlegają pełnemu ubezpieczeniu.

Zdarza się, że renciści podejmujący prace sezonową w Niemczech nie przedkładają druku „Kwestionariusza" do ZUS, lecz w zamian dołączają kopię odcinka renty. Wynika to z obawy przed utratą świadczenia. Zdarzały się bowiem przypadki, że osoba będąca na rencie przedłożyła druk „Kwestionariusza" w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. ZUS potwierdził fakt przebywania na rencie, ale w krótkim czasie nakazał stawienie się na Komisję w celu ustalenia stanu zdrowia osoby wyjeżdżającej do pracy, a w konsekwencji wstrzymywał wypłatę świadczenia wraz z uchyleniem renty.

Następna rubryka w „Kwestionariuszu" to „Pełnienie funkcji gospodyni domowej w kraju pochodzenia". Rubryka ta najczęściej jest wypełniana przez kobiety bezrobotne niezarejestrowane w urzędzie pracy, nie uczące się, korzystające z pomocy społecznej. Wypełnienie jej nie wymaga potwierdzenia przez instytucje, wystarczy zakreślić odpowiedź „tak" lub „nie". Niestety w Polsce, w odróżnieniu od Niemiec, status gospodyni domowej jest inny i nie są z tego tytułu odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne. Jednak stronie niemieckiej wystarczy deklaracja osoby wypełniającej druk, że jest gospodynią domową i pracodawca zwalniany jest ze składek na kasę chorych, ubezpieczenie pielęgnacyjne, ubezpieczenie od bezrobocia i ubezpieczenie emerytalne.

Pracodawcy niemieccy nie są zainteresowani zatrudnianiem osób, które wypełniają „Kwestionariusz" w punkcie „Inne dane". Polacy wpisują nieraz, że są np. na utrzymaniu rodziny (w Polsce dotyczy to najczęściej osób bezrobotnych niezarejestrowanych). Nie uprawnia to jednak pracodawcę

niemieckiego do korzystania z ulgi w postaci mniejszej składki na ubezpieczenie społeczne i dlatego niechętnie zatrudniają takie osoby. I znów sytuacja powtarza się. W obawie przed utratą szansy zarobkowania Polacy potwierdzają, informację o ubezpieczeniu na terenie kraju, pozbawiając się w ten sposób ubezpieczenia (poza ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków, które jest obowiązkowe).

Ponadto w wojewódzkim urzędzie pracy oprócz umowy i „Kwestionariusza" przyszli pracobiorcy zostają zapoznani z możliwością dokonywania wpłat na Fundusz Pracy z tytułu podjęcia pracy za granicą. Wpłaty te są zmienne co kwartał i na dzień dzisiejszy wynoszą około 210 zł za miesiąc (9,75% przeciętnego wynagrodzenia). Wpłaty są dobrowolne, jednak szczególnie wskazane osobom pobierającym zasiłek dla osób bezrobotnych. Dzięki wpłatom na Fundusz Pracy osoba powracająca z wykonywania pracy sezonowej w Niemczech będzie mogła uzupełniająco odebrać pozostałe należne zasiłki. Jednak problem polega na tym, że osób bezrobotnych najczęściej nie stać na dokonywanie comiesięcznych wpłat. Szczególnie, że wpłat tych należy dokonywać w trakcie wykonywania pracy, w ustalonych terminach i w odpowiedniej wysokości. Nie można ich dokonać po zakończeniu pracy, jednorazowo chociaż taka możliwość byłaby najbardziej optymalna dla wyjeżdżających do pracy . Dopiero w tym momencie dysponują oni większa ilością pieniędzy i dokonanie wpłat nie jest wielkim obciążeniem. Wpłata w innym terminie niż ustawowo ustalony powoduje utratę prawa do zasiłku, bez możliwości zwrotu pieniędzy, bo tego nie przewiduje ustawodawca. W sytuacji gdy wpłaty dokonuje osoba trzecia, nie zawsze dokładnie poinformowana przez osobę wyjeżdżającą, zdarzają się przypadki wpłat z opóźnieniem czy nie w pełnej wysokości. Skutkuje to wówczas utratą źródła dochodu jakim jest zasiłek dla bezrobotnych. Wówczas strata tych osób jest podwójna: utrata prawa do zasiłku i koszty poniesione z tytułu dokonania wpłat składek na Fundusz Pracy.

Jeszcze większy kłopot sprawia sytuacja zaliczenia pracy sezonowej w Niemczech do uprawnień emerytalno-rentowych. Ze względu na wysoką składkę (45% przeciętnego wynagrodzenia, około 950 zł) żadna z osób podejmująca pracę sezonową nie deklaruje i nie dokonuje wpłat z tego tytułu.

Z tego samego powodu nie robią też tego pracodawcy niemieccy. Z comiesięcznego wynagrodzenia Polaków nie są odprowadzane składki emerytalno-rentowe. Pracodawcę zwalnia z obowiązku dokonywania wpłat na ubezpieczenie emerytalne dostarczony przez polskich pracowników „Kwestionariusz stwierdzający obowiązek ubezpieczeniowy/zwolnienie od obowiązku ubezpieczeniowego polskich pracobiorców sezonowych". Zatem praca sezonowa, chociaż legalna nie jest wliczana do okresu uprawniającego do emerytury w Polsce, ani nie będzie uprawniać do cząstkowej emerytury niemieckiej[2].

W momencie gdy interesant odbierze umowę o pracę i dokona formalności wizowych wyjeżdża do pracy w Niemczech. Pracownik polski podlega ubezpieczeniom, ale dopiero z chwilą podjęcia pracy na terenie Niemiec. Jednak w trakcie dojazdu do pracodawcy pracownik nie jest chroniony przez prawo niemieckie. Dlatego Polacy wyjeżdżający do pracy winni ubezpieczyć się na przejazd do pracy i do momentu rozpoczęcia pracy. Były przypadki, gdzie pracownik po przyjeździe do Niemiec, a przed przystąpieniem do pracy uległ wypadkowi. W sytuacji braku ubezpieczenia pracownik musiał sam ponosić koszty leczenia, które w Niemczech są w porównaniu do Polski bardzo wysokie. Niestety tylko sporadycznie zdarzają się przypadki ubezpieczenia na przejazd do pracodawcy. Powód jest jeden – brak pieniędzy. W przypadku choroby zostaje zachowane prawo do wynagrodzenia, jeśli pracownik przepracował wcześniej co najmniej 4 tygodnie.

A co z ubezpieczeniem rodziny osoby wyjeżdżającej? Sytuacja jest prosta gdy członkowie rodziny są osobami pracującymi, uczącymi się czy rencistami. W tych przypadkach są osobami ubezpieczonymi. O wiele trudniejszy jest przypadek osób bezrobotnych samotnie wychowujących mało-

[2] Aby otrzymać emeryturę niemiecką, pracodawca musi przede wszystkim odprowadzać składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe do tzw. Landesversicherungsanstalt LVA, a pracownik musi posiadać numer i książeczkę ubezpieczeniową. W myśl niemieckich przepisów osoba, która przepracowała w Niemczech co najmniej 6 miesięcy i ma co najmniej 60 miesięcy ubezpieczeniowych nabywa prawo do emerytury. Warto pamiętać, że do pobierania emerytury są obecnie uprawnione osoby, które ukończyły 65 rok życia i dotyczy to zarówno kobiet jak i mężczyzn. Wysokość emerytury niemieckiej zależy od wysokości wcześniej odprowadzanych składek.

letnie dzieci (nie podlegające jeszcze obowiązkowi nauki). W tej sytuacji aby dziecko mogło korzystać np. z bezpłatnej opieki lekarskiej rodzic wyjeżdżający do pracy powinien zgłosić swój wyjazd w ZUS podając czas swojej nieobecności (napisać oświadczenie). Osoby przejmujące opiekę nad dzieckiem (np. dziadkowie) powinny zgłosić do ubezpieczenia na ten okres dziecko.

Wyjazdy sezonowe do Niemiec osób z regionu chełmskiego – informacje ogólne

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Filia w Chełmie obejmuje swoimi działaniami powiaty: chełmski, krasnostawski i włodawski.

W okresie od stycznia do końca września 2003 roku do Filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Chełmie wpłynęło ogółem 2147 umów sezonowych do Niemiec. W tym samym okresie wydano 1981 umów, a zwrócono 67 umów (z uwagi na rezygnację z wyjazdu – 21 umów, z powodu nieodebrania w terminie – 46 umów).

Wśród 1981 osób, które odebrały umowę o pracę sezonową w okresie trzech kwartałów 2003 roku 1052 stanowiły osoby pracujące, rolnicy, emeryci, renciści, uczące się lub studiujące. Drugą grupę liczącą 597 beneficjentów odbierających umowę sezonową stanowili bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy w Chełmie, Krasnymstawie i we Włodawie. Najmniej licznie reprezentowana była grupa osób bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach pracy – 332 osoby. W omawianym okresie do WUP Lublin Filii w Chełmie wpłynęło 10 anonimowych ofert pracy sezonowej z których skorzystało 11 osób. Doboru kandydatów dokonano na podstawie bazy danych osób chętnych do pracy. Baza taka jest na bieżąco aktualizowana i uzupełniana o kolejnych kandydatów zgłaszających się do urzędu.

Dla porównania w okresie styczeń – wrzesień 2002 roku do Filii WUP w Chełmie wpłynęło 2029 umów, wydano zaś 1851.

Jak widać legalna migracja zarobkowa do Niemiec mieszkańców regionu dawnego województwa chełmskiego utrzymuje się na podobnym pozio-

mie. Chociaż sytuacja na lokalnym rynku pracy jest trudna, to z danych liczbowych wynika, że najczęściej do pracy za granicą wyjeżdżają osoby, które posiadają źródło dochodu w Polsce (wynagrodzenie z tytułu pracy, renta, emerytura, działalność gospodarcza). Pracę sezonową w Niemczech traktują jako dodatkowe źródło dochodu. Zarobione w Niemczech pieniądze wydają najczęściej na zakupy „ekstra" (np. samochód, meble czy remont mieszkania). Dla osób bezrobotnych decydujących się na pracę za granicą otrzymane wynagrodzenie jest przeznaczane na bieżące potrzeby rodziny (np. spłata zaciągniętych pożyczek czy długu u rodziny, zakup wyprawek szkolnych dla dzieci, zakup opału na zimę). Niestety taki wyjazd jest często zbyt dużym obciążeniem dla budżetu domowego (zakup wizy, biletu na autobus i wymiany na drogę). Utrudnieniem jest też to, że pracodawcy niemieccy niechętnie zatrudniają osoby, które nie posiadają ustabilizowanej sytuacji ubezpieczeniowej w kraju.

Jednocześnie można coraz częściej zaobserwować zjawisko nieodbierania umów sezonowych. Najwięcej nieodebranych umów sezonowych zwracanych jest pracodawcom niemieckim za pośrednictwem Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z końcem roku. Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Chełmie w grudniu 2002 roku 47 umów. Dane szacunkowe za grudzień 2003 rok mówią o 60 nieodebranych umowach. Polacy, którzy starali się o wyjazd do pracy w Niemczech (poprzez znajomych, urząd pracy) po otrzymaniu zawiadomienia, że w wojewódzkim urzędzie pracy jest do odebrania umowa nie zgłaszają się po nią. Nieraz jest to podyktowane zdarzeniem losowym np. chorobą. Często zdarza się jednak, że pracownicy polscy, szczególnie ci, którzy jeżdżą do pracy po raz kolejny do tego samego pracodawcy, chcą polepszenia warunków płacy, bądź zmiany miejsca pracy. Nie decydują się wówczas na odbiór umowy i szukają osobiście bądź za pośrednictwem znajomych innego pracodawcy.

Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz
Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej

Europejski Fundusz Społeczny – partnerstwo w projektach społecznych jako instrument kształtowania współpracy

Podobnie jak w przypadku projektów infrastrukturalnych, również w przypadku projektów realizowanych w obszarze polityki społecznej coraz częściej daje się zauważać tendencję do angażowania różnorodnych partnerów w realizację zadań tradycyjnie uważanych za zadania właściwe dla samorządów lub państwa. Włączenie nowych partnerów do realizacji niektórych polityk krajowych stanowi nowe podejście, zarówno w rozwoju nowej administracji, jak i stworzeniu gwarancji na świadczenie lepszych i skuteczniejszych usług. Budowanie partnerstwa wykraczającego poza dotychczasowe podziały zadań i kompetencji znajdujących się w poszczególnych sektorach polityki państwa, również w przypadku projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) stanowi jeden z najważniejszych warunków właściwego i skutecznego wykorzystania dostępnych środków.

Wśród modeli partnerstw stanowiących przedmiot badań i analiz naukowych oraz możliwych do wykorzystania w realizacji projektów w ramach EFS wyróżnić można:

– partnerstwo publiczno-prywatne (PPP) oraz
– partnerstwo obywatelskie[1].

PPP rozumiane jest jako współpraca jednostek sektora publicznego z firmami o kapitale prywatnym, także zagranicznym, w realizacji zadań właściwych dla sektora publicznego. Partnerstwo obywatelskie to włączenie obywateli do zarządzania sprawami publicznymi oraz wykonywania usług publicznych. Stanowi ono odzwierciedlenie realizacji europejskiej koncepcji społeczeństwa obywatelskiego, w którym szczególna rola przypada organizacjom pozarządowym.

Europejski Fundusz Społeczny, poprzez programy operacyjne przewidziane do realizacji w latach 2004–2006, stwarza nowe istotne możliwości praktycznego promowania idei partnerstwa w obszarze polityki społecznej.

Zasady wdrażania EFS w Polsce w pierwszych latach członkostwa Polski w Unii Europejskiej były wielokrotnie omawiane na łamach *Rynku Pracy*. Na potrzeby niniejszego opracowania przypomniane zostaną jedynie podstawowe informacje dotyczące programów operacyjnych EFS, natomiast akcent położony zostanie na sposoby wykorzystania koncepcji partnerstwa oraz warunki jego tworzenia. Szczególne miejsce poświęcone będzie zasadom Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, dla której partnerstwo jest podstawą wdrażania.

Programy operacyjne Europejskiego Funduszu Społecznego

Europejski Fundusz Społeczny finansuje projekty realizowane w ramach trzech programów operacyjnych:
– Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL),
– Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) – wyłącznie Priorytet 2,
– Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

[1] Krzysztof Szczerski, „Partnerstwo obywatelskie. Problematyka relacji administracji publicznej z organizacjami obywatelskimi”, Służba Cywilna nr 5 – jesień-zima 2002/2003.

W ramach SPO RZL realizowane będą działania zgrupowane w dwóch priorytetach. Pierwszy z nich – *Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej* – ma na celu wzmocnienie potencjału instytucjonalnej obsługi klientów służb zatrudnienia, pomocy społecznej i innych instytucji działających na rzecz ogółu osób poszukujących pracy i bezrobotnych oraz osób z grup szczególnego ryzyka. Ważne jest również podejmowanie w ramach tego priorytetu działań na rzecz zapewnienia równości szans. Priorytet drugi – *Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy* – koncentruje się na wzroście inwestycji w rozwój zasobów ludzkich, a w szczególności zwiększeniu nakładów na wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie uczenia się.

ZPORR jest programem operacyjnym finansowanym z dwóch funduszy strukturalnych: EFS oraz Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Działania na rzecz rozwoju zasobów ludzkich podejmowane w ramach SPO RZL i ZPORR wzajemnie się uzupełniają, przy czym ZPORR odpowiada na potrzeby poszczególnych regionów, a działania podejmowane w jego zakresie odzwierciedlają regionalne strategie rozwoju. EFS w ramach ZPORR finansuje działania, które realizowane są w ramach drugiego priorytetu programu *Wzmocnienie regionalnej bazy ekonomicznej i zasobów ludzkich*. Projekty realizowane w ramach tego priorytetu powinny koncentrować się w szczególności na obszarach wiejskich, restrukturyzowanych oraz wszędzie tam, gdzie występują bariery dla rozwoju opartego o wewnętrzne zasoby.

Zarówno w przypadku SPO RZL jak i ZPORR projektodawcami mogą być instytucje sektora publicznego, prywatnego, organizacje pozarządowe, czyli tzw. trzeci sektor oraz partnerzy społeczni. Różnice wynikające z możliwości ubiegania się o finansowanie projektów przez różnych partnerów wynikają z charakteru podejmowanych działań. Szczegółowe informacje dotyczące potencjalnych projektodawców umieszczone są w dokumentach programowych oraz *Poradniku dla projektodawców*. Bez względu jednak na status organizacji reprezentowanej przez projektodawcę ważne jest to, że w większości przypadków o finansowanie projektu może on występo-

wać samodzielnie. W niektórych jednak sytuacjach utworzenie partnerstwa na potrzeby realizacji projektu jest premiowane przy ocenie i bywa warunkiem koniecznym do otrzymania finansowania.

Jednym z wielu celów zakładanych przez SPO RZL i ZPORR jest wypracowanie modelu współpracy, budowy lokalnego partnerstwa i stworzenie platformy wymiany informacji. Zaangażowanie głównych aktorów i partnerów w realizację projektów stanowi często podstawę sukcesu projektu. Rozwijanie dialogu i włączanie partnerów społecznych do działań na rzecz społeczności lokalnych, szczególnie (w przypadku EFS) do działań na rzecz rynku pracy pozwala na popularyzowanie idei partnerstwa i wspierania inicjatyw lokalnych.

Współpraca sektora publicznego z sektorem prywatnym w zakresie szkoleń i tworzenia nowych miejsc pracy oraz utrzymywania miejsc pracy jest niezbędna w walce z bezrobociem. Wspólne działania podejmowane przez sektor publiczny i organizacje pożytku publicznego zwiększają szanse na stworzenie efektywnych metod walki z wykluczeniem społecznym i marginalizacją. Szczególną rolę do spełnienia w procesie rozwoju kształcenia ustawicznego, nowych form organizacji pracy oraz zwiększania stopy zatrudnienia mają partnerzy społeczni.

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL

Proces wdrażania EQUAL jako inicjatywy wspólnotowej różni się od wdrażania projektów w ramach SPO RZL i ZPORR. W podstawowym zakresie w realizacji EQUAL obowiązują te same uregulowania prawne co w przypadku SPO RZL i ZPORR[2] jednak główne zasady wdrażania EQUAL określa *Komunikat Komisji Europejskiej do państw członkowskich ustanawiający zasady wdrażania EQUAL*. Zgodnie z zapisami tego *Komunikatu* podstawą wdrażania inicjatywy jest sześć zasad:

[2] Rozporządzenie Rady nr 1260/99 wprowadzające ogólne przepisy dotyczące funduszy strukturalnych.

– podejście tematyczne,
– partnerstwo na rzecz rozwoju,
– zaangażowanie grup dyskryminowanych (*empowerment*),
– współpraca ponadnarodowa,
– innowacyjność,
– włączanie rezultatów programu do polityk krajowych (*mainstreaming*).

Zgodnie z tymi wytycznymi EQUAL wdrażana jest poprzez partnerstwo i to partnerstwo rozumiane przynajmniej w trzech płaszczyznach:
– na poziomie zarządzania projektem,
– włączania grup docelowych projektu do jego realizacji,
– współpracy ponadnarodowej.

Przedstawiony powyżej podział nie obejmuje wszystkich możliwych kombinacji i form partnerstwa w ramach EQUAL, użyty jednak zostanie na potrzeby zaprezentowania podstawowych jego form. Zgodnie jednak z zasadą innowacyjności, która jest nie mniej ważna w procesie wdrażania, w trakcie realizacji programu pojawić się mogą zupełnie nowe formy partnerstwa.

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

W rozumieniu EQUAL Partnerstwo na Rzecz Rozwoju (DP[3]) traktowane jest całościowo jako projekt. DP powstaje na potrzeby realizacji projektu w ramach EQUAL i w jego skład powinny wchodzić przynajmniej dwie instytucje o różnym statusie. Nie ma szczególnych ograniczeń, co do instytucji mogących tworzyć partnerstwo. Może to być każdy legalnie funkcjonujący w Polsce podmiot. Najważniejsze w partnerstwie jednak jest, aby wszyscy partnerzy skoncentrowani byli na realizacji wspólnego celu, zgodnego jednocześnie z celami wyznaczonymi przez EQUAL w oparciu o wybrane do realizacji zakresy tematyczne.

EQUAL nazywany jest platformą badawczą nowych metod i instrumentów walki z dyskryminacją i nierównością na rynku pracy. Podobnie jak

[3] Z ang. DP – Development Partnership.

pozostałe programy operacyjne EFS opiera się na filarach Europejskiej Strategii Zatrudnienia (zdolność do zatrudnienia, przedsiębiorczość, adaptacyjność, równość szans). Uwzględnia również działania na rzecz osób starających się o status uchodźcy. Celem nadrzędnym EQUAL jest wypracowanie nowych, innowacyjnych metod, sposobów ich wdrażania, nowych narzędzi i pomysłów w obszarze rynku pracy, które pozwolą efektywniej walczyć z przejawami dyskryminacji i nierówności. Komisja Europejska daje krajom członkowskim możliwość wyboru z dziewięciu tematów. Polska, w oparciu o analizy rynku pracy oraz wynikające z nich potrzeby, wybrała pięć tematów (po jednym w każdym filarze oraz obowiązkowe dla wszystkich krajów działanie na rzecz osób starających się o status uchodźcy). Rolą DP jest połączenie swoich wysiłków oraz różnorodnych zasobów i doświadczeń na rzecz wypracowania takich nowych, innowacyjnych metod działania w ramach wybranego zakresu tematycznego.

Partnerstwo może przyjmować różne formy w zależności od sposobu organizacji oraz obszaru zainteresowania.

Ze względu na sposób organizacji można mówić o:

- **partnerstwie złożonym (parasolowym)**, gdzie trzon DP stanowi kilka dużych instytucji/ organizacji zarządzających projektem i w jego ramach realizowane są podprojekty (wdrażane i kierowane przez partnerów – podwykonawców),
- **partnerstwie prostym**, w którym członkowie DP pełnią funkcje zarówno administracyjno-organizacyjne jak i bezpośrednich realizatorów projektu.

Ze względu na obszar zainteresowania można mówić o:

- **partnerstwie geograficznym**, kiedy problemy, które stanowią przedmiot zainteresowania DP są skoncentrowane na określonym obszarze geograficznym z uwzględnieniem wszystkich poziomów: lokalnego, regionalnego i krajowego,
- **partnerstwie sektorowym**, kiedy problemy, którymi zajmuje się DP są właściwe dla danego sektora gospodarki lub obszaru dyskryminacji lub nierówności.

Wdrażanie projektu w ramach EQUAL przebiega w trzech odrębnych fazach, z których każda jest finansowana przez EFS. Podział wdrażania na trzy etapy jest wynikiem doświadczeń poprzednich inicjatyw wspólnotowych, ADAPT i EMPLOYMENT, które pokazały, że w procesie realizacji tego rodzaju projektów z udziałem wielu partnerów konieczne jest uwzględnienie fazy przygotowawczej. Zgodnie ze wspominanym już *Komunikatem* poszczególne etapy przedstawiają się następująco:

Etap 1: Działanie 1 – ma na celu dookreślenie roli, odpowiedzialności oraz zadań każdego z partnerów projektu. Ma ono istotne znaczenie szczególnie na obszarach gdzie brak jest tradycji współpracy lub jest ona słabo rozwinięta. Czas przeznaczony na realizację Działania 1 wynosi około 6 miesięcy i powinien być poświęcony na spotkania, rozmowy, dodatkowe analizy i badania pozwalające na dopracowanie szczegółów planu działań „właściwego" projektu. Ostateczne rozwiązania organizacyjne DP powinno przedstawić w *Umowie o Partnerstwie na Rzecz Rozwoju* określającej, która instytucja pełni w DP rolę administracyjną i w imieniu całego partnerstwa występuje wobec instytucji właściwych dla EQUAL w ramach kontaktów roboczych. W *Umowie* powinny się również znaleźć zapisy o rolach, jakie pełnią pozostali partnerzy oraz w jaki sposób zagwarantowany jest ich równy udział w podejmowaniu decyzji w ramach DP. W tym też czasie DP, ukształtowane na poziomie krajowym, powinno również nawiązać współpracę ponadnarodową z innymi DP istniejącymi w krajach członkowskich lub stowarzyszonych (z krajów objętych programami PHARE, TACIS, MEDA).

Etap 2: Działanie 2 – jest to okres realizacji „właściwego" projektu tzn. założeń EQUAL. Jest to etap, który porównać można z realizacją projektów w ramach SPO RZL z tą jednak różnicą, że o ile w krajowym i regionalnym programie operacyjnym ważne jest objęcie wsparciem jak największej liczby ostatecznych beneficjentów, o tyle w przypadku EQUAL podstawą jest wypracowanie nowej metody, która, dzięki zasadzie *mainstreamingu* może zostać wdrożona do polityki krajowej lub regionalnej i w następnym okresie programowania być realizowana w ramach głównych programów.

Etap 3: Działanie 3 – podczas tego Działania realizowane są zadania DP związane z upowszechnianiem rezultatów projektu oraz włączeniem ich do głównego nurtu polityk. Na tym etapie, który rozpoczyna się jednocześnie z Działaniem 2 i trwa równolegle z nim, pojawia się dodatkowy aspekt partnerstwa. Istniejące DP współpracują ze sobą w ramach tak zwanych sieci tematycznych zarówno na poziomie krajowym jak i wspólnotowym. Różnorodność partnerów oraz ich odmienne spojrzenie na określone problemy i odmienne doświadczenia w ich rozwiązywaniu tworzą zupełnie nową jakość w realizacji projektów. Wypracowane podczas prac sieci nowe podejścia do rozwiązywania głównych problemów z obszaru nierówności i dyskryminacji na rynku pracy będą następnie upowszechniane i, przy zapewnieniu udziału decydentów politycznych w pracach sieci, włączane do polityk zarówno na poziomie regionalnym, krajowym jak i wspólnotowym.

Empowerment

W odróżnieniu od tradycyjnie rozumianego partnerstwa, które gromadzi partnerów ze względu na posiadane zasoby, zarówno finansowe jak i merytoryczne, w EQUAL wyróżnia się dodatkowy element partnerstwa związany z zasadą *empowerment*. Ten angielski termin, trudny do jednoznacznego zdefiniowania w języku polskim, oznacza wzmocnienie partnerstwa – projektu oraz jego oddziaływania poprzez zaangażowanie w jego realizację przedstawicieli grup doświadczających nierówności i dyskryminacji na rynku pracy oraz zapewnienia ich aktywnego udziału w realizacji projektu. Proces *empowerment* rozpoczyna się już w momencie programowania EQUAL, kiedy w pracach nad przygotowaniem programu operacyjnego uczestniczą przedstawiciele różnych instytucji i środowisk. Zarówno tych, które będą projekty wdrażać jak i tych, na rzecz których projekty te będą realizowane.

Zasada *empowerment* jest doskonałym przykładem partnerstwa obywatelskiego, w którym poprzez uczestnictwo w realizacji projektów przedstawiciele społeczeństwa współuczestniczą w kreowaniu nowej rzeczywistości.

Z punktu widzenia zasady *empowerment* bardzo ważne jest, aby udział tych grup zapewniony był również w trakcie tworzenia partnerstwa. Odbywać się to powinno poprzez zapewnienie im wpływu na opracowywanie strategii projektu, podejmowanie określonych działań oraz sposobów ich realizacji. Grupy doświadczające nierówności i dyskryminacji powinny również mieć wpływ na ocenę wyników projektu po jego zakończeniu.

Zdolność partnerstwa do nawiązywania współpracy z grupami doświadczającymi nierówności i dyskryminacji oraz ich motywowania stanie się jednym z kryteriów wyboru projektów do realizacji.

Współpraca ponadnarodowa

EQUAL jest inicjatywą wspólnotową, co (w odróżnieniu od krajowych i regionalnych programów operacyjnych) wiąże się z koniecznością uwzględnienia w przygotowaniu projektów również aspektu współpracy ponadnarodowej. Jak to zostało już zaznaczone wyżej w opisie Działania 1, każde DP zobowiązane jest nawiązać partnerstwo z co najmniej dwoma DP z pozostałych krajów członkowskich (lub stowarzyszonych). Ta zasada EQUAL wprowadza nową jakość do partnerstwa grupując nie tylko różne, pod względem statusu, instytucje, ale również wprowadzając różnorodność kulturową. Spojrzenie na wspólne dla wszystkich krajów wspólnoty problemy pod różnym kątem, ma być podstawą do wypracowania wspólnych rozwiązań w oparciu o dobre praktyki wypracowane w danych krajach.

Bardzo ważne jest zaznaczenie sposobu nawiązywania współpracy ponadnarodowej oraz momentu, w którym współpraca ta powinna zostać podjęta. Często wymóg takiej współpracy rozumiany jest jako konieczność posiadania partnera zagranicznego już przed rozpoczęciem starania się o środki. Należy tu podkreślić, że współpraca ponadnarodowa odbywa się pomiędzy DP (utworzone zgodnie z zasadami na potrzeby realizacji EQUAL) poszczególnych krajów członkowskich (lub stowarzyszonych).

Poszukiwanie partnerów do współpracy ponadnarodowej może się odbywać na przynajmniej dwa sposoby:

– potencjalne DP (tzn. przed Działaniem 1) w jednym z krajów członkowskich chce realizować projekt EQUAL i kontaktuje się ze swoimi partnerami w innym kraju członkowskim i oddzielnie, każde w swoim kraju przystępują do konkursu, a następnie, przy założeniu, że zostaną przez odpowiednie dla EQUAL instytucje wybrane do realizacji Działania 1 nawiązują omówioną wcześniej współpracę,
– przystępując do Działania 1 DP nie posiada jeszcze potencjalnych partnerów i dopiero po pozytywnej ocenie wniosku o finansowanie projektu przystępuje do poszukiwania partnerów ponadnarodowych (DP w innych krajach) korzystając między innymi z zasobów Wspólnej Europejskiej Bazy Danych (ECDB[4]).

Bez względu na wybrany sposób poszukiwania partnerów ponadnarodowych potencjalne DP już przed przystąpieniem do wnioskowania o środki na realizację działań na poziomie krajowym powinno uwzględnić aspekt ponadnarodowej współpracy. Dla zapewnienia właściwego jej oddziaływania powinno wziąć pod uwagę następujące wskazówki:

1) Planując działania na poziomie krajowym DP powinno, korzystając z doświadczeń i wiedzy wszystkich partnerów, określić cele partnerstwa w kontekście założeń programowych, przedstawić problem do rozwiązania oraz zaznaczyć, które elementy programu będą przedmiotem współpracy ponadnarodowej i jakie są oczekiwania wobec potencjalnego partnera, oraz w jaki sposób współpraca może być realizowana.

Istnieje pięć modeli współpracy ponadnarodowej, które mogą być wykorzystane przez DP:

a) wymiana informacji i doświadczeń,
b) równoległe wypracowywanie innowacyjnego podejścia,
c) import, eksport i adaptacja nowych rozwiązań do swojej sytuacji,
d) wypracowanie wspólnego produktu – podział zadań w ramach realizacji wspólnego celu,

[4] Z ang. ECDB – European Common Database.

e) wsparcie w postaci wymiany trenerów, głównych uczestników działań, staży.

2) W oparciu o wybrany do realizacji temat i sprecyzowany cel oraz sposoby jego osiągnięcia DP powinno określić, jakimi zasobami dysponuje, jakie jest w stanie jeszcze zorganizować, a których nie.
3) Podobną analizę DP powinno przeprowadzić wobec potencjalnego partnera ponadnarodowego, to znaczy określić jego cechy charakterystyczne, określić oczekiwania wobec partnera w oparciu o założone aspekty współpracy ponadnarodowej (wiedza, doświadczenie, umiejętności), określić pozostałe kryteria, które mogą mieć wpływ na dalszą współpracę np. wspólny język, położenie geograficzne oraz zastanowić się, co dane DP ze swojej strony może zaoferować partnerowi.
4) Po przeprowadzeniu takiej analizy można się już pokusić o stworzenie profilu idealnego partnera ponadnarodowego, spełniającego wszystkie kryteria, które na potrzeby projektu można nazwać formalnymi. Oczywiście spełnienie wszystkich wymagań nie zawsze jest możliwe, przy jednoczesnym założeniu, że takich partnerów ponadnarodowych powinno być co najmniej dwóch.
5) Po dokonaniu takiej analizy można rozpocząć poszukiwanie partnerów i przede wszystkim rozpocząć z nimi rozmowy na temat ewentualnej współpracy wykorzystując wszelkie możliwe sposoby i metody nawiązywania kontaktów w stosunkach międzynarodowych – jest to bowiem jedna z najtrudniejszych części – wzajemne zrozumienie swoich oczekiwań i potrzeb oraz określenia roli każdego z partnerów. Podobnie jak w przypadku nawiązywania partnerstwa na poziomie krajowym napotkać można trudności we wzajemnym zrozumieniu swoich punktów widzenia w przypadku partnerstwa ponadnarodowego dochodzą do tego między innymi trudności językowe, różnice kulturowe i odmienne rozwiązania krajowe.

Przedstawione powyżej możliwości nawiązywania partnerstwa w realizacji projektów finansowanych z EFS stanowią jedynie ułamek możliwych kombinacji. Jedno jest pewne: w dzisiejszych warunkach, jednoczącej się

Europy, wspólnych rynków i swobód tylko połączone działania mogą zapewnić sukces i właściwe oddziaływanie zainwestowanych zasobów. Dla każdego z partnerów na początku partnerstwo z pewnością oznaczać będzie co innego i zależeć to będzie od pozycji którą zajmuje on na rynku. Może to oczywiście doprowadzić do nieporozumień i stanowić niemałe ryzyko w realizacji zakładanych celów. W takiej sytuacji, najważniejsze jest, aby partnerzy znaleźli wspólny język i metody współdziałania, a każdy z partnerów posiada określoną rolę, która zapewnia powodzenie projektu.

Partnerstwo ma szczególne znaczenie w przypadku inicjatywy EQUAL. Stanowi ono kluczowy element jej realizacji i przekłada się nie tylko na stworzenie danej metody, ale przede wszystkim na wypracowanie trwałych metod współpracy pomiędzy wszystkimi uczestnikami rynku pracy na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym oraz wspólnotowym. Stworzenie Partnerstwa na Rzecz Rozwoju na potrzeby projektu realizowanego w ramach EQUAL nie rozwiąże na zawsze problemów, z którymi borykają się grupy doświadczające nierówności i dyskryminacji na rynku pracy. Może być ono doskonałym początkiem dalszej, trwałej współpracy w tym zakresie i służyć zbudowaniu podwaliny pod realizację kolejnych inicjatyw tego rodzaju.

Doświadczenia inicjatyw finansowanych z EFS realizowanych w poprzednich okresach budżetowych (ADAPT, EMPLOYMENT) potwierdziły znaczenie koncepcji partnerstwa i ukazały najsłabsze jej strony. Efektem tego jest wydzielenie w procesie wdrażania EQUAL trzech etapów, o których była już mowa wyżej. Szczególne znaczenie ma Działanie 1, czyli budowanie Partnerstwa na Rzecz Rozwoju, zarówno na poziomie krajowym jak i ponadnarodowym. To właśnie ten etap jest decydujący dla zapewnienia właściwego oddziaływania programu. Dlatego też podjęta została decyzja o jego utworzeniu i rozpoczęciu finansowania ze środków EFS już na tym etapie. Zgodnie z wymienianymi wyżej warunkami utworzenia skutecznego partnerstwa niezbędne są bezpośrednie kontakty z potencjalnymi partnerami. Nie każda instytucja czy organizacja jest w stanie wygospodarować w swoich, często skromnych budżetach, środki na ten cel. EQUAL, zapewniając refundację kosztów poniesionych na nawiązywanie współpra-

cy zapewnia w ten sposób równość szans wszystkim, którzy ze względów finansowych nie mogą uczestniczyć w innych programach i również w ten sposób realizuje swój cel walki z nierównością i dyskryminacją na rynku pracy.

Jak już wielokrotnie było zaznaczone, proces tworzenia partnerstwa jest procesem trudnym i nie jest to jedynie polska specjalność. Obecne kraje członkowskie Unii Europejskiej tworzą partnerstwa, nie tylko w ramach projektów finansowanych z funduszy strukturalnych, od wielu już lat i stale nabywają nowe doświadczenia. Rozszerzenie Unii o nowe kraje stanowić będzie również dla „starej" Europy nową lekcję w tym obszarze. Możliwość współpracy ponadnarodowej oddziaływać będzie w obie strony i nie należy o tym zapominać planując współpracę. Nie można zapominać również o tym, że wśród 10 krajów przystępujących do Unii wspólnie z Polską również znajdują się potencjalni partnerzy mogący wzbogacić partnerstwo o ciekawe rozwiązania.

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Paulina Bogdańska
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Szkolenie dla trenerów metody poradnictwa zawodowego przez telefon

W dniach 1–5 września br., w ramach projektu „Poradnictwo na odległość" (*Distance Counselling)* Programu Leonardo da Vinci, w ośrodku szkoleniowym Federalnego Urzędu Pracy Niemiec w Oberursel, odbyło się szkolenie dla trenerów metody poradnictwa zawodowego przez telefon. W szkoleniu wzięło udział piętnastu uczestników reprezentujących wybrane państwa zaangażowane w realizację projektu tj.: Czechy (3 osoby), Słowacja (2 osoby), Węgry (2 osoby), Rumunia (5 osób) oraz Polska (3 osoby). Zajęcia prowadziło trzech trenerów: Pani Mihaela Chiru z Rumunii, Pan Ivan Valkovič ze Słowacji i Pan Winfried Vollmer z Niemiec. Językiem szkolenia był język angielski.

Trenerzy skorzystali z następujących metod szkoleniowych: burza mózgów, praca w dwuosobowych lub trzyosobowych grupach, wykład, realizowany na żywo video-talk show oraz zajęcia z wykorzystaniem telefonu, mające na celu doskonalenie umiejętności rozmowy z klientem przez telefon. Program szkolenia obejmował zarówno elementy teoretyczne, jak i praktyczne.

W ramach części teoretycznej uczestnicy szkolenia dyskutowali na temat typowego dnia pracy doradcy zawodowego, problemów, na które na-

potykają w swojej pracy oraz przyszłości poradnictwa zawodowego przez telefon. Następnie próbowali określić profil klienta według podziału na cechy tj.: małomówność, gadatliwość, agresja, pasywność oraz brak pewności siebie; zastanawiali się też w jaki sposób należy prowadzić rozmowę z takim klientem. Uczestnicy szkolenia mieli możliwość wysłuchania trzech wykładów. Pierwszy poświęcony był umiejętnościom komunikacyjnym. Po jego zakończeniu próbowano znaleźć odpowiedzi na pytania: „Dlaczego się komunikujemy?", „Czym jest komunikacja?" oraz „W jaki sposób się komunikujemy?". Wykład drugi dotyczył celów, które powinien sobie stawiać doradca w czasie rozmowy telefonicznej z klientem. Po jego zakończeniu uczestnicy definiowali własne cele rozmowy przez telefon. Dyskutowano też na temat cech jakie powinien posiadać doradca zawodowy. W ramach burzy mózgów zgłaszano propozycje i zastanawiano się, które z cech należy traktować jako wyuczone, a które jako osobowościowe oraz w jaki sposób nabywać te najbardziej pożądane. Uczestnicy mieli też możliwość zapoznania się z podstawowymi elementami koncepcji standardów jakości poradnictwa przez telefon – *EFQM Excellence Model*, opracowanej przez Pana dr Karla Jehle z Berufs-Informations Zentrum (BIZ) w Lichtensteinie. Szczegółowe informacje na temat standardu EFQM zostaną zamieszczone w podręczniku dla doradców zawodowych, w rozdziale poświęconym standardom jakości (*Quality Management*). Uczestnicy, podzieleni na grupy krajowe, dyskutowali następnie nad przygotowaniem ulepszonej wersji formularza wykorzystywanego przez doradców zawodowych w celu porządkowania informacji uzyskanych od klientów w trakcie rozmów telefonicznych. Próbowano opracować takie wersje, które mogłyby zostać wykorzystane jako element standardów jakości. Na zakończenie części teoretycznej uczestnicy szkolenia wysłuchali wykładu na temat umiejętności związanych ze szkoleniem trenerów na potrzeby zaplanowanych na przyszły rok seminariów krajowych, poświęconych poradnictwu zawodowemu przez telefon. W dalszej części zajęć uczestnicy zostali podzieleni na grupy krajowe i rozpoczęli prace nad przygotowaniem dwudniowego programu szkolenia dla doradców z zakresu poradnictwa zawodowego przez telefon.

W ramach zajęć praktycznych uczestnicy szkolenia przećwiczyli wszystkie pięć faz rozmowy telefonicznej. Rozpoczęli od przygotowywania własnych wersji powitań, będących jednocześnie rozpoczęciem rozmowy i sprawdzali je w trakcie rozmowy telefonicznej z potencjalnym klientem. Opracowali też listę pytań, które mogłyby stanowić dla doradcy pomoc w identyfikowaniu potrzeb klienta. Następnie tworzyli profile klienta pod kątem odgrywania ról. Każda z grup prowadziła rozmowy telefoniczne mające na celu identyfikację potrzeb rozmówcy (z wykorzystaniem typologii pytań) i wystąpiła zarówno w roli doradcy, jak i klienta. Podobne ćwiczenie przeprowadzono w oparciu o komunikaty „ja"– potwierdzające gotowość pomocy i empatię oraz komunikaty „ty"– będące sygnałem do podjęcia działania. Wszystkie przeprowadzone w trakcie szkolenia rozmowy telefoniczne były szczegółowo omawiane i podsumowywane, analizowano zarówno role doradcy, jak i klienta. Uczestnicy mieli też możliwość przesłuchania nagrań. Ostatni element zajęć stanowiła ewaluacja, przeprowadzona z wykorzystaniem ankiety.

Polską wersję wspomnianego szkolenia Departament Rynku Pracy planuje przeprowadzić dla doradców zawodowych z centrów informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, w pierwszym półroczu 2004 r.

Marcin Jaworek
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Sprawozdanie z rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami do pracy w Niemczech

W dniach 16–17 września 2003 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog" na ulicy Limanowskiego 23 w Warszawie odbyły się rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami do pracy w Niemczech w zawodach gastronomicznych i hotelarskich w charakterze tzw. pracownika gościa[1] . Rozmowy odbyły się w ramach naboru ciągłego do pracy w Niemczech prowadzonego przez wojewódzkie urzędy pracy. Z ramienia Centralnego Urzędu Pośrednictwa Pracy – Zentralstelle Für Arbeitsvermittlung (ZAV) w Bonn w naborze uczestniczył Pan Martin Eberth, pracownik działu Zihoga zajmującego się pośrednictwem pracy w gastronomii i hotelarstwie. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej reprezentował Pan Marcin Jaworek. W rozmowach uczestniczyło 135 osób z czego 110 osób zostało zakwalifikowanych do pracy w Niemczech w charakterze pracownika gościa lub pracownika sezonowego, ponieważ Zihoga poszukuje dla pracodaw-

[1] Ta forma zatrudnienia realizowana jest na podstawie umowy z 7 czerwca 1990 roku między Rządem Rzeczpospolitej Polskiej a Rządem Republiki Federalnej Niemiec w sprawie zatrudnienia pracowników w celu podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych i językowych (pracowników gości).

ców nie tylko pracowników długoterminowych, lecz również sezonowych. Ta forma zatrudnienia adresowana jest m.in. do osób, które pracowały już w przeszłości w Niemczech jako pracownik gość, ponieważ z tej formy zatrudnienia można skorzystać tylko raz w życiu. Przedstawiciel działu Zihoga był bardzo zadowolony z kwalifikacji osób uczestniczących w rozmowach i podkreślił bardzo dobre przygotowanie językowe i zawodowe większości kandydatów, szczególnie w porównaniu do kandydatów z innych państw z którymi Niemcy zawarły analogiczne umowy. Przedstawiciel Bonn przywiózł ze sobą kilka ofert pracy w renomowanych hotelach i restauracjach w Monachium i Frankfurcie nad Menem.

W tym roku był to już drugi nabór organizowany we współpracy z partnerem niemieckim dla osób zainteresowanych podjęciem pracy w charakterze pracownika gościa w Niemczech. Poprzednie rozmowy kwalifikacyjne miały miejsce w pierwszej połowie kwietnia br. również w Warszawie. Wówczas w rozmowach uczestniczył również pracownik działu drugiego (Internationale Arbeitsmarkt) pani Christina Pfaff, ponieważ na wiosnę prowadzono również nabór do tzw. zawodów różnych. O dużym zainteresowaniu tą formą zatrudnienia może świadczyć to, że wojewódzkie urzędy pracy zgłosiły wówczas łącznie do naboru w zawodach różnych i zawodach gastronomicznych około 460 kandydatów, z czego po rozmowach kwalifikacyjnych do dalszego pośrednictwa zostało zakwalifikowanych ponad 180 osób. Warto przy tym zaznaczyć, że nabór do zawodów różnych w przeciwieństwie do zawodów gastronomicznych odbywa się raz w roku.

Niezwykle istotne jest, iż jako pracownik gość można pracować jedynie w zawodzie wyuczonym lub wykonywanym w Polsce przez co najmniej trzy lata, a w przypadku braku wykształcenia kierunkowego, należy posiadać ukończony kurs zawodowy zgodny z wykonywanym zawodem. W przypadku ubiegania się o pracę w gastronomii lub hotelarstwie należy udokumentować ukończenie co najmniej 6 miesięcznego kursu zawodowego. Kolejnym warunkiem, który eliminuje część chętnych do podjęcia pracy w charakterze pracownika gościa jest wiek do 40 lat. Wskutek czego osoby powyżej 40 lat nie mogą skorzystać z tej formy zatrudnienia.

Z powodu tych ograniczeń niekiedy zdarza się, że podczas naboru odrzucane są osoby, które ukończyły filologię germańską, mówią biegle po niemiecku ale niestety nie posiadają żadnego doświadczenia zawodowego w gastronomii. Niewielkie szanse na zatrudnienie pracownika gościa mają osoby długo pozostające bez pracy i dotyczy to również osób, które posiadają wykształcenie zgodne z pracą wykonywaną w Niemczech. Z tego powodu pracownicy ZAV podkreślają niezwykłą wagę prawidłowo i staranie wypełnionych dokumentów, udokumentowanych okresów zatrudnienia, zdobytych doświadczeń i staży, dotyczy to również okresów pracy bez zarejestrowania, w tym również poza terytorium Polski, gdyż na podstawie przedstawionych przez ZAV dokumentów pracodawca niemiecki podejmuje decyzję o ewentualnym zatrudnieniu kandydata. Osoba, która przygotuje staranie komplet dokumentów w którym będzie jasno przedstawiona jej ścieżka zawodowa ma z reguły większe szanse na otrzymanie propozycji pracy.

Partner niemiecki prowadzi pośrednictwo głównie do tych grup zawodów, gdzie pomimo trudnej sytuacji na niemieckim rynku pracy wciąż istnieje poważny deficyt siły roboczej. Dotyczy to głównie zawodów gastronomicznych a zwłaszcza kucharzy. Koledzy z Bonn tłumaczą to tym, że przed paru laty w tej branży poważnie zahamowany został nabór do szkół zawodowych i wskutek tego powstała luka pomiędzy liczbą absolwentów kończących kierunki gastronomiczne a popytem zgłaszanym przez pracodawców. W zawodach różnych podobna sytuacja istnieje w odniesieniu do personelu pielęgniarskiego, którego w Niemczech jest również zdecydowanie za mało.[2]

Nabory do pracy do Niemiec w charakterze pracownika gościa są realizowane w ramach tzw. anonimowego pośrednictwa. Prócz tego w oparciu

[2] Niedobór personelu pielęgniarskiego sprawia, że niemieckie instytucje prowadzące zakłady opieki zdrowotnej cierpią na chroniczny brak wykwalifikowanego personelu i poszukują permanentnie kandydatów do pracy w zawodach pielęgniarskich. Dobrym przykładem jest Bawarski Czerwony Krzyż – Bayerisches Rotes Kreuz, który w ramach programów zatrudnienia pracowników cudzoziemskich poszukuje kandydatów do pracy w krajach kandydujących do Unii Europejskiej (Chorwacji i Polsce). Zatrudnienie w ramach tych programów następuje również w oparciu o umowę o zatrudnieniu pracowników gości. Program Bawarskiego Czerwonego Krzyża realizowany jest w Polsce za pośrednictwem wojewódzkich urzędów pracy i ich filii od początku br. i nosi nazwę „Szansa dla ludzi".

o wspomnianą umowę istnieje również pośrednictwo imienne, które od anonimowego różni się tym, iż kandydat do pracy w Niemczech posiada już pracodawcę niemieckiego, który chciałby go zatrudnić. W tym przypadku kandydat musi złożyć we właściwym dla swojego miejsca zamieszkania wojewódzkim urzędzie pracy bądź filii komplet dokumentów na pracownika gościa, które po weryfikacji są wysyłane za pośrednictwem Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej do Centralnego Urzędu Pośrednictwa w Bonn, który nawiązuje kontakt z pracodawcą niemieckim, ocenia czy spełnia on wymogi ww. umowy i podejmuje decyzję o wydaniu bądź nie tzw. Zulassungbescheinigung, tj. zgody na pracę, bez której nie można podjąć pracy w Niemczech. Do podjęcia pracy w Niemczech niezbędna jest jeszcze niemiecka wiza pobytowa z prawem do pracy, którą na podstawie otrzymanej z Bonn zgody na pracę wyrabia się w niemieckim konsulacie w Polsce.

Na początku lat 90-tych Republika Federalna Niemiec rozluźniła nieco swoją politykę migracyjną, czego wyrazem było podpisanie z Polską oraz z innymi krajami Europy Środkowo-Wschodniej umów o zatrudnieniu pracowników gości.[3]

Każde z tych państw posiada pewien limit zezwoleń na pracę, w przypadku naszego kraju jest to 1000 zezwoleń wydawanych w ciągu roku kalendarzowego. Ze względu na surowe kryteria, które muszą spełnić nasi kandydaci limit zgód udało się w pełni zrealizować tylko jeden raz.

Warto dodać, że np.: nasz wielki wschodni sąsiad – Rosja posiadająca podobne porozumienie ma znacznie większy limit zezwoleń na zatrudnienie w Niemczech w charakterze pracownika gościa (2000 zgód na rok), z czego rocznie wykorzystuje tylko niewielki procent tego limitu.

Na koniec miła wiadomość dla osób, które z różnych względów nie mogły wziąć udziału w ostatnich rozmowach kwalifikacyjnych, otóż wszystko wskazuje na to, że prawdopodobnie na początku przyszłego roku w lutym odbędą się kolejne rozmowy kwalifikacyjne do branży gastronomicznej i hotelarskiej oraz zawodów różnych.

[3] Republika Federalna Niemiec podpisała umowy o zatrudnieniu pracowników gości z następującymi krajami: Albanią, Bułgarią, Estonią, Łotwą, Litwą, Polską, Rumunią, Rosją, Słowacją, Słowenią, Czechami, Węgrami, Chorwacją. Łączny limit przewidziany dla osób zatrudnionych w oparciu o te umowy wynosi 11 500 osób w roku kalendarzowym

Halina Łojek
Referat Poradnictwa Zawodowego
Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Poradnictwo zawodowe w wymiarze japońskim

Ability Garden – Ogród umiejętności

W trakcie seminarium poświęconemu rozwojowi zasobów ludzkich w Japonii, które odbyło się w ubiegłym, roku uczestnicy z różnych krajów, mieli okazję zapoznać się ze sposobami wspierania pracowników lub osób poszukujących pracy w ich rozwoju zawodowym, oferowanymi przez tamtejszą administrację publiczną. Jedną z instytucji zajmujących się poradnictwem zawodowym na skalę ogólnokrajową jest instytucja Ability Garden, która za motto swojej działalności przyjęła „rozwijanie i doskonalenie umiejętności wymaganych dla zawodów przyszłości". Seminarzyści zwiedzili główną siedzibę Ability Garden mieszczącą się w okazałym budynku w Tokio.

Globalizacja gospodarki światowej i gwałtowny rozwój technologii telekomunikacyjnych są źródłem szybkich i nieuniknionych przekształceń w strukturach przemysłu. Pociąga to za sobą zmiany co do oczekiwań na kwalifikacje pracownicze w poszczególnych branżach, gdzie profesjonalizm i fachowość szybko przybiera coraz bardziej wyrafinowany, skomplikowany i złożony charakter. Dla osiągnięcia stabilizacji i wykonywania pracy należy być przygotowanym na nieuchronność następujących zmian, które

konsekwentnie będą towarzyszyć rozwojowi gospodarczemu i społecznemu. Jest to szczególnie ważne dla pracowników wykonujących zawody wymagające kreatywności, antycypacji konsekwencji podejmowanych decyzji i działań, samodzielności, od których oczekuje się, że w trakcie aktywności zawodowej będą aktualizować, nabywać i rozwijać kwalifikacje zawodowe stosownie do potrzeb i oczekiwań rynku pracy. Japońska Organizacja ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich pod patronatem Japońskiego Ministerstwa Zdrowia, Pracy i Spraw Społecznych utworzyła w lipcu 1997 r. Centrum Kształcenia Ustawicznego Rozwoju Zasobów Ludzkich o nazwie "Ability Garden" powołane do życia w celu doskonalenia kwalifikacji pracowniczych tzw. „białych kołnierzyków" (withe-collar workers). Wspomniane Centrum jest oparte, podobnie jak nasze krajowe Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej na poradnictwie i informacji zawodowej, jednakże jego zakres działania jest o wiele szerszy. Bazując na poradnictwie i informacji zawodowej tworzy się tam i wdraża program zaawansowanych praktycznych szkoleń podnoszących umiejętności ukierunkowane na rozwiązywanie kwestii zmian następujących w gospodarce. Ability Garden oferuje szeroki, urozmaicony wachlarz usług, zarówno dla firm, jak i dla osób indywidualnie zainteresowanych uzyskaniem informacji zawodowej i odbyciem szkoleń.

Działalność Ability Garden dotyczy trzech podstawowych obszarów związanych z wytyczaniem ścieżki kariery zawodowej. Serwis oferuje kompleksowe rozwiązania pozwalające na rozwój szczególnych, profesjonalnych umiejętności.

Pierwszym, bazowym obszarem działania Ability Garden jest rozpowszechnianie informacji zawodowej oraz prowadzenie poradnictwa zawodowego. Instytucja gromadzi wiele informacji dotyczących rozwoju umiejętności zawodowych przydatnych, zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla indywidualnych pracowników. Poczynając od najdrobniejszych szczegółów, Wydział Ekspertyz, Poszukiwań i Rozwoju Ability Garden zbiera i systematyzuje wszelkie informacje zawodowe. Ustanowienie bazy danych dotyczących możliwości doskonalenia kwalifikacji pozwala rozpowszechniać informację na bardzo szeroką skalę, nie tylko w placówkach instytucji Ability

Garden, gdzie dostęp do danych możliwy jest poprzez korzystanie z terminalu komputerowego zainstalowanego w każdej siedzibie na terenie kraju, ale także poprzez internet. Baza informacyjna Ability Garden pozwala na łatwy dostęp do niej w dowolnym momencie i miejscu, a odnaleźć ją można na stronach www.ab-garden.ehdo.go.jp. Ability Garden oferuje pełny zakres doradztwa dotyczącego planowania ścieżek kariery zawodowej dla pracowników przemysłu, różnych przedsiębiorstw oraz osób indywidualnych. Poprzez współpracę z podobnymi instytucjami na terenie Japonii zajmującymi się rozwojem zawodowym, doświadczeni doradcy zawodowi są gotowi służyć swą wiedzą i wsparciem wszystkim zwracającym się o nią.

Bardzo ważnym polem działalności instytucji jest prowadzenie badań naukowych, sporządzanie ekspertyz, poszukiwanie nowoczesnych rozwiązań stanowiących spoinę i podstawę do opracowania tematyki i metodyki szkoleń, realizowanych zarówno w systemie stacjonarnych kursów i seminariów, jak i za pośrednictwem przekazu satelitarnego. Nie jest przesadą stwierdzenie, że wykonywanie pracy może być rozmaite. Dla różnych grup pracowników zatrudnianych na stanowiskach „białych kołnierzyków" obowiązki często trudno opisać w sposób jednoznaczny i kompletny, a wiele wzorów postępowań musi być dopiero określonych. Zadaniem Wydziału Ekspertyz, Poszukiwań i Rozwoju Ability Garden jest prowadzenie swojego rodzaju śledztw i pozyskiwanie dostępnej na świecie wiedzy dotyczącej tej grupy zawodów. Gromadzone dane obejmują sferę obecnych warunków wykonywania pracy, możliwości podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji dla osób związanych zarówno z sektorem tradycyjnej gospodarki jak i także dla zatrudnianych w nowopowstających firmach rozpoczynających działalność przemysłową. Uzyskana wiedza jest systematyzowana zgodnie z branżami i grupami zawodów. Korzystający z cennych zasobów informacji Ability Garden mogą pożytkować zgromadzone tam dane dla kreowania planów rozwoju zasobów ludzkich.

Gwałtowne tempo zmian następujących w japońskim przemyśle oraz jego przeobrażenia strukturalne, w sposób istotny wpływają na to, że oczekiwania odnośnie prezentowanych przez pracowników umiejętności zawodowych stają się coraz bardziej skomplikowane i złożone. Wymagania stawiane

wobec zatrudnionych dotyczą posiadania przez nich potencjału, pozwalającego sprostać antycypowanym zmianom. Poprzez prowadzenie badań Centrum opracowuje i wdraża na wysokim poziomie szkolenia mające na celu rozwijanie praktycznych umiejętności dla obu grup występujących na rynku, tzn., zarówno dla osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy. Projektuje się kursy dla personelu, których tematyka dotyczy rozbieżnych aspektów występujących na obszarach o zróżnicowanym uprzemysłowieniu, mające na celu przygotowanie ich do tworzenia różnych scenariuszy rozwoju biznesu. Długość trwania poszczególnych szkoleń prowadzonych przez Ability Garden jest bardzo zróżnicowana od kilkudniowych seminariów aż do trwających nawet 12 miesięcy studiów adresowanych do ścisłej kadry kierowniczej przedsiębiorstw. Indywidualne szkolenia prowadzone przez Centrum pozwalają na zmianę dotychczasowych kwalifikacji i znalezienie nowej pracy.

W Ability Garden stosuje się z dużym powodzeniem metodę uczenia się na odległość. Oznacza to, że stworzony został system oferujący programy edukacyjne w postaci prowadzenia szkoleń, kursów czy seminariów na terenie całej Japonii za pośrednictwem komunikacji satelitarnej. System jednoczesnego transmitowania wykładów z dokładnością co do minuty, wprost z głównej siedziby mieszczącej się w Tokio, do jednostek na terenie całego kraju, pozwala na zaangażowanie specjalistów i naukowców, którzy dysponują wybitną wiedzą w poszczególnych dziedzinach. Taka organizacja prowadzenia zajęć stwarza szansę i gwarancję na szybki i jednakowy dostęp do wiedzy na najwyższym poziomie, dla uczestników szkoleń na całym obszarze kraju. Unikalnym ułatwieniem kontaktów pomiędzy kursantami i wykładowcami w sieci Ability Garden jest możliwość prowadzenia dwustronnej komunikacji pomiędzy Centrum w Tokio i jednostkami na terenie kraju, co pozwala lektorom jak i uczestnikom szkoleń na bezpośrednią wymianę pytań i odpowiedzi.

Trzeci obszar zainteresowania Ability Gardem skupia się na organizacji systemu, gdzie następuje gromadzenie i porównywanie informacji zawodowej, wymiana opinii pomiędzy sektorem nauki i osobami bezpośrednio zatrudnionymi w przemyśle czy różnych instytucjach oraz rozpowszechnianie

różnorodnych idei i poglądów w możliwie najszerszym zakresie. Ability Garden regularnie organizuje lub sponsoruje spotkania kadry szkoleniowców, naukowców i przedstawicieli przedsiębiorstw, sympozja oraz inne wydarzenia stwarzające okazję od wymiany informacji i swobodnego przepływu przemyśleń dotyczących możliwości i kierunków rozwoju zawodów oraz oczekiwań sektora przemysłu wobec kwalifikacji przyszłych kadr.

Główna siedziba Ability Garden zlokalizowana jest w dużym, nowoczesnym budynku w stolicy Japonii, wyróżniającym się z pośród innych czerwonym kręgiem utworzonym przez dwa symetrycznie narastające ciągi różnej średnicy kół. Zastosowana symbolika graficzna i kolor logo Ability Garden nawiązują do japońskiej flagi, podkreślając narodowy charakter instytucji. Poszczególne okręgi w pełni odzwierciedlają koncepcję „zdolności indywidualnych". Małe okręgi stając się coraz pełniejsze wskazują, że indywidualne umiejętności szybko i konsekwentnie wzrastają i rozwijają się w trakcie szkoleń. Poprzez sekwencję zwiększających się okręgów tworzy się duży krąg nawiązujący do ideału „niekończących się możliwości rozwoju zasobów ludzkich".

Każde piętro siedmiopoziomowego budynku posiada swoje przeznaczenie. Na pierwszym mieści się podstawowa informacja, rodzaj przewodnika graficznego po pozostałych poziomach instytucji. Na drugim piętrze można uzyskać poradę doradcy zawodowego. Znajduje się tu biblioteka, gdzie został zgromadzony pokaźny zbiór książek i innych publikacji, z których można korzystać samodzielnie lub z pomocą pracownika Ability Garden. Na kolejnym poziomie znajdują się stanowiska komputerowe z dostępem do internetu. Klienci mogą korzystać tu zarówno z bazy danych centrum jak i z innych połączeń. Mogą na miejscu sporządzić dokumenty, a także wydrukować interesujące ich informacje. Na czwartym piętrze znajdują się sale seminaryjne, gdzie prowadzone są szkolenia i kursy stacjonarne. Odbywają się tu też różnego rodzaju warsztaty i treningi. Na piątym „multimedialnym" piętrze znajduje się studio, z którego nadawane są do sieci instytucji Ability Garden rozmieszczonej na obszarze całej Japonii, bezpośrednie transmisje wykładów prowadzonych przez wybitnych naukowców z rozmaitych dziedzin i specjalistów z zakresu zawodoznastwa. Admi-

nistracja centrum zajmuje kolejny poziom budynku. Natomiast na ostatnim siódmym piętrze usytuowane są pokoje noclegowe, z których mogą korzystać uczestnicy szkoleń stacjonarnych.

Instytucja Ability Garden, w Kraju Kwitnącej Wiśni, bywa nazywana także w sposób poetycki, jako „miejsce gdzie zakwitają umiejętności", gdyż dostarcza potencjału do rozwijania możliwości ludzi w sposób zadowalający ich oczekiwania i pozwalający na odrodzenie kwalifikacji zawodowych a także spełnienie w roli cenionego pracownika.

Hanna Świątkiewicz-Zych
Ministerstwo Gospodaki, Pracy i Polityki Społecznej

Konferencja nt. "Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap", Toronto – październik 2003

W dniach 6–8 października 2003 r. w Toronto miała miejsce konferencja poświęcona zagadnieniom poradnictwa zawodowego pt. "Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap". Organizatorami konferencji był rząd Kanady oraz OECD przy wsparciu Komisji Europejskiej, Banku Światowego i Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego.

Głównym celem konferencji było określenie kierunków polityki w zakresie poradnictwa zawodowego na podstawie oceny dokonanej w przygotowanych wcześniej raportach.

Pierwsze raporty dotyczące czternastu krajów zostały przygotowane z inicjatywy OECD w 2001 r. W roku bieżącym (2003) przy zaangażowaniu Banku Światowego i Komisji Europejskiej podobne raporty zostały przygotowane w oparciu o dokonane przeglądy zagadnień poradnictwa zawodowego w 24 krajach. Zebrany materiał stał się podstawą do dokonania ocen stanu poradnictwa zawodowego w wybranych krajach, a także do opracowania stosownych rekomendacji.

Polska również została włączona do projektu, co zaowocowało wydaniem w marcu 2003 r. Raportu Krajowego o Stanie Poradnictwa Zawodo-

wego autorstwa W. Krefta i A.G. Wattsa. Tłumaczenie części raportu dotyczącej zagadnień poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych zamieszczono w niniejszym numerze Rynku Pracy.

Podczas konferencji głównym tematem dyskusji były kwestie dotyczące roli usług poradnictwa zawodowego w tworzeniu polityki promującej kształcenie ustawiczne, wzrost gospodarczy oraz efektywność rynku pracy. Jako szczegółowe cele konferencji organizatorzy określili:

– wymianę wiedzy i doświadczeń, zdobytych podczas dokonywania przeglądów stanu poradnictwa zawodowego w badanych krajach,
– wzmocnienie i poszerzenie wiedzy w zakresie poradnictwa zawodowego, stanowiącej punkt wyjścia dla krajowych polityk,
– wzmocnienie polityk krajowych i praktycznych rozwiązań,
– pokazanie roli Kanady w międzynarodowej sieci poradnictwa zawodowego poprzez przedstawienie jej udziału w międzynarodowych badaniach i analizach.

Oficjalnego otwarcia konferencji dokonały Lynne Bezanson – Dyrektor Generalny Kanadyjskiej Fundacji Rozwoju Karier i Céline Renald – konsultant ds. rozwoju zasobów ludzkich w Kanadyjskiej Fundacji Rozwoju Karier. Uczestników powitała Suzanne Herbert, przedstawiciel Ministra Edukacji stanu Ontario (Kanada) i Abrar Hasan, przedstawiciel OECD.

Wstępna część konferencji poświęcona była na prezentacje dotyczące możliwości rozwoju poradnictwa zawodowego dzięki ścisłemu połączeniu go z trendami w rozwoju gospodarczym, efektywnością działań podejmowanych z myślą o rynku pracy oraz kształceniem ustawicznym. W roli moderatorów wystąpili: Abrar Hasan, Jane Stewart, Minister ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich (Kanada), François Biltgen, Minister ds. Zatrudnienia i Pracy (Luksemburg) oraz Michał Boni, ekspert MGPiPS. W swoim wystąpieniu Pan Boni przedstawił historię rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce w kontekście transformacji ustrojowej. Zwrócił też uwagę na fakt, iż poradnictwo zawodowe i kształcenie ustawiczne znajdują się w centrum uwagi polskiego rządu.

W dalszej części konferencja poświęcona była omówieniu w/w raportów diagnozujących politykę prowadzoną w odniesieniu do poradnictwa zawodowego w wybranych krajach. W roli moderatorów przedstawiających rezultaty przeprowadzonych analiz - przeglądów wystąpili Anthony G. Watts, ekspert Banku Światowego i pracownik kontraktowy OECD oraz prof. Ronald Sultana z Uniwersytetu na Malcie. W dyskusji na temat raportów, poświęconej omówieniu najważniejszych podobieństw i różnic pomiędzy krajami poddanymi badaniu wzięli też udział Richard Sweet, przedstawiciel OECD, David Fretwell przedstawiciel Banku Światowego oraz John McCarthy, przedstawiciel Dyrekcji Generalnej Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej. W drugim dniu konferencji obrady były prowadzone w ramach grup roboczych. Organizatorzy zaplanowali sześć tematycznych warsztatów, połączonych z dyskusjami panelowymi. Tematy obejmowały zagadnienia dotyczące szeroko rozumianej informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego: (1) Połączenie polityki z praktyką – informowanie i wpływanie na rozwój polityki, (2) Badania i rozwój wiedzy, (3) Informacja zawodowa, (4) Dostępność, (5) Mierzenie wyników, (6) Innowacja – korzystanie z dobrych praktyk.

Członkowie polskiej delegacji wzięli udział w pracach trzech grup roboczych. Szczególnie interesujące były obrady w ramach grupy roboczej która omawiała Temat 3, poświęcony informacji zawodowej. Podczas prac tej grupy przedstawiciel polskiej delegacji – p. W. Kreft wspólnie z Phil'em Jarvis'em, Wiceprezydentem Centrum Pracy i Rozwoju Partnerstwa (Kanada) oraz Tonym Greer'em przedstawicielem Ministerstwa Edukacji, Nauki i Szkolenia (Australia), wystąpił jako panelista. Rolę moderatora dyskusji pełnił Hubert Haas, przewodniczący Niemieckiego Stowarzyszenia Doradców Zawodowych.

Prezentacja polskiej delegacji dotyczyła systemu poradnictwa zawodowego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem działań podejmowanych przez resort pracy. Uczestnicy panelu mieli możliwość zapoznania się z informacjami na temat zasobów informacji zawodowej będącymi do dyspozycji doradców zawodowych służb zatrudnienia, metodami ich pracy oraz zadaniami realizowanymi przez Centra Informacji i Planowania Kariery

Zawodowej, skupione w ogólnopolskiej sieci. Omówiono też najnowsze inicjatywy MGPiPS związane z rozwojem informacji zawodowej, jak: wspieranie rozwoju Gminnych Centrów Informacji Zawodowej, Akademickich Biur Karier, Szkolnych Ośrodków Kariery i Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej OHP. Omówiono również miejsce poradnictwa zawodowego w kontekście projektu ustawy o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy.

Uczestnicy panelu próbowali znaleźć odpowiedź na kluczowe pytanie dotyczące strategii zapewniania jakości informacji zawodowej. Uzyskaniu odpowiedzi posłużyły trzy pomocnicze wątki dyskusji: po pierwsze, zastanawiano się w jaki sposób najlepiej diagnozować potrzeby klienta, po drugie, jak skutecznie upowszechniać informację zawodową i po trzecie, jak gwarantować jej użyteczność.

Omawiając zagadnienia związane z diagnozowaniem potrzeb klienta zastanawiano się nad tym jakiego rodzaju informacji oczekują określone kategorie odbiorców, w jaki sposób można to sprawdzać oraz aktualizować posiadaną wiedzę. Metody upowszechniania informacji zawodowej dyskutowane były pod kątem zalet i wad istniejących systemów dystrybucji, dostosowania ich do zróżnicowanych grup klientów oraz możliwości wykorzystania nowych rozwiązań. Ważnym wątkiem przewijającym się w dyskusji były kwestie finansowania tworzenia aktualnej informacji zawodowej. Dużo miejsca poświęcono także roli sektora prywatnego i roli rządu w tym zakresie. Skłaniano się ku rozwiązaniu, w którym państwo opracowuje standardy dbając o jakość informacji, natomiast sektor prywatny jest wykonawcą. Zwracano także uwagę na potrzebę prowadzenia badań dotyczących potrzeb klientów/odbiorców informacji.

Jeżeli chodzi o użyteczność informacji zawodowej to ustalono, iż podstawowym sposobem na zagwarantowanie jej wysokiej jakości będzie opracowanie ujednoliconych standardów i jasne sprecyzowanie zakresu odpowiedzialności podmiotów zaangażowanych w opracowywanie i aktualizowanie zasobów informacji.

Podsumowania rezultatów dyskusji w ramach omawianej grupy roboczej dokonała Jennifer Wannan, przedstawiciel OECD. Zwróciła ona uwa-

gę na fakt, iż standardy jakości obowiązujące w odniesieniu do informacji zawodowej powinna cechować aktualność, powszechność oraz dostępność. Powinny też uwzględniać kontekst kulturowy i w miarę możliwości, lokalną specyfikę. Zasoby informacji zawodowej podzieliła ona na kilka kategorii: zasoby w wersji drukowanej (papierowej), bazy komputerowe, zasoby na kasetach video, internet oraz doświadczenia związane bezpośrednio ze światem pracy. Podkreśliła też rolę sektora prywatnego w opracowywaniu zasobów informacji zawodowej.

Trzeci dzień konferencji rozpoczął się od podsumowania rezultatów dyskusji prowadzonych w ramach sześciu warsztatów tematycznych. Uczestnikom przedstawiono kluczowe rekomendacje adresowane do podmiotów odpowiedzialnych za kreowanie polityki w odniesieniu do informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego w podziale na sześć głównych zagadnień będących podstawą prac w grupach roboczych. Rekomendacje znajdą się na stronach www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/arb-dgra/conferences/2003/guidance_orientation/ind

Ostatnim punktem konferencji było zamykające wystąpienie Johna Dennehy, przedstawiciela Ministerstwa Edukacji i Nauki (Irlandia).

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy

- **Absolwent poszukiwany**? / JM // *Prawo Europejskie*. - 2003, nr 8, s. 52-54.
  Polityka wspomagająca zatrudnienie absolwentów (ulgi i staże).

- **Aktywna polityka rynku pracy prowadzona w Ochotniczych Hufcach Pracy jako metoda integracji społecznej i zawodowej młodych ludzi** / L. Winczewska-Wróbel // *Rynek Pracy*. - 2003, nr spec., s. 49-58.

- **Aktywizacja bezrobotnych** / M. Rotkiewicz // *Nowe Ubezpieczenia*. - 2003, nr 17/18, s. 33-41.

- **Bezbolesne kosztów cięcie** / A. Skiba // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 200, s. 1.
  Outsourcing - sposób na obniżenie kosztów stałych i ograniczanie bezrobocia.

- **Bezrobocie a prawo karne** / L. Chełmicki-Tyszkiewicz // *Przegląd Sądowy*. - 2003, nr 10, s. 3-10.

- **Charakter prawny porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia** / J. Stelina // *Państwo i Prawo*. - 2003, z. 9, s. 76-86.
- **Czy opłaca się zatrudniać pracowników na części etatu /** M. Jankowska // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 214, s. 18.

- **Dokumentacja dotycząca zatrudnienia : stan prawny na 17 sierpnia 2003 r.** / B. Godzisz // *Poradnik Gazety Prawnej*. - 2003, nr 33, s. 3-45.

- **Dostosowanie struktury i treści kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w kontekście zmian w systemie edukacji** / S. M. Kwiatkowski. - Warszawa : IBE, 2002. - 62 s.

- **Efekty i kontynuacja Programu „Pierwsza Praca"** / A. Trzeciecki // *Służba Pracownicza*. - 2003, nr 9, s. 7-12.

- **Europejska Strategia Zatrudnienia - nowe wytyczne** / I. Wolińska // *Rynek Pracy.* - 2003, nr 3, s. 8-18.

- **Ewolucja stanowiska państwa wobec problemu bezrobocia** / E. Polak // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 8, s. 8-14.

- **Formy pomocy dla absolwentów w programie „Pierwsza praca"** / oprac. K. S. // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 223 : 24.09, dod. *Moja Kariera*, s. 2.

- **Informacja o działalności podmiotów upoważnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy na terenie Rzeczpospolitej Polskiej w 2002 r.** / M. Brodowski // *Rynek Pracy*. - 2003, nr 3, s. 156-166.

- **Informacja o działaniach planowanych przez urzędy pracy w ramach programu aktywizacji zawodowej absolwentów „Pierwsza praca" finansowanych z Funduszu Pracy w 2003 roku** / H. Rogala, G. Zawadzka // *Rynek Pracy*. - 2003, nr 3, s. 132-145.

- **Jak jednostki pozarządowe kierują do pracy za granicą?** / J. Witczak // *Służba Pracownicza*. - 2003, nr 8, s. 23-24.

- **Jak najkorzystniej zatrudnić emeryta lub rencistę /** J. Stanek // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 207, dod. *Pracodawca i Pracownik*, s. 2-4.

- **Kto dostaje pracę** / T. Maćkowiak, M. Nowicki // *Newsweek Polska*. - 2003, nr 43, s. 87-96.

- **Łatwiejszy start w zawodowe życie : jak urząd pomoga absolwentom w zdobyciu zatrudnienia** / K. S. // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 223 : 24.09, dod. *Moja Kariera*, s. 4.

- **Nowoczesne formy zatrudniania** / K. Konieczna // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 30, s. 2-4.

- **O kosztach zatrudnienia w Polsce i w innych krajach** / J. Obodowski. - Cz. 1-2 // *Nowy Tygodnik Popularny*. - 2003, nr 33/34, s. 6-9 ; nr 35/36, s. 4-7.

- **Oszczędzanie na bezrobotnych** / I. Hamerska // *Nowy Tygodnik Popularny.* - 2003, nr 33/34, s. 4-5.
  Projekt Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- **Ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego z przyczyn ekonomicznych** / R. Sadlik // *Prawo Pracy*. - 2003, nr 9, s. 17-21.

- **Postrzeganie problemu bezrobocia młodzieży przez władze lokalne** / E. Giermanowska, M. Racław-Markowska // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 7, s. 21-25.

- **Pośrednictwo pracy w Republice Federalnej Niemiec** / M. Skiert // *Praca i Zabezpieczenie. Społeczne*. - 2003, nr 9, s. 8-11.

- **Pracownik daleko, efekty blisko : rzeczywistość i perspektywy systemu telepracy w Polsce i innych krajach Europy** / A. Cierniak-Emerych, A. Jagoda-Lenartowicz // *Personel i Zarządzanie*. - 2003, nr 13/14, s. 48-51.

- **Prawo pracy a bezrobocie** / red. nauk. L. Florek ; M. Latos-Miłkowska. - Warszawa : Dom Wydaw. ABC, 2003. - 233 s.

- **Problemy bezrobocia na wsi polskiej i niektóre sposoby jego ograniczania** / I. Wielewska // *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu*. - 2003, nr 980, s. 571-575.

- **Programy specjalne przeciwdziałania bezrobociu - argumenty na „tak" dla ich stosowania** / A. Trzeciecki // *Rynek Pracy.* - 2003, nr 3, s. 192-206.

- **Ratunek przed zepchnięciem na margines** / J. Kroner // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 189 : 14/15.08, dod. *Prawo co Dnia*, s. 1.
  Omów. ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

- **Różne formy zatrudnienia** / Ł. Pisarczyk. -Warszawa : Dom Wydaw. ABC, 2003. - 146 s.

- **Rynek pracy a konkurencyjność gospodarki** / T. Wołowiec // *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*. - 2003, nr 8, s. 43-50.

- **Sroga ustawa, łagodni sędziowie** / R. Horbaczewski // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 217 : 17.09, dod. *Prawo co Dnia*, s. 1.
  Kary za nielegalne zatrudnianie bezrobotnych i pracę na czarno.

- **Szara strefa... rośnie w siłę** / Z. Żukowski // *Gazeta Prawna*. -2003, nr 201, s. 10.
  Szara sfera w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, krajach UE i OECD

- **Szara strefa w Rosji** / I. Kliamkin, L. Timofiejew ; przekł. M. Wojciechowski. - Warszawa : Cyklady, 2003. - 128 s.

- **Telepraca w biznesie mobilnym** / M. Niedźwiedziński, A. Bąkała // *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica*. - 2003, z. 167, cz. 2, s. 323-332.

- **Ucieczka od stosunku [pracy]** / J. Solska // *Polityka* . - 2003, nr 43, s. 48-50.

- **Weź tę pracę i kochaj ją : jak zmienić pracę, którą masz, w pracę, której chcesz** / D. Tracy ; przeł. J. Kubiak. - Poznań : Rebis, 2003. - 245 s.

- **Zatrudnianie pracowników sezonowych** / M. Oleksyn // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 35, wkł. *Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, s. 17-24.

- **Zatrudnianie pracowników tymczasowych** / A. Semenowicz // *Nowe Ubezpieczenia*. - 2003, nr 19, s. 27-30.
  Zgodnie z przepisami Unii Europejskiej.

- **Zatrudnienie będzie promowane** / A. Nowak // *Serwis Prawno-Pracowniczy.* - 2003, nr 37, s. 2-3.
  Ukierunkowanie działań instytucji i instrumentów rynku pracy na rzecz promocji zatrudnienia, a także dostosowanie ich do wymogów unijnych było przyczyną prac nad nową ustawą o promocji zatrudnienia.

- **Zatrudnienie jako sposób zwiększenia zysków : stan prawny na 17 września 2003 r**. / D. Kur // *Poradnik Gazety Prawnej*. - 2003, nr 37, s. 1-40.
  Zatrudnianie młodocianych, absolwentów i niepełnosprawnych.

- **Zatrudnienie socjalne - dwadzieścia lat później** / K. Piątek // *Polityka Społeczna.* - 2003, nr 7, s. 6-10.

- **Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy** / I. Poliwczak // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 7, s. 16-20.

- **Zatrudnij absolwenta** // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 37, s. 6-7.
  Różnego typu programy aktywizacji zawodowej oraz szkolenia ułatwiają zatrudnianie absolwentów.

Obwieszczenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 lipca 2003 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych // *Monitor Polski.* - 2003, nr 40, poz. 588.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym przez pracodawców na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń // *Dziennik Ustaw*. - 2003, nr 100, poz. 431.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 czerwca 2003 r. zm. rozporządzenie w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania // *Dziennik Ustaw*. - 2003, nr 125, poz. 1162.

Przegląd zagraniczny

- Behavioural responses to employment discrimination : a study of Hong Kong workers / H.-Y. Ngo, C. So-Kum Tang, W. Wing-Tung Au // *The International Journal of Human Resource Management.* - 2002, nr 8, s. 1206-1223, tab. bibliogr.

  Zachowanie jako odpowiedź na dyskryminację w zatrudnieniu : studium pracowników z Hongkongu.

  W ostatnich latach kwestia dyskryminacji w zatrudnieniu stała się ważnym przedmiotem badań w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi. Za dyskryminację uznaje się taką sytuację, w której decyzje w zatrudnieniu związane z doborem personelu, oceną pracy zatrudnionych, ich promocją, przyznawaniem wynagrodzenia i rozdziałem nagród podejmowane są jedynie ze względu np. na płeć, wiek, rasę, a nie biorą pod uwagę kwalifikacji pracownika, jego rzeczywistego wkładu pracy i osiągnięć. Analizowano typy zachowań pracowników w Hongkongu jako reakcji na dyskryminacyjne praktyki w zatrudnieniu. Opierając się na teorii Hirschmana wyrażania tzw. głosu pracowniczego, która zakłada pięć możliwości zachowania się pracownika w odpowiedzi na dyskryminację w miejscu pracy (zaniedbywanie obowiązków w pracy, rezygnacja z niej, skierowanie skargi do zarządzających, złożenie skargi do zewnętrznych organów rozstrzygających, dochodzenie swoich praw na drodze sądowej), analizowano wpływ cech osobowościowych oraz typu wykonywanej pracy i środowiska na reakcje pracownicze. Rezultaty badań wskazują, że pracownicy z wyższym wykształceniem wykazujący większą wrażliwość na dyskryminację, są bardziej skłonni skarżyć się

z powodu doznanych krzywd odpowiednim ciałom rozstrzygającym takie spory wewnątrz i na zewnątrz firmy, a mniej chętnie zaniedbywać swoje obowiązki lub rezygnować z pracy. Mężczyźni i kobiety w różny sposób reagują na dyskryminację ze względu na płeć. Również reakcje pracowników są zależne od typu i sektora zatrudnienia, stażu pracy i wielkości firmy. Pracownicy zatrudnieni dłużej mniej chętnie porzucają pracę, natomiast zatrudnieni w większych firmach o wiele częściej dochodzą swoich praw na drodze sądowej, licząc na możliwość uzyskania odszkodowania. W sektorze prywatnym istnieje więcej możliwości dochodzenia swych praw na drodze wewnątrz- i zewnątrzfirmowych rozstrzygnięć, natomiast jeśli chodzi o sektor publiczny to o wiele częściej pracownicy wchodzą w spory sądowe z zatrudniającymi ich instytucjami.

- Beyond supply and demand : assesing the Ph.D. job market / E. Jones // *Occupational Outlook Quarterly.* – 2002/03, vol. 46, nr 4, s. 22-33, tab. wykr.

  Ponad podażą i popytem : ocena rynku zawodowego osób posiadających naukowy tytuł doktora.

  Autorka analizowała wyzwania ze strony rynku pracy w USA, przed którymi stają osoby posiadające stopień naukowy doktora od momentu jego uzyskania aż do zatrudnienia. Zaprezentowała krótką analizę podaży pracowników z tego rodzaju kwalifikacjami i popytu na osoby z tytułem naukowym doktora na akademickim i ogólnym rynku pracy ogółem i według dziedziny doktoratu. Przedstawione dane opierały się na bieżących badaniach populacji oraz badaniach siły roboczej. Dziedziny naukowe, w których można osiągnąć stopień doktorski zostały podzielone na dwie kategorie: nauki przyrodnicze i nauki inżynierskie, nauki humanistyczne i społeczne. Jak wynika z analiz wg bieżących badań populacji w 2001 r. w USA około 1,8 mln pracowników (1% ogółu siły roboczej) posiadało naukowy tytuł doktora, wśród nich było 500 tys. kobiet (30% wszystkich doktorantów) i 350 tys. (20% ogółu) osób z mniejszości narodowych. Według danych Krajowej Fundacji Nauki w USA, liczba doktoratów przyznawanych kobietom i mniejszościom narodowym stale

wzrasta. Znaczący wzrost nastąpił w liczbie doktoratów osiąganych przez studentów obcego pochodzenia, podejmujących naukę w USA, głównie w zakresie nauk przyrodniczych i inżynieryjnych. Większość doktorantów obcego pochodzenia pozostaje w USA i podejmuje zatrudnienie. Analiza podaży i popytu na siłę roboczą z wyższymi kwalifikacjami, w tym doktoratami, wskazuje na duże wahania w ich zakresach, zależne od koniunktury gospodarczej i liczby pojawiających się nowych osób z doktoratem w danej dziedzinie. Często sytuacja w zakresie zatrudnienia dla tej grupy związana jest z nielimitowanym doktoryzowaniem się ogromnej liczby osób na poszczególnych uczelniach. Ogółem wskaźnik bezrobocia dla tej grupy wyniósł w 2001 r. 1,1% ogółu populacji osób zawodowo czynnych, największe bezrobocie (1,3%) zanotowano wśród doktorów nauk biologicznych, a najmniejsze chemicznych (0,5%).

- Employment adjustments in Japanese firms during the current crisis / A. Hiroyuki Chuma // *Industrial Relations*. - 2002, nr 4, s. 653-682, tab. bibliogr.

  Działania dostosowawcze w dziedzinie zatrudnienia w japońskich firmach w dobie obecnego kryzysu.

  Opisano groźne oblicze obecnej recesji gospodarczej w Japonii i omówiono sposoby radzenia sobie przez firmy w obecnej sytuacji wysokiego bezrobocia (4,7% w 1999 r.) przy równoczesnej nadwyżce podaży siły roboczej na rynku pracy. Zaprezentowano strategie dostosowawcze w zakresie zatrudnienia przyjmowane obecnie przez japońskie firmy, odwołując się często do wcześniejszego kryzysu paliwowego w 1973 r. i do zastosowanych wówczas rozwiązań. Badane wskaźniki makroekonomiczne wskazują na podobieństwo stosowanych wtedy i dzisiaj środków dostosowawczych w zatrudnieniu, zarówno określanych przez autora jako „ miękkie" (np. redukcja nadgodzin i wakatów, łączenie stanowisk), aż do tzw. „twardych" (niezatrudnianie absolwentów, zwolnienia pracownicze). Analizowano ponadto rolę tzw. sektorów przemysłu absorbujących nadmiar pracowników oraz wpływ państwowej polityki w zakresie zatrudnienia w Japonii na podejmowanie określonych dzia-

łań dostosowawczych przez firmy. Badając dane mikroekonomiczne pochodzące z 30 publicznych dużych firm japońskich, podano konkretne przykłady podejmowanych działań dostosowawczych w okresie kryzysu w latach 70., a zwłaszcza koncentrowano się na środkach zaradczych podjętych przez dwie szczególnie zagrożone w okresie kryzysu firmy. Podkreślono, że obecna recesja jest jednak o wiele groźniejsza od tej z lat 70. ponieważ na zagrożenie bezrobociem nakładają się niekorzystne trendy demograficzne (starzenia się wyżu demograficznego i niechybne pojawienie się dużej rzeszy emerytów, dalszego spadku urodzeń, zmniejszenia osób w wieku produkcyjnym) co doprowadzić może do całkowitego załamania funkcjonującego dotychczas w Japonii systemu dożywotniego zatrudnienia.

- Employment and wages of female Japanese workers : past, present and future / Y.-F. Nakata, R. Takehiro // *Industrial Relations*. - 2002, nr 4, s. 521-547, tab. bibliogr.

  Zatrudnienie i płace japońskich pracowników : przeszłość, teraźniejszość, przyszłość

  Ostatnie 50 lat było okresem dramatycznych zmian dla japońskich kobiet w każdym aspekcie ich życia. Artykuł prezentuje krótką historię sytuacji japońskich kobiet-pracowników od czasów II wojny światowej do dzisiaj. Prezentowane tabele zawierają dane statystyczne na ten temat. Uwidaczniają one postęp w zakresie aktywności politycznej i zawodowej kobiet oraz ich edukacji, który nie miał jednak stałego wznoszącego się charakteru, np. w zakresie edukacji bywały okresy znaczącej regresji. Spowodowało ją obowiązkowe wprowadzenie zajęć z zakresu prowadzenia gospodarstwa domowego dla wszystkich uczennic szkół wyższych. Z kolei, jak wynika z prezentowanych analiz, wejście kobiet na rynek pracy miało swoje pozytywne i negatywne aspekty. W ciągu 20 lat praca zarobkowa kobiet w Japonii stała się zjawiskiem powszechnym, mimo, że już w 1946 r. japońska konstytucja zagwarantowała kobietom równe prawa w zatrudnieniu. W latach 60. i 70. pracowały głównie kobiety niezamężne. Około 1982 r. nastąpił gwałtowny zwrot i jedna trze-

cia zamężnych kobiet podjęła już zatrudnienie. Młode wykształcone kobiety zaczęły dominować w zatrudnieniu nad mężczyznami, a w 1991 r. wskaźnik zatrudnienia absolwentek szkół akademickich okazał się wyższy niż absolwentów. Niestety kobiety, mimo zdobycia rynków pracy, nie mogły nadal awansować i zdobywać wyższych stanowisk na równi z mężczyznami, nie otrzymywały też płac w równorzędnej wysokości. Pierwsze zmiany strukturalne w japońskim miejscu pracy miały miejsce w 1986 r., kiedy wprowadzono Ustawę o równych szansach w zatrudnieniu, w rezultacie wprowadzenia tego ustawodawstwa, kobiety uzyskały możliwość lepszej płacy oraz zdobycia stanowisk i zawodów, które były dla nich dotychczas niedostępne. W ciągu 10 kolejnych lat od 1995 r. zajmowały one stanowiska fachowców w różnych dziedzinach, administratorów i urzędników wszystkich szczebli oraz wykonywały zawody związane z produkcją przemysłową. Kobiety japońskie zdobyły lepszą pozycję zawodową niż kobiety w innych krajach, są lepiej wykształcone, natomiast istnieją większe różnice w płacach pomiędzy kobietami i mężczyznami w Japonii. Autorzy podsuwają propozycje zmiany polityki państwowej w celu złagodzenia tej zauważalnej dyskryminacji płci.

- Entre chômage et difficultés de recrutement : se souvenir pour prévoir. - Paris : Doc. Fr., 2001. - 209 s. - Tabele. - Bibliogr.
  Między bezrobociem i trudnościami w rekrutacji : przypominać aby przewidywać.
  Mimo utrzymującego się we Francji wysokiego poziomu bezrobocia pełnego (i częściowego np. w formie zatrudnienia w niepełnym wymiarze) pracodawcy zaniepokojeni są trudnościami przy rekrutacji kadr. Kłopoty z zatrudnieniem nie ograniczają się do lokalnego rynku pracy, mają szerszy wymiar. Jednym z aspektów rozważań jest subiektywna opinia pracodawców o indywidualnych trudnościach rekrutacyjnych. Ankietowani w 2001 r. pracodawcy z sektora przemysłowego i budownictwa wskazywali na kłopoty w naborze pracowników nawet w zawodach, w których bezrobocie sięgało 18% oraz wśród osób niewykwalifikowanych. Powstaje pytanie, czy system edukacyjny odpowiada na zapotrze-

bowanie gospodarki. W 1985 r. rządowe decyzje zmierzały do zapewnienia czterem na pięciu młodym ludziom wykształcenia na poziomie maturalnym. W 1995 r. zanotowano ponad 60% wzrost udziału (w porównywalnej populacji wiekowej) maturzystów z liceów ogólnokształcących i technicznych. Już w 2000 r. zaobserwowano duże zniechęcenie kształceniem zawodowym, spadła liczba uczniów liceów zawodowych w tym samym czasie, gdy odnotowano niedobór przy naborze kwalifikowanej siły roboczej. Refleksje nad przyczynami tych niespójności skoncentrowały się na analizie lokalnych dysproporcji zatrudnienia w niektórych branżach, związków między kwalifikacjami zawodowymi a branżową elastycznością rozwoju i organizacji, rozwoju branż w kierunku horyzontalnym (przykład informatyki). Niedostatek chętnych do pracy np. w transporcie wynika ze zmian w prowadzeniu pojazdów, ciężkich warunków pracy (trwającej średnio 50,2 godz.) oraz płac niewspółmiernie niskich w porównaniu z efektywnym czasem pracy oraz z możliwościami w innych sektorach. Transport pozostawał zawsze we Francji kreatorem zatrudnienia, np. w 2000 r. zatrudnienie wzrosło w działach pomocniczych o 10,4%, w transporcie powietrznym o 8%, w wodnym o 7,7%, w naziemnym towarowym 5,3% i osobowym o 4,2%.

- E-Recruting : Kosteneinsparpotenziale bisher unvollständig realisiert / J. Klose // *Personal.* - 2003, nr 2, s. 39-42, rys.
  Rekrutacja drogą elektroniczną – nie w pełni do tej pory wykorzystywana możliwość redukcji kosztów.
  Głównym, zasadniczym celem rekrutacji jest wyłonienie w trakcie naboru, spośród wszystkich kandydatów, możliwie jak największej grupy odpowiednich osób. W związku z olbrzymią ilością zgłoszeń napływających do przedsiębiorstw od osób poszukujących pracy, pojawiła się konieczność stworzenia narzędzia, które wspomagałoby dział personalny w procesie rekrutacyjnym poprzez szybkie opracowywanie danych osób poszukujących pracy. Przedsiębiorstwa coraz chętniej wykorzystują do tego osiągnięcia nowoczesnej technologii komputerowej. Głównym celem E-rekrutacji (rekrutacji przez internet) jest przyśpieszenie zatrud-

nienia, wzrost jakości procesu selekcji kandydatów oraz redukcja kosztów. System rekrutacji drogą elektroniczną ma wspierać wszystkich uczestniczących w naborze, począwszy od działu personalnego, przez komórki merytoryczne, a na samych kandydatach kończąc. Uważa się, że wielkie możliwości redukcji kosztów otwiera digitalizacja danych kandydatów. Przedsiębiorstwa potrzebują zazwyczaj do obsadzenia wolnego miejsca pracy na stanowisku kierowniczym od 50 do 90 dni, podczas gdy wykorzystanie E-rekrutacji może skrócić ten czas nawet o 60%. Badanie przeprowadzone przez Manthono Lern- und Wissensmanagement GmbH w przedsiębiorstwach DAX 100 potwierdziło wysoki stopień rozprzestrzenienia E-rekrutacji, z której korzystało aż 82% badanych firm. Jednak wyniki jednoznacznie wskazują, że wiele przedsiębiorstw w niewystarczającym stopniu wykorzystuje nowe media w celu pozyskiwania kandydatów. Uważa się, że podstawową przyczyną tego typu sytuacji jest przede wszystkim brak jednolitej strategii procesu rekrutacyjnego oraz niedocenianie E-rekrutacji przez kierownictwo przedsiębiorstwa. Rekrutacja drogą elektroniczną może więc służyć za wizytówkę przedsiębiorstwa, ale jest wykorzystywana w niewielkim stopniu. Rozwijanie narzędzi E-rekrutacji może w przyszłości przynieść znaczne obniżenie jej kosztów, m.in. poprzez ułatwienie rejestracji i przetwarzania aplikacji kandydatów przesyłanych drogą elektroniczną, czy też umieszczenie przejrzystej informacji na stronie internetowej i tym samym odciążenie personelu.

- Faktory, determinirujuščie zanjatost' rossijan / A. Kašepov, S. Utinova // *Čelovek i Trud.* - 2003, nr 1, s. 58-61, wykr. ; nr 2, s. 31-36, tab.
  Czynniki determinujące zatrudnienie Rosjan.
  Cechą charakterystyczną rosyjskiego rynku pracy jest brak ilościowej i jakościowej równowagi między popytem a podażą siły roboczej. Czynnikami mającymi największy wpływ na koniunkturę rosyjskiego rynku pracy są dynamika produktu krajowego brutto, polityka inwestycyjna, istniejąca masa pieniądza oraz saldo handlu zagranicznego. Ogólny bilans popytu i podaży siły roboczej tradycyjnie ściśle związa-

ny jest z cena pracy. Cena pracy w rosyjskiej gospodarce jest ciągle jeszcze zaniżona, stad z działów o zaniżonej płacy następuje odpływ kwalifikowanych kadr. Szczegółowo omówiono problemy podaży i popytu na siłę roboczą w Rosji w latach 1990–2001 uwzględniając społeczno-demograficzne determinanty rynku pracy, jakościowy skład siły roboczej oraz strukturę zapotrzebowania na prace według działów. Przedstawiono również prognozę rozwoju rynku pracy na lata 2003-2005.

- Ich-AG, Mini-Jobs und Scheinselbständikeit / M. Kossens // *Arbeit und Arbeitsrecht.* - 2003, nr 2, s. 21-23.
  Praca na własny rachunek i sektor niskich wynagrodzeń – rozwiązania zaproponowane przez komisję Harzta.
  Wprowadzenie w fazę realizacji na początku 2003 r. zaproponowanych przez komisję Harzta zmian w prawie pracy miało spowodować m.in. wzrost zatrudnienia, ograniczenie szarej strefy oraz zapewnić mechanizmy wspierające osoby zainteresowane pracą na własny rachunek. W celu zwiększenia zatrudnienia w sektorze o niskich wynagrodzeniach podniesiono z 400 do 800 € maksymalną wysokość wynagrodzenia, od której nie odprowadza się składek. Dodatkowo wprowadzono rozwiązanie o nazwie Ich-AG (ja – firma), które obok tzw. funduszy pomostowych (überbruckungsgeld), jest propozycją dla osób mających zamiar rozpocząć działalność gospodarczą. Uproszczeniu uległy też zasady zatrudniania w gospodarstwie domowym – zniesiono dopuszczalny limit przepracowanych w tygodniu godzin. Zarówno rząd, jak i opozycja przypisują sobie sukces jakim było poprawienie efektywności pośrednictwa pracy po wejściu w życie propozycji komisji Harzta.W opinii autora zbyt wcześnie jeszcze na stwierdzenie, iż podniesienie maksymalnej wysokości płac w sektorze niskich wynagrodzeń przyczyniło się do powstania nowych miejsc pracy, ponieważ szacunki ekspertów są w odniesieniu do tej kwestii bardzo rozbieżne. Wydaje się jednak, że zmiany postępują w dobrym kierunku, a ostatecznie spowodują odbiurokratyzowanie i wzrost zatrudnienia w Niemczech.

- Job-to-job turnover and job-to-non-employment movement / J. Sutherland // *Personnel Review.* - 2002, nr 5/6, s. 710-721, tab. bibliogr.
  Płynność kadr : z pracy do pracy lub rezygnacja z zatrudnienia.
  Chociaż przyjmowanie do pracy i zwalnianie z firmy jest integralną cechą działań na rynku pracy, to płynność kadr stwarza poważne problemy, jest bardzo kosztowna dla przedsiębiorstwa. Dobrowolne odejście z pracy oznacza odpływ kapitału ludzkiego, w który firmy zainwestowała, a proces uzupełniania kadr pociąga za sobą wielorakie koszty dla przedsiębiorstwa. Omówiono badania nad problemem dobrowolnego opuszczania stanowiska pracy przez pracowników fizycznych (700 osób) w wybranym przedsiębiorstwie. Na podstawie indywidualnych wypowiedzi pracowników dobrowolnie wypowiadających umowę o prace analizowano przyczyny takich decyzji. Otrzymane dane pozwoliły na identyfikację dwu odrębnych grup, tych którzy mają ofertę innej pracy, gwarantującej im lepsze warunki oraz tych, którzy rezygnują z pracy z innych powodów (względy zdrowotne, rodzinne, brak satysfakcji) nie mając możliwości ponownego zatrudnienia w nowym miejscu pracy. Celem było wskazanie różnic pomiędzy tymi grupami, rozpoznanie prawdopodobieństwa przedstawianych zachowań, motywacji, charakterystyki cech osobowych, błędów w zarządzaniu personelem itp.

- Jobseekers and gatekeepers : the role of the private employment agency in the placement of the unemployed / A. Gray // *Work, Employment and Society.* - 2002, nr 4, s. 655-674 bibliogr.
  Rola prywatnych agencji pośrednictwa pracy w zatrudnianiu bezrobotnych.
  Część analityków rynku pracy jest zdania, że agencje pracy czasowej oferują bezrobotnym gorsze prace i warunki niż inne kanały poszukiwania pracy. Jednak aktualna polityka w sprawie reintegracji bezrobotnych podkreśla, iż każda praca jest lepsza niż jej brak, co ma być zachętą do korzystania również z tych agencji. Autorka badała występujący paradoks – coraz częstsze korzystanie przez pracodawców z agencji aby obniżyć koszty pracy, przy jednoczesnym maksymalizowaniu przez agencje

wartości sprzedawanej pracy. Rozważała również kwestie, jak na bezrobotnych wpłynie stanowisko agencji wobec proponowanej dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie równego traktowania pracy czasowej, dlaczego i w jakich okolicznościach pracownicy agencji są gorzej opłacani od tych, którzy znaleźli pracę bez ich pośrednictwa. Na podstawie wywiadów z agencjami i poszukującymi pracy oraz danych z *Przeglądu rynku pracy* analizowała rolę agencji na rynku pracy. Wyniki badań wskazały, że praca czasowa jest strategią wysokiego ryzyka dla bezrobotnych; 38% pracowników czasowych znalazło stałą pracę po roku, ale 36% ponownie stało się bezrobotnymi. Nawet jeśli pracownicy agencji znajdują stałe zatrudnienie, pociąga to za sobą redukcję płacy i dobrowolnych świadczeń o charakterze socjalnym. Pracownicy czasowi agencji mają na ogół negatywne doświadczenia i uzasadnione obawy przed zaakceptowaniem pracy czasowej, odczuwają brak bezpieczeństwa i degradację zawodową. Bezrobotni nie przyjmują często pracy czasowej oznaczającej dla nich niższe płace, niższy status i ryzyko przypisania ich do tego poziomu w odczuciu przyszłych pracodawców.

- Municipalitety upravljajut zanjatost'ju / V. Ivanova, T. Bezdenežnych // *Èkonomist.* - 2003, nr 2, s. 60-64, tab.
  Samorządy miast zarządzają zatrudnieniem.
  Rezultaty badań naukowych związanych z opracowaniem konkretnego mechanizmu zarządzania zatrudnieniem na poziomie lokalnym z wykorzystaniem programowo-docelowej metody. Do badań w tym zakresie wybrano miasto Niżnewartowsk, charakteryzujące się wysokim potencjałem rozwoju ekonomicznego, najwyższym poziomem płac, rosnącym poziomem przygotowania zawodowego zasobów pracy i innymi korzystnymi społeczno-ekonomicznymi warunkami. W wyniku przeprowadzonych badań powstał lokalny, kompleksowy program dla Niżnewartowska, który stał się efektywnym instrumentem lokalnego zarządzania zatrudnieniem. Świadczą o tym m.in. takie fakty jak: po 2 latach funkcjonowania programu poziom bezrobocia obniżył się z 3,1%

w 1998 r. do 0,5% w 2000 r.; zmniejszyło się nieproduktywne zatrudnienie, stopniowo postępuje proces integracji rynku pracy Niżnewartowska z innymi regionalnymi rynkami Rosji; nastąpił dalszy rozwój nowych rodzajów zatrudnienia, podjęto kroki w celu stworzenia „szkoły przedsiębiorczości", wzrosła rola orientacji zawodowej i pomocy psychologicznej zgodnie z potrzebami ludności Niżnewartowska i przyległych terenów, powstało i efektywnie funkcjonuje Międzydzielnicowe Centrum Orientacji Zawodowej i Pomocy Psychologicznej dla ludności miasta. Autorzy na podstawie doświadczeń w sferze zarządzania zatrudnieniem na poziomie lokalnym określili kierunki doskonalenia zarządzania zatrudnieniem na poziomie państwa.

- Nechvatka kvalificirovannych rabočich prevraščaetsja v ograničitel' ekonomičeskogo rosta / A. Počinok ; rozm. M. Barinova // *Čelovek i Trud.* - 2003, nr 3, s. 12-16.
  Niedobór kadr kwalifikowanych staje się czynnikiem ograniczającym wzrost gospodarczy.
  Wywiad z ministrem pracy i rozwoju społecznego Federacji Rosyjskiej dotyczył m.in. zagadnienia niedoboru kadr kwalifikowanych w Rosji i konieczności zwiększenia ich liczby, gdyż poziom wiedzy i kwalifikacji, umiejętności wykonywania konkretnej pracy na ogół mają wpływ na wzrost gospodarczy. Rozmówca zwrócił uwagę na istniejące przeciwieństwa, z jednej strony widmo masowego bezrobocia, a z drugiej niedobór kadr kwalifikowanych oraz szybki wzrost poziomu wykształcenia ogółu społeczeństwa przy równoczesnym braku dostatecznej liczby kadr kwalifikowanych. Poprawie jakości zasobów pracy poświecono wiele miejsca w rządowym programie na lata 2003–2005, którego celem jest stworzenie warunków do szybkiego tempa wzrostu gospodarczego. Niepokojącym zjawiskiem jest wzrost zatrudnienia w sferze budżetowej o 4%, konieczne jest zmniejszenie liczby zatrudnionych w tej sferze do 2 mln osób oraz reforma płac. Minister wskazał też czynniki uniemożliwiające podniesienie płacy minimalnej do poziomu minimum egzystencji.

- On the time sequence of unemployment benefits when search is costly / B. Decreuse // *Labour*. - 2002, nr 4, s. 609-633.
  Jak długo zasiłki dla bezrobotnych, gdy poszukiwanie pracy jest kosztowne.
  Większość systemów kompensowania bezrobocia w krajach OECD dostarcza zmniejszających się świadczeń zgodnie z czasem trwania bezrobocia. Obecnie świadczenia są proporcjonalne do zarobków poprzedzających bezrobocie dla krótkich jego okresów, potem zmniejszają się do powszechnego standardu określanego przez system pomocy społecznej dla dłuższych okresów bezrobocia. Taki system powoduje, że bezrobotny intensywnie poszukuje pracy skracając okres bycia bezrobotnym. Autor badał zachowania bezrobotnych na etapie poszukiwania pracy, zakładając, że intensywność poszukiwania zależy od wydatków finansowych. Zasiłek dla bezrobotnych musi być dzielony na konsumpcję i na poszukiwanie pracy. W tej konfiguracji wydłużanie okresu bezrobocia jest niekorzystne. Autor dowodząc, że świadczenia na wypadek bezrobocia mogą skracać czas trwania bezrobocia, jeśli okres wypłacania świadczeń jest dostatecznie krótki, włączył się tym samym do publicznej debaty na temat optymalnego poziomu świadczeń dla bezrobotnych i czasu ich trwania. Analizował system świadczeń, ich poziom w hipotetycznym przypadku w stałym otoczeniu, badał porównywalne dynamiki oraz dyskusje na temat optymalnego systemu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia.

- Regulirovanie rynka inostrannoj rabočej sily v Japonii / T. N. Matrusova // *Trud za Rubežom.* - 2002, nr 4, s. 44-70 bibliogr.
  Regulowanie rynku obcej siły roboczej w Japonii.
  Obca siła robocza stała się poważnym problemem dla japońskiego rynku pracy stosunkowo niedawno, dopiero w latach 80. XX w. Aktywność gospodarki japońskiej w świecie, inwestowanie znacznego kapitału za granicą przy równoczesnym otwarciu japońskich rynków dla działań zagranicznych kampanii spowodowały masowy napływ cudzoziemskich pracowników. Wobec tego, że ruch migracyjny do Japonii miał w dużej

mierze charakter nielegalny, podjęto działania reformujące politykę zatrudnienia cudzoziemców. Z jednej strony chodziło o zapewnienie gospodarce specjalistów o wysokich kwalifikacjach, z drugiej zaś o zahamowanie nielegalnego napływu niewykwalifikowanej siły roboczej. Wprowadzenie nowych przepisów prawnych umożliwiło japońskiemu pracodawcy zawieranie bezpośrednich umów o pracę z cudzoziemcami lub zawieranie takich umów przy pomocy firm pośredniczących. Opracowane programy przygotowania kadr cudzoziemców w Japonii miały zapobiec nielegalnej imigracji niewykwalifikowanych pracowników. Jednym z pierwszych był program przygotowania uczniów-praktykantów do drobnego biznesu. Obecnie Japonia stoi przed dylematem pełnego, czy też ograniczonego otwarcia rynku pracy dla cudzoziemców, gdyż znajduje się jeszcze w trudnej sytuacji po dziesięcioletnim zastoju, który miał miejsce pod koniec XX w. Wysoki poziom bezrobocia nie pozwala politykom podjąć decyzji o masowym przyjęciu cudzoziemców, bowiem tania siła robocza może poważnie zagrozić rynkowi pracy.

- Sovremennyj rynok truda v gosudarstvach Vostočnoj Evropy : problemy i perspektivy / E. E. Šestakova // *Trud za Rubežom.* - 2002, nr 4, s. 32-44 bibliogr.

  Współczesny rynek pracy w państwach Europy Wschodniej: problemy i perspektywy.

  Charakterystyka krajów Europy Wschodniej kandydujących do Unii Europejskiej pod kątem istniejącego w nich poziomu bezrobocia, elastyczności rynku pracy, roli związków zawodowych i organizacji reprezentujących interesy pracowników w mechanizmie społecznego partnerstwa, pomocy dla bezrobotnych (zasiłki, aktywna polityka rynku pracy), wysokości podatków, mobilności siły roboczej itp. Istniejący stan w tym zakresie porównano z sytuacją w krajach członkowskich Unii, wskazując na konieczność dostosowania przede wszystkim struktury zawodowej i kwalifikacji ludności w krajach Europy Wschodniej do istniejących i oczekiwanych potrzeb rynku pracy oraz na konieczność

lepszego wykorzystania istniejącego w tych krajach kapitału ludzkiego. Wejście do Unii 10 nowych krajów będzie miało wpływ na stan rynku pracy. Eksperci przewidują wzrost przepływu siły roboczej, głównie ludzi młodych, o wysokich kwalifikacjach do rozwiniętych krajów Europy Zachodniej. Stabilizacja sytuacji na rynku pracy zarówno w krajach Europy Zachodniej, jak i Wschodniej związana jest ze wzrostem gospodarczym i z przygotowaniem pakietu całościowych, aktywnych programów pomocy w zakresie tworzenia miejsc pracy i adaptacji na rynku pracy, jak również z tworzeniem przyjaznego klimatu dla inwestycji i kompleksowego rozwoju obszarów kryzysowych.

- Thesen zum "Arbeitsmarktprogramm" / R. Weber // *Arbeit und Beruf.* - 2003, nr 2, s. 33-40, tab.
  Tezy do „programu rynku pracy".
  Wydatki Federalnego Urzędu Pracy w 2003 r. na politykę rynku pracy wyniosą prawdopodobnie 13 mld €. Złożą się na to przede wszystkim koszty szkolenia i przekwalifikowania zawodowego, tworzenia nowych miejsc pracy, kształcenia młodzieży i osób niepełnosprawnych oraz innych wymiernych świadczeń. Nie obejmują one zapomóg dla bezrobotnych, dodatków na dzieci i innych świadczeń obowiązkowych. Z podzielenia tej kwoty na 181 urzędów pracy przypadnie średnio na każdy urząd kilka mln €. Wymagania wysokich kompetencji planowania, zapewnienia przejrzystości i zaangażowania wszystkich uczestniczących w realizacji programu rynku pracy dotyczą zwłaszcza szczebla regionalnego. Artykuł jest głosem w dyskusji nad ustalaniem celów i szacowaniem świadczeń z poszczególnych tytułów programu, przedstawia prognozy koniunkturalne oraz definiuje obszary konkretnych działań. Zdaniem autora niektóre części programu nie są wolne od niejasności i sprzecznych tendencji, które wymagają wyjaśnienia.

- Training als Performance Consulting : Abstimmung der Mitarbeiterleistung mit den Unternehmenszielen / A. Graf, R. L. Mathis // *Personal.* - 2003, nr 2, s. 24-26, rys.

Trening typu Performance Consulting – dostosowywanie kwalifikacji pracowników do celów przedsiębiorstwa.
Rosnąca presja konkurencji wymaga od przedsiębiorstw wysokiej innowacyjności, dzięki której będą one mogły stale umacniać swą pozycję na rynku. Uznanie znaczenia roli pracowników w procesie innowacyjnym sprawia, że wzrasta liczba przedsiębiorstw, które inwestują w kapitał ludzki np. poprzez różnego rodzaju szkolenia. Najnowsze trendy wskazują, iż stopniowo istotne staje się powiązanie podnoszenia przez pracowników kwalifikacji z celami przedsiębiorstwa. Dlatego też zyskuje na znaczeniu tendencja, zgodnie z którą odchodzi się od „ekstremalnych" szkoleń na rzecz takich, które są blisko związane ze środowiskiem pracy. Performance Consulting to trening, w czasie którego pracownik odpowiedzialny za zasoby ludzkie i osoba zainteresowana wspólnie dążą do podniesienia kwalifikacji pracownika w taki sposób, aby służyły one jako wsparcie celów realizowanych przez przedsiębiorstwo. W treningu tym niezbędna jest ścisła współpraca pomiędzy działem zasobów ludzkich a kierownictwem przedsiębiorstwa, polegająca na wspólnej analizie potrzeb, w ramach której uwzględnia się czynniki zarówno indywidualne, jak i zbiorowe. W przeciwieństwie do wcześniejszego podejścia trening ten nie jest uważany za "złoty środek". Rozpoczęcie Performance Consulting poprzedzone jest gruntowną analizą przyczyn istniejącej sytuacji. Trening ten cieszy się dużym uznaniem w USA, gdzie w wielu przedsiębiorstwach wprowadzono już stanowisko Chief Learning Officer (CLO) albo Chief Knowledge Officer (CKO), na którym zatrudniane są osoby odpowiedzialne za strategię wprowadzania i realizacji treningu. Troszczą się one o to, aby przekazywane w trakcie treningu umiejętności i wiedza były zbieżne z celami przedsiębiorstwa. Według amerykańskich ekspertów osoba zajmująca takie stanowisko powinna mieć doświadczenie w pracy z grupą, dobry kontakt z kierownictwem, a także doświadczenie w metodach nauczania dorosłych.

- U.S. [United States] labor market in 2002 : continued weakness / T. M. McMenamin, R. Krantz, T. J. Krolik // *Monthly Labor Review.* - 2003, nr 2, s. 3-25, tab. wykr.

Rynek pracy USA w 2002 r. : kontynuacja słabości.
Analiza funkcjonowania rynku pracy w USA w 2002 r. na podstawie danych porównawczych z ostatnich kwartałów 2001 r. i 2002 r. W związku z postępującą recesją gospodarczą warunki rynkowe zaczęły wykazywać tendencję zniżkową. Stopa bezrobocia osiągnęła pod koniec 2002 r. 5,9%, co oznaczało 8,4 mln osób pozostających bez pracy. Bezrobotni repre-zentowali różne grupy zawodowe i sektory gospodarki: przemysł wyrobów precyzyjnych, rzemiosło, przemysł budowlany (w tej grupie przeważali pracownicy fizyczni, niewykwalifikowani), handel detaliczny, przemysł wytwórczy i komunikację. W 2002 r. zatrudnienie jedynie wzrosło w usługach służby zdrowia, w służbach państwowych oraz edukacji. Mimo iż zmalało w drugim, kolejnym roku zatrudnienie niezwiązane z rolnictwem, bezrobocie w tym sektorze nie wzrosło. Pogarszająca się sytuacja gospodarcza kraju osłabiła, a nawet wyeliminowała wiele lokalnych rynków pracy. Wzrost zarobków wśród różnych grup zawodowych zaczął słabnąć stosownie do inflacji. Zarobki w 2002 r. wzrastały nieznacznie w tempie spowolnionym w stosunku do poziomu z końca lat 90. Zdaniem autorów wskaźniki rynku pracy odzwierciedlają nastroje, a zwłaszcza stan niepewności świata biznesu wobec sytuacji ekonomicznej kraju; bez wyraźnego znaku sygnalizującego jej poprawę większość pracodawców nie będzie skłonna angażować się w problemy zwiększania zatrudnienia zarówno w kompaniach, jak i w małych firmach.

- Vnešnečkonomiceskaja liberalizacija i spros na rabočuju silu / D. M. Višnevskij // *Trud za Rubežom.* - 2002, nr 4, s. 18-32, tab. bibliogr.
  Liberalizacja stosunków ekonomicznych i zapotrzebowanie na siłę roboczą.
  Przedstawiono procesy zachodzące na rynku pracy pod wpływem przejścia wielu krajów od polityki protekcjonizmu do liberalizmu w handlu zagranicznym. Jak wynika z wielu badań, liberalizacja stosunków ekonomicznych między krajami nie wywiera negatywnego wpływu na poziom zatrudnienia i bezrobocia. Dotyczy to zarówno krajów rozwiniętych,

jak i rozwijających się. Pojawił się jednak dość szeroko dyskutowany problem ewentualnego wpływu liberalizacji gospodarki w świecie na zwiększenie zapotrzebowania na pracowników wysoko kwalifikowanych i na pogorszenie się sytuacji na rynku pracy pracowników o niskich kwalifikacjach. Ma to swoje odzwierciedlenie w zwiększeniu bezrobocia w tej grupie pracowników, a także w różnicy ich wynagrodzeń w stosunku do bardziej kwalifikowanych kadr. Z przeprowadzonych badań wynika jednak, że głównym czynnikiem wpływającym na zmianę w strukturze zapotrzebowania na siłę roboczą jest postęp techniczny, pewne oddziaływanie na tę sytuację ma także handel międzynarodowy. Dość trudno jest jednak oddzielić te dwa czynniki wpływu, bo one w pewnym stopniu przenikają się, handel międzynarodowy jest ważnym stymulatorem rozwoju postępu technicznego. Autor zwrócił uwagę na przesunięcie części produkcji, w większości pracochłonnej z rozwiniętych krajów do mniej rozwiniętych, co spowodowało przemieszczenie miejsc pracy niewymagających wysokich kwalifikacji. Oznacza to, że miejsca pracy dla mniej wykwalifikowanej siły roboczej przeniesione zostały do krajów rozwijających się, co w rezultacie spowodowało zmniejszenie zapotrzebowania w krajach rozwiniętych na nisko kwalifikowanych pracowników.

Wybór na podstawie *Przeglądu Dokumentacyjnego GBPiZS* GAJ

Statystyka rynku pracy

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o stanie bezrobocia we wrześniu 2003 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu września br. wyniosła **3.073,3 tys**. osób i była **o 25,7 tys**., tj. **o 0,8% niższa niż miesiąc temu.**

Procentowy spadek bezrobotnych miał miejsce w 15 województwach, przy czym najwyższy w:

podlaskim	1,7% (1,4 tys. osób),
świętokrzyskim	1,6% (2,0 tys. osób),
łódzkim	1,6% (3,8 tys. osób),
lubelskim	1,5% (2,6 tys. osób).

Jedynie w województwie zachodniopomorskim liczba bezrobotnych wzrosła o 0,5% (0,9 tys. osób).
Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 143,7 tys. osób, tj. o 4,5%. W analogicznym okresie 2002 roku także odnotowano spadek liczby bezrobotnych, przy czym wynosił on odpowiednio 2,5 tys. osób i 0,1%.

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu września br. wyniosła **17,5%.** W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika zmniejszyła się o 0,1 punktu procentowego.**

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim 27,5% (spadek do sierpnia br. o 0,2 punktu),
zachodniopomorskim 26,0% (wzrost do sierpnia br. o 0,1punktu),
lubuskim 25,5% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu),
dolnośląskim 21,9% (spadek do sierpnia br. o 0,2 punktu),

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie 13,4% (na poziomie sierpnia br.),
mazowieckie 13,4% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu.),
podlaskie 14,0% (spadek do sierpnia br. o 0,2 punktu),
lubelskie 14,9% (spadek do sierpnia br. o 0,2 punktu).

Tab.1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych i stopa bezrobocia w 2002 r. oraz w okresie styczeń–wrzesień 2003 r.

Miesiąc	2002			2003		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	138,2	4,4	18,1	103,7	3,2	18,6
luty	24,6	0,8	18,2	23,6	0,8	18,7
marzec	-18,0	-0,5	18,2	-23,2	-0,7	18,6
kwiecień	-56,3	-1,7	17,9	-74,9	-2,3	18,3
maj	-139,0	-4,3	17,3	-86,5	-2,7	17,9
czerwiec	26,3	0,9	17,4	-25,0	-0,8	17,7
I półrocze	-24,2	-0,8	x	-82,3	-2,5	x
lipiec	14,4	0,5	17,5	-11,8	-0,4	17,7
sierpień	0,3	0,0	17,5	-23,9	-0,8	17,6
wrzesień	7,0	0,2	17,6	-25,7	-0,8	17,5
październik	-4,5	-0,1	17,5			
listopad	42,7	1,4	17,8			
grudzień	66,2	2,1	18,0			
II półrocze	126,1	4,1	x	x	x	x
razem	**101,9**	**3,3**	**x**	**-143,7**	**-4,5**	**x**

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu września br., w porównaniu do analogicznego okresu i końca ubiegłego roku oraz do poprzedniego miesiąca bieżącego roku.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. We wrześniu br. **spadek** bezrobocia wystąpił w kategorii osób po**przednio pracujących – o 29,3 tys.** (1,2%), zanotowano natomiast wzrost bezrobocia w kategorii osób **dotychczas nie pracujących o 3,6 tys.** (0,5%).

Należy przy tym podkreślić, że w grupie osób poprzednio pracujących, spadek bezrobocia był silniejszy wśród mężczyzn i wyniósł 17,9 tys. (1,6%), podczas gdy liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się o 11,4 tys. (1,0%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących wzrost bezrobocia zanotowano jedynie wśród mężczyzn (o 6,2 tys., tj. 1,9%), spadła natomiast liczba kobiet (o 2,6 tys., tj. o 0,6%).

2.1.1. Spośród 159,5 tys. osób poprzednio pracujących, które we wrześniu br. zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 9,9 tys. (6,2%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **190,5 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy,** tj. o 3,7 tys. mniej niż przed miesiącem. Ich udział w bezrobociu ogółem wyniósł 6,2% (w sierpniu br. 6,3%).

2.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **61,5 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych,** tj. o 17,5 tys. więcej niż w sierpniu. Wyrejestrowano natomiast 47,6 tys. absolwentów (o 11,6 tys. więcej niż w sierpniu), tak że wzrost w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 13,9 tys.

Spośród wyrejestrowanych we wrześniu br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 13,6 tys. (28,6%) podjęło pracę, 23,4 tys. (49,1%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu września br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **135,9 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych,** tj. **4,4%** ogółu bezrobotnych (w sierpniu br. 122,0 tys., tj. 3,9%).

Największy odsetek wśród pozostających we wrześniu br. w rejestrach urzędów pracy absolwentów stanowili byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (37,4%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (23,4%).

Tab. 2. „Napływ" i „odpływ" absolwentów szkół ponadpodstawowych w sierpniu i we wrześniu 2003 roku.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	sierpień		wrzesień	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	44,0	100,0	61,5	100,0
wyrejestrowani	36,0	100,0	47,6	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	7,8	21,7	13,6	28,6
- subsydiowanej	4,1	11,4	6,1	12,8
- niesubsydiowanej	3,7	10,3	7,5	15,8
rozpoczęcia: szkolenia	1,2	3,3	2,4	5,0
stażu	19,5	54,2	21,0	44,1
stan w końcu miesiąca	122,0	3,9*	135,9	4,4*

*do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 57,6 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 37,5 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 142,7 tys., stanowiąc 4,6% ogólnej liczby bezrobotnych.

Najwięcej, bo aż 41,0% zarejestrowanych było absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych oraz zasadniczych szkół zawodowych – 26,1%.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.612,8 tys.,** stanowiły w końcu września br. **52,5% ogółu bezrobotnych.** W porównaniu do sierpnia br. ich liczba spadła o 14,0 tys. (0,9%), nie uległ natomiast **zmianie udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 11,7 tys. (0,8%).

2.3. We wrześniu br. odnotowano spadek liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 6,0 tys**. (0,5%), do poziomu 1.264,2 tys. Wzrósł natomiast w odniesieniu do sierpnia – o 0,1 punktu procentowego – udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się na poziomie **41,1%**.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 19,7 tys. osób (1,1%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano we wrześniu br. niższą niż przed miesiącem liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 3,4 tys. osób. W końcu września br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie 445,9 tys., stanowili 14,5% ogółu bezrobotnych.

3. Oferty pracy

We wrześniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **84,7 tys.** ofert pracy, czyli **o 7,9 tys.** ofert więcej niż w sierpniu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 71,3% wszystkich ofert pracy** (60,4 tys.), natomiast 47,7 tys. ofert (56,3%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do sierpnia br. o 5,9 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 3,4 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 585,8 tys. ofert pracy, z których 423,9 tys. (72,4%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 423,3 tys. ofert, w tym 333,3 tys. (78,7%) z sektora prywatnego.

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w 2002 r. oraz w okresie styczeń–wrzesień 2003 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
kwiecień	44,0	36,6	11,4	69,9	48,4	38,7
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
czerwiec	47,1	38,2	15,6	65,4	49.9	32,9
I półrocze	251,6	200,8	66,8	340,1	249,6	169,5
lipiec	63,6	48,0	31,2	84,2	59,4	51,3
sierpień	55,4	42,6	24,5	76,8	54,5	44,3
wrzesień	52,7	41,9	18,7	84,7	60,4	47,7
październik	54,0	43,1	19,1			
listopad	46,5	34,8	22,9			
grudzień	31,9	23,8	14,0			
II półrocze	304,1	234,2	130,4			
razem	**555,7**	**435,0**	**197,2**	**585,8**	**423,9**	**312,8**

4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

We wrześniu br. **zarejestrowanych zostało 259,9 tys. bezrobotnych, wyłączono z ewidencji 285,6 tys. osób.**

„Napływ" do bezrobocia był o 61,4 tys. osób wyższy niż miesiąc temu, wyższy był również o 63,2 tys. „odpływ".

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **139,3 tys.** osób (48,8%) **podjęło pracę,** z tego 107,2 tys. pracę niesubsydiowaną i 32,1 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 13,1 tys. skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 11,8 tys. do robót publicznych, 0,6 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 35,4 tys. osób wyższa niż w sierpniu br., z tego 31,1 tys. osób więcej podjęło pracę niesubsydiowaną oraz 4,3 tys. więcej pracę subsydiowaną.

Nieco wyższa była również liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 8,7 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 38,5 tys. osób, tj. 13,5% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało we wrześniu br. **82,2** tys. osób, tj. 28,8% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 13,8 tys. osób, przy jednoczesnym spadku udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 2,0 punktów.

Nieco więcej osób wyrejestrowano z tytułu nabycia praw emerytalnych lub rentowych – 2,7 tys. we wrześniu, przy 2,6 tys. w sierpniu br.

Na nie zmienionym poziomie kształtowała się liczba osób (0,4 tys.) wyłączonych z rejestrów bezrobotnych z tytułu nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego.

W załączniku 3 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy we wrześniu br., w porównaniu do analogicznego miesiąca 2002 r. oraz sierpnia br.

* * *

❖ **We wrześniu br. liczba bezrobotnych spadła o 25,7 tys. osób, tj. o 0,8%.**

Należy przy tym zaznaczyć, że spadek ten dotyczył bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali (o 29,3 tys., tj. o 1,2%), przy jednoczesnym niewielkim wzroście w kategorii bezrobotnych dotychczas nie pracujących (o 3,6 tys., tj. 0,5%).

❖ **Stopa bezrobocia w porównaniu do sierpnia br. spadła o 0,1 punktu procentowego, kształtując się na poziomie 17,5% ludności aktywnej zawodowo**. Najwyższą stopę zanotowano w województwie warmińsko-mazurskim (27,5%), najniższą w małopolskim i mazowieckim (13,4%).

- We wrześniu do urzędów pracy zgłosiło się 61,5 tys. tegorocznych absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. o 17,5 tys. więcej niż w sierpniu. Poziom rejestracji absolwentów nie odbiega od poziomu notowanego w analogicznym okresie ubiegłego roku. Podobnie jak rok temu najwyższy odsetek wśród absolwentów stanowią byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych oraz zasadniczych szkół zawodowych. Załącznik 4 prezentuje „napływ" i „odpływ" absolwentów z bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku.

- **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy. W dyspozycji urzędów pracy pozostawało 84,7 tys. ofert, (tj. o 7,9 tys. więcej niż w sierpniu br.), z których 71,3% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.**

Wyższa (o 35,4 tys. osób) była także liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyrejestrowano 139,3 tys. osób, tj. 48,8% ogółu bezrobotnych (w sierpniu odpowiednio 103,9 tys., tj. 46,7%).

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia we wrześniu 2003 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2002 r. oraz do poprzedniego miesiaca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych									
		wrzesień 2002	grudzień 2002	sierpień	wrzesień	przyrost/spadek(-)					
						do analogicznego okresu ubiegłego roku		od początku roku		do poprzedniego miesiąca	
						w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	267,7	279,3	272,5	**270,4**	2,7	1,0	-8,9	-3,2	-2,1	-0,8
2.	Kujawsko-Pomorskie	204,9	211,6	204,0	**201,9**	-3,0	-1,5	-9,7	-4,6	-2,1	-1,0
3.	Lubelskie	171,7	178,9	169,2	**166,6**	-5,1	-3,0	-12,3	-6,9	-2,6	-1,5
4.	Lubuskie	106,8	109,6	106,5	**106,0**	-0,8	-0,7	-3,6	-3,3	-0,5	-0,5
5.	Łódzkie	228,2	234,9	228,1	**224,3**	-3,9	-1,7	-10,6	-4,5	-3,8	-1,7
6.	Małopolskie	201,6	208,2	200,8	**200,1**	-1,5	-0,7	-8,1	-3,9	-0,7	-0,3
7.	Mazowieckie	363,2	368,9	360,1	**356,7**	-6,5	-1,8	-12,2	-3,3	-3,4	-0,9
8.	Opolskie	78,2	83,4	78,8	**78,5**	0,3	0,4	-4,9	-5,9	-0,3	-0,4
9.	Podkarpackie	180,0	187,5	174,1	**172,8**	-7,2	-4,0	-14,7	-7,8	-1,3	-0,7
10.	Podlaskie	83,7	86,1	79,9	**78,5**	-5,2	-6,2	-7,6	-8,8	-1,4	-1,8
11.	Pomorskie	183,1	191,8	187,6	**186,5**	3,4	1,9	-5,3	-2,8	-1,1	-0,6
12.	Śląskie	322,5	330,2	324,7	**321,7**	-0,8	-0,2	-8,5	-2,6	-3	-0,9
13.	Świętokrzyskie	127,5	131,3	123,9	**122,0**	-5,5	-4,3	-9,3	-7,1	-1,9	-1,5
14.	Warmińsko-Mazurskie	170,7	176,6	166,2	**164,2**	-6,5	-3,8	-12,4	-7,0	-2	-1,2
15.	Wielkopolskie	241,5	249,2	240,5	**240,0**	-1,5	-0,6	-9,2	-3,7	-0,5	-0,2
16.	Zachodniopomorskie	181,0	189,6	182,2	**183,1**	2,1	1,2	-6,5	-3,4	0,9	0,5
	POLSKA	3112,6	3217,0	3099,0	**3073,3**	-39,3	-1,3	-143,7	-4,5	-25,7	-0,8

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia we wrześniu 2003 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2002 r. oraz do poprzedniego miesiaca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)				Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)		
		wrzesień 2002	grudzień 2002	sierpień	wrzesień	do analogicz-nego okresu roku ubiegłego	od początku roku	do poprzed-niego miesiąca
1.	Dolnośląskie	21,6	22,4	22,1	**21,9**	0,3	-0,5	-0,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	21,9	22,5	22,0	**21,8**	-0,1	-0,7	-0,2
3.	Lubelskie	15,2	15,7	15,1	**14,9**	-0,3	-0,8	-0,2
4.	Lubuskie	25,3	26,0	25,6	**25,5**	0,2	-0,5	-0,1
5.	Łódzkie	18,0	18,4	18,1	**17,8**	-0,2	-0,6	-0,3
6.	Małopolskie	13,5	13,8	13,4	**13,4**	-0,1	-0,4	0,0
7.	Mazowieckie	13,6	13,8	13,5	**13,4**	-0,2	-0,4	-0,1
8.	Opolskie	18,2	19,4	18,6	**18,5**	0,3	-0,9	-0,1
9.	Podkarpackie	16,3	16,9	16,0	**15,9**	-0,4	-1,0	-0,1
10.	Podlaskie	14,8	15,1	14,2	**14,0**	-0,8	-1,1	-0,2
11.	Pomorskie	20,4	21,3	21,0	**20,9**	0,5	-0,4	-0,1
12.	Śląskie	16,1	16,5	16,3	**16,2**	0,1	-0,3	-0,1
13.	Świętokrzyskie	18,1	18,5	17,7	**17,5**	-0,6	-1,0	-0,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	28,1	28,9	27,7	**27,5**	-0,6	-1,4	-0,2
15.	Wielkopolskie	15,6	15,9	15,5	**15,5**	-0,1	-0,4	0,0
16.	Zachodniopomorskie	25,4	26,6	25,9	**26,0**	0,6	-0,6	0,1
	POLSKA	17,6	18,0	17,6	**17,5**	-0,1	-0,5	-0,1

Załącznik 3

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
we wrześniu 2003 roku w odniesieniu
do analogicznego miesiąca ubiegłego roku oraz do sierpnia br.

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%	tys.	%
	wrzesień 2002		sierpień		wrzesień	
Ogółem wyrejestrowanych	**234,2**	**100,0**	**222,4**	**100,0**	**285,6**	**100,0**
z tego z tytułu:						
***podjęcia pracy**	**117,0**	**50,0**	**103,9**	**46,7**	**139,3**	**48,8**
z tego:						
a) niesubsydiowanej	**104,2**	**44,5**	**76,1**	**34,2**	**107,2**	**37,6**
w tym sezonowej	13,4	5,7	9,4	4,2	12,9	4,5
b) subsydiowanej[1)]	**12,8**	**5,5**	**27,8**	**12,5**	**32,1**	**11,2**
z tego:						
- prac interwencyjnych	3,9	1,7	11,1	5,0	13,1	4,6
- robót publicznych	3,1	1,3	11,4	5,1	11,8	4,1
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,3	0,1	0,4	0,2	0,6	0,2
z tego:						
- na podjecie działalności gospodarczej	0,2	0,1	0,3	0,1	0,3	0,1
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,1	0,0	0,3	0,1
- innej	5,5	2,4	4,9	2,2	6,6	2,3
***rozpoczęcia szkolenia lub stażu**	**19,3**	**8,2**	**29,8**	**13,4**	**38,5**	**13,5**
***nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy**	**74,0**	**31,6**	**68,4**	**30,8**	**82,2**	**28,8**
***dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego**	**9,9**	**4,2**	**9,3**	**4,2**	**10,1**	**3,5**
***podjęcia nauki**	**3,1**	**1,3**	**0,2**	**0,1**	**3,3**	**1,2**
***ukończenia 60/65 lat**	**0,1**	**0,0**	**0,1**	**0,0**	**0,2**	**0,1**
***nabycia praw emerytalnych lub rentowych**	**2,7**	**1,2**	**2,6**	**1,2**	**2,7**	**0,9**
***nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego**	**0,3**	**0,1**	**0,4**	**0,2**	**0,4**	**0,1**
***innych przyczyn**	**7,8**	**3,4**	**7,7**	**3,5**	**8,9**	**3,1**

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

Załącznik 4

Tab. „Napływ” i „odpływ” absolwentów (w tys.) w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku

Miesiąc		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:					stan w końcu okresu	
				podjęcia pracy			rozpoczęcia			
				razem	subsydio-wanej	niesubsy-diowanej	szko-lenia	stażu	liczba	% do ogółu bezro-botnych
Rok 2002										
styczeń		24,1	17,3	6,3	0,3	6,0	0,1	1,0	187,6	5,8
luty		18,8	17,6	6,8	1,0	5,8	0,2	3,4	188,8	5,8
marzec		16,1	20,3	7,6	1,5	6,2	0,3	3,7	184,7	5,7
kwiecień		13,8	27,0	7,9	1,3	6,5	0,4	2,6	171,5	5,4
maj		10,0	40,3	19,9	1,1	18,8	0,3	2,2	141,3	4,6
czerwiec		55,9	123,6	6,2	1,3	4,9	0,2	2,6	73,6	2,4
I półrocze		138,7	246,1	54,7	6,5	48,2	1,5	15,5	*	*
lipiec		68,3	32,2	8,7	5,3	3,4	0,8	14,3	109,8	3,5
sierpień		45,3	32,5	9,5	5,7	3,8	1,9	14,3	122,6	3,9
wrzesień		57,6	37,5	13,4	6,4	7,0	4,5	9,4	142,7	4,6
październik		44,2	34,8	11,0	3,2	7,8	6,5	3,8	152,1	4,9
listopad		35,9	30,9	9,7	3,4	6,3	5,2	8,5	157,1	5,0
grudzień		38,8	29,1	11,5	3,0	8,5	2,3	6,9	166,8	5,2
II półrocze		290,1	197,0	63,8	27,0	36,8	21,2	57,2	*	*
od począt-ku roku	liczba	**428,8**	**443,1**	**118,5**	**33,5**	**85,0**	**22,7**	**72,7**	*	*
	% do ogółu wyrejestro-wań	*	**100,0**	**26,7**	**7,6**	**19,2**	**5,1**	**16,4**	*	*
Rok 2003										
styczeń		29,1	25,1	8,7	2,0	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1
luty		24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2
marzec		25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1
kwiecień		22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1,0	9,5	156,2	4,8
maj		25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1,0	9,6	140,1	4,4
czerwiec		63,7	123,4	7,9	2,7	5,2	0,8	6,9	80,4	2,6
I półrocze		190,1	276,7	55,8	15,5	40,3	6,1	47,4	*	*
lipiec		72,8	39,2	8,2	4,4	3,8	1,2	20,6	114,0	3,7
sierpień		44,0	36,0	7,8	4,1	3,7	1,2	19,5	122,0	3,9
wrzesień		61,5	47,6	13,6	6,1	7,5	2,4	21,0	135,9	4,4
od począt-ku roku	liczba	**368,4**	**399,5**	**85,4**	**30,1**	**55,3**	**10,9**	**108,5**	*	*
	% do ogółu wyrejestro-wań	*	**100,0**	**21,4**	**7,5**	**13,8**	**2,7**	**27,2**	*	*

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o stanie bezrobocia w październiku 2003 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu października br. wyniosła **3.058,2 tys**. osób i była **o 15,1 tys**., tj. **o 0,5% niższa niż miesiąc temu.**

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

lubuskim	1,2% (1,2 tys. osób),
lubelskim	1,2% (1,9 tys. osób),
opolskim	0,7% (0,5 tys. osób),
mazowieckim	0,7% (2,4 tys. osób),
łódzkim	0,7% (1,6 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 158,8 tys. osób, tj. o 4,9%. W analogicznym okresie 2002 roku także odnotowano spadek liczby bezrobotnych, przy czym wynosił on odpowiednio 7,0 tys. osób i 0,3%.

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu października br. wyniosła **17,4%.** W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika zmniejszyła się o 0,1 punktu procentowego.**

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim 27,4% (spadek do września br. o 0,1punktu),
zachodniopomorskim 26,0% (na poziomie września br.),
lubuskim 25,3% (spadek do września br. o 0,2 punktu),
dolnośląskim 21,8% (spadek do września br. o 0,1 punktu),
kujawsko-pomorskim 21,8% (na poziomie września br.).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie 13,3% (spadek do września br. o 0,1punktu),
małopolskie 13,4% (na poziomie września br.),
podlaskie 14,0% (na poziomie września br.),
lubelskie 14,7% (spadek do września br. o 0,2 punktu).
wielkopolskie 15,4% (spadek do września br. o 0,1 punktu).

Tab.1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych i stopa bezrobocia w 2002 r. oraz w okresie styczeń–październik 2003 r.

Miesiąc	2002			2003		
	przyrost/spadek(-)		Stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		Stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	138,2	4,4	18,1	103,7	3,2	18,6
luty	24,6	0,8	18,2	23,6	0,8	18,7
marzec	-18,0	-0,5	18,2	-23,2	-0,7	18,6
kwiecień	-56,3	-1,7	17,9	-74,9	-2,3	18,3
maj	-139,0	-4,3	17,3	-86,5	-2,7	17,9
czerwiec	26,3	0,9	17,4	-25,0	-0,8	17,7
I półrocze	-24,2	-0,8	x	-82,3	-2,5	x
lipiec	14,4	0,5	17,5	-11,8	-0,4	17,7
sierpień	0,3	0,0	17,5	-23,9	-0,7	17,6
wrzesień	7,0	0,1	17,6	-25,7	-0,8	17,5
październik	-4,5	-0,1	17,5	-15,1	-0,5	17,4
listopad	42,7	1,4	17,8			
grudzień	66,2	2,1	18,0			
II półrocze	126,1	4,1	x	x	x	x
razem	**101,9**	**3,3**	**x**	**-158,8**	**-4,9**	**x**

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu października br., w porównaniu do analogicznego okresu i końca ubiegłego roku oraz do poprzedniego miesiąca bieżącego roku.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W październiku br. **spadek** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 8,0 tys.** (0,3%), oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących o 7,1 tys.** (0,9%).

W grupie osób poprzednio pracujących, spadek bezrobocia był nieco silniejszy wśród mężczyzn i wyniósł 4,6 tys. (0,4%), podczas gdy liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się o 3,4 tys. (0,3%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących spadek bezrobocia był natomiast silniejszy wśród kobiet (5,4 tys., tj. 1,3%), a słabszy wśród mężczyzn (1,7 tys., tj. 0,5%).

2.1.1. Spośród 168,7 tys. osób poprzednio pracujących, które w październiku br. zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 10,5 tys. (6,2%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **186,2 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy,** tj. o 4,3 tys. mniej niż przed miesiącem. Ich udział w bezrobociu ogółem wyniósł 6,1% (we wrześniu br. 6,2%).

2.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **44,4 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych,** tj. o 17,1 tys. mniej niż we wrześniu. Wyrejestrowano natomiast 41,3 tys. absolwentów (o 6,3 tys. mniej niż we wrześniu) tak, że wzrost w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 3,1 tys.

Spośród wyrejestrowanych w październiku br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 11,7 tys. (28,3%) podjęło pracę, 15,3 tys. (37,1%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

	Stopa bezrobocia
	18,6
	18,7
	18,6
	18,3
	17,9
	17,7
	x
	17,7
	17,6
	17,5
	17,4
	x
	x

Według stanu w końcu października br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **139,0 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych,** tj. **4,5%** ogółu bezrobotnych (we wrześniu br. 135,9 tys., tj. 4,4%).

Największy odsetek wśród pozostających w październiku br. w rejestrach urzędów pracy absolwentów stanowili byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (36,0%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (25,0%).

Tab. 2. „Napływ" i „odpływ" absolwentów szkół ponadpodstawowych we wrześniu i w październiku 2003 roku.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	**wrzesień**		**październik**	
	tys.	**%**	**tys.**	**%**
zarejestrowani	61,5	100,0	44,4	100,0
wyrejestrowani	47,6	100,0	41,3	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	13,6	28,6	11,7	28,3
- subsydiowanej	6,1	12,8	4,2	10,2
- niesubsydiowanej	7,5	15,8	7,5	18,1
rozpoczęcia: szkolenia	2,4	5,0	3,3	8,0
stażu	21,0	44,1	12,0	29,1
stan w końcu miesiąca	135,9	4,4*	139,0	4,5*

*do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 44,2 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 34,8 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 152,1 tys., stanowiąc 4,9% ogólnej liczby bezrobotnych.

Najwięcej, bo aż 39,0% zarejestrowanych było absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych oraz zasadniczych szkół zawodowych – 27,2%.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.604,0 tys.,** stanowiły w końcu października br. **52,4% ogółu bezrobotnych.** W porównaniu do września br. ich liczba **spad-**

ła o 8,8 tys. (0,5%), **spadł** również o 0,1 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem.**

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 6,3 tys. (0,4%).

2.3. W październiku br. odnotowano spadek liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi.** Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 5,0 tys.** (0,4%), **do poziomu 1.259,1 tys**. Wzrósł natomiast w odniesieniu do września – o 0,1 punktu procentowego – udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się na poziomie **41,2%**.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 10,1 tys. osób (0,6%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano w październiku br. niższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 4,9 tys. osób**. W końcu października br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **441,0 tys.**, stanowili **14,4%** ogółu bezrobotnych**.**

ździernik	
	%
	100,0
	100,0
	28,3
	10,2
	18,1
	8,0
	29,1
0	4,5*

3. Oferty pracy

W październiku br. urzędy pracy miały do dyspozycji **67,6 tys**. ofert pracy, czyli o **17,1 tys**. ofert **mniej** niż we wrześniu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 71,9% wszystkich ofert pracy** (48,6 tys.), natomiast 33,4 tys. ofert (49,4%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do września br. o 11,8 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 14,3 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 653,4 tys. ofert pracy, z których 472,5 tys. (72,3%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 477,3 tys. ofert, w tym 376,4 tys. (78,9%) z sektora prywatnego.

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców w 2002 r.
oraz w okresie styczeń–październik 2003 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydio-wanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydio-wanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
kwiecień	44,0	36,6	11,4	69,9	48,4	38,7
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
czerwiec	47,1	38,2	15,6	65,4	49.9	32,9
I półrocze	251,6	200,8	66,8	340,1	249,6	169,5
lipiec	63,6	48,0	31,2	84,2	59,4	51,3
sierpień	55,4	42,6	24,5	76,8	54,5	44,3
wrzesień	52,7	41,9	18,7	84,7	60,4	47,7
październik	54,0	43,1	19,1	67,6	48,6	33,4
listopad	46,5	34,8	22,9			
grudzień	31,9	23,8	14,0			
II półrocze	304,1	234,2	130,4	x	x	x
razem	**555,7**	**435,0**	**197,2**	**653,4**	**472,5**	**346,2**

4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W październiku br. **zarejestrowanych zostało 250,1 tys. bezrobotnych, wyłączono z ewidencji 265,2 tys. osób**.

„Napływ" do bezrobocia był o 9,8 tys. osób niższy niż miesiąc temu, niższy był również o 20,4 tys. „odpływ".

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **126,0 tys.** osób (47,5%) **podjęło pracę**, z tego 98,3 tys. pracę niesubsydiowaną i 27,7 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 12,1 tys. osób skierowanych zostało do robót publicznych, 10,1 tys. do prac interwencyjnych, 1,0 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 13,3 tys. osób niższa niż we wrześniu br., z tego 8,9 tys. osób mniej podjęło pracę niesubsydiowaną oraz 4,4 tys. mniej pracę subsydiowaną.

Niższa była również liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 8,3 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **30,2 tys.** osób, tj. 11,4% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało w październiku br. **80,0 tys**. osób, tj. 30,2% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to spadek liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 2,2 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 1,4 punktu.

Nieco więcej osób wyrejestrowano z tytułu nabycia praw emerytalnych lub rentowych – 3,2 tys. w październiku, przy 2,7 tys. we wrześniu br.

Na nie zmienionym poziomie kształtowała się liczba osób (0,4 tys.) wyłączonych z rejestrów bezrobotnych z tytułu nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego.

W załączniku 3 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w październiku br., w porównaniu do analogicznego miesiąca 2002 r. oraz września br.

* * *

- W październiku br. liczba bezrobotnych spadła o 15,1 tys. osób, tj. o 0,5%.

  Spadek ten dotyczył zarówno bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali (o 8,0 tys., tj. o 0,3%), jak i bezrobotnych dotychczas nie pracujących (o 7,1 tys., tj. 0,9%). Należy przy tym zaznaczyć, że tempo spadku bezrobocia było niższe niż we wrześniu br., w którym liczba bezrobotnych spadła o 25,7 tys.
- **Stopa bezrobocia w porównaniu do października br. spadła o 0,1 punktu procentowego, kształtując się na poziomie 17,4% ludności**

aktywnej zawodowo. Najwyższa stopa występuje w województwie warmińsko-mazurskim (27,4%), najniższa w mazowieckim (13,3%).

- **W październiku do urzędów pracy zgłosiło się 44,4 tys. tegorocznych absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. o 17,1 tys. mniej niż we wrześniu**. „Napływ" absolwentów nie odbiegał od poziomu rejestracji notowanego w analogicznym okresie roku ubiegłego. Nieco wyższy był natomiast „odpływ" absolwentów, co znalazło odbicie w niższym stanie absolwentów pozostających w ewidencji urzędów pracy – na poziomie 139,0 tys. w październiku br., przy 152,1 tys. w październiku ub.r.

  Załącznik 4 prezentuje „napływ" i „odpływ" absolwentów z bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku.

- **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy. W dyspozycji urzędów pracy pozostawało 67,6 tys. ofert, (tj. o 17,1 tys. mniej niż we wrześniu br.), z których 71,9% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego**.

  Niższa (o 13,3 tys. osób) była także liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyrejestrowano 126,0 tys. osób, tj. 47,5% ogółu bezrobotnych (we wrześniu odpowiednio 139,3 tys., tj. 48,8%).

Załacznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w październiku 2003 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2002 r. oraz do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych									
		październik 2002	grudzień 2002	wrzesień	październik	przyrost/spadek(-)					
						do analogicznego okresu ubiegłego roku		od początku roku		do poprzedniego miesiąca	
						w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	268,1	279,3	270,4	**268,6**	0,5	0,2	-10,7	-3,8	-1,8	-0,7
2.	Kujawsko-Pomorskie	201,7	211,6	201,9	**201,8**	0,1	0,0	-9,8	-4,6	-0,1	0,0
3.	Lubelskie	170,8	178,9	166,6	**164,7**	-6,1	-3,6	-14,2	-7,9	-1,9	-1,1
4.	Lubuskie	106,6	109,6	106,0	**104,8**	-1,8	-1,7	-4,8	-4,4	-1,2	-1,1
5.	Łódzkie	226,1	234,9	224,3	**222,7**	-3,4	-1,5	-12,2	-5,2	-1,6	-0,7
6.	Małopolskie	201,6	208,2	200,1	**199,6**	-2,0	-1,0	-8,6	-4,1	-0,5	-0,2
7.	Mazowieckie	362,2	368,9	356,7	**354,3**	-7,9	-2,2	-14,6	-4,0	-2,4	-0,7
8.	Opolskie	78,8	83,4	78,5	**78,0**	-0,8	-1,0	-5,4	-6,5	-0,5	-0,6
9.	Podkarpackie	179,2	187,5	172,8	**171,9**	-7,3	-4,1	-15,6	-8,3	-0,9	-0,5
10.	Podlaskie	83,1	86,1	78,5	**78,1**	-5,0	-6,0	-8,0	-9,3	-0,4	-0,5
11.	Pomorskie	184,4	191,8	186,5	**186,2**	1,8	1,0	-5,6	-2,9	-0,3	-0,2
12.	Śląskie	323,2	330,2	321,7	**320,1**	-3,1	-1,0	-10,1	-3,1	-1,6	-0,5
13.	Świętokrzyskie	127,4	131,3	122,0	**121,3**	-6,1	-4,8	-10,0	-7,6	-0,7	-0,6
14.	Warmińsko-Mazurskie	171,1	176,6	164,2	**163,8**	-7,3	-4,3	-12,8	-7,2	-0,4	-0,2
15.	Wielkopolskie	241,5	249,2	240,0	**239,4**	-2,1	-0,9	-9,8	-3,9	-0,6	-0,2
16.	Zachodniopomorskie	182,3	189,6	183,1	**182,9**	0,6	0,3	-6,7	-3,5	-0,2	-0,1
	POLSKA	3108,1	3217,0	3073,3	**3058,2**	-49,9	-1,6	-158,8	-4,9	-15,1	-0,5

Załacznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w październiku 2003 r. w odniesieniu do analogicznego okresu i do grudnia 2002 r. oraz do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)				Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)		
		październik 2002	grudzień 2002	wrzesień	październik	do analogicznego okresu roku ubiegłego	od początku roku	do poprzedniego miesiąca
1.	Dolnośląskie	21,7	22,4	21,9	**21,8**	0,1	-0,6	-0,1
2.	Kujawsko-Pomorskie	21,7	22,5	21,8	**21,8**	0,1	-0,7	0,0
3.	Lubelskie	15,2	15,7	14,9	**14,7**	-0,5	-1,0	-0,2
4.	Lubuskie	25,3	26,0	25,5	**25,3**	0,0	-0,7	-0,2
5.	Łódzkie	17,8	18,4	17,8	**17,7**	-0,1	-0,7	-0,1
6.	Małopolskie	13,5	13,8	13,4	**13,4**	-0,1	-0,4	0,0
7.	Mazowieckie	13,6	13,8	13,4	**13,3**	-0,3	-0,5	-0,1
8.	Opolskie	18,3	19,4	18,5	**18,4**	0,1	-1,0	-0,1
9.	Podkarpackie	16,2	16,9	15,9	**15,8**	-0,4	-1,1	-0,1
10.	Podlaskie	14,7	15,1	14,0	**14,0**	-0,7	-1,1	0,0
11.	Pomorskie	20,5	21,3	20,9	**20,9**	0,4	-0,4	0,0
12.	Śląskie	16,1	16,5	16,2	**16,1**	0,0	-0,4	-0,1
13.	Świętokrzyskie	18,0	18,5	17,5	**17,4**	-0,6	-1,1	-0,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	28,1	28,9	27,5	**27,4**	-0,7	-1,5	-0,1
15.	Wielkopolskie	15,6	15,9	15,5	**15,4**	-0,2	-0,5	-0,1
16.	Zachodniopomorskie	25,5	26,6	26,0	**26,0**	0,5	-0,6	0,0
	POLSKA	17,5	18,0	17,5	**17,4**	-0,1	-0,6	-0,1

Załacznik 3

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w październiku 2003 roku w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku oraz do września br.

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%	tys.	%
	październik 2002		wrzesień		październik	
Ogółem wyrejestrowanych	**243,1**	**100,0**	**285,6**	**100,0**	**265,2**	**100,0**
z tego z tytułu:						
***podjęcia pracy**	**112,4**	**46,2**	**139,3**	**48,8**	**126,0**	**47,5**
z tego:						
a) niesubsydiowanej	**101,2**	**41,6**	**107,2**	**37,6**	**98,3**	**37,1**
w tym sezonowej	14,3	12,7	12,9	4,5	12,8	4,8
b) subsydiowanej[1)]	**11,2**	**4,6**	**32,1**	**11,2**	**27,7**	**10,4**
z tego:						
- prac interwencyjnych	3,4	1,4	13,1	4,6	10,1	3,8
- robót publicznych	4,8	2,0	11,8	4,1	12,1	4,5
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,3	0,1	0,6	0,2	1,0	0,4
z tego:						
- na podjecie działalności gospodarczej	0,2	0,1	0,3	0,1	0,7	0,3
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,3	0,1	0,3	0,1
- innej	2,7	1,1	6,6	2,3	4,5	1,7
***rozpoczęcia szkolenia lub stażu**	**16,2**	**6,7**	**38,5**	**13,5**	**30,2**	**11,4**
***nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy**	**87,0**	**35,8**	**82,2**	**28,8**	**80,0**	**30,2**
***dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego**	**9,0**	**3,7**	**10,1**	**3,5**	**9,2**	**3,5**
***podjęcia nauki**	**6,2**	**2,6**	**3,3**	**1,2**	**7,0**	**2,6**
***ukończenia 60/65 lat**	**0,1**	**0,0**	**0,2**	**0,1**	**0,2**	**0,1**
***nabycia praw emerytalnych lub rentowych**	**3,3**	**1,4**	**2,7**	**0,9**	**3,2**	**1,2**
***nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego**	**0,3**	**0,1**	**0,4**	**0,1**	**0,4**	**0,2**
***innych przyczyn**	**8,6**	**3,5**	**8,9**	**3,1**	**9,0**	**3,3**

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

Załacznik 4

Tab. „Napływ” i „odpływ” absolwentów (w tys.)
w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku

Miesiąc		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:					stan w końcu okresu	
				podjęcia pracy			rozpoczęcia			
				razem	subsydio-wanej	niesubsy-diowanej	szko-lenia	stażu	liczba	% do ogółu bezro-botnych
Rok 2002										
styczeń		24,1	17,3	6,3	0,3	6,0	0,1	1,0	187,6	5,8
luty		18,8	17,6	6,8	1,0	5,8	0,2	3,4	188,8	5,8
marzec		16,1	20,3	7,6	1,5	6,2	0,3	3,7	184,7	5,7
kwiecień		13,8	27,0	7,9	1,3	6,5	0,4	2,6	171,5	5,4
maj		10,0	40,3	19,9	1,1	18,8	0,3	2,2	141,3	4,6
czerwiec		55,9	123,6	6,2	1,3	4,9	0,2	2,6	73,6	2,4
I półrocze		138,7	246,1	54,7	6,5	48,2	1,5	15,5	*	*
lipiec		68,3	32,2	8,7	5,3	3,4	0,8	14,3	109,8	3,5
sierpień		45,3	32,5	9,5	5,7	3,8	1,9	14,3	122,6	3,9
wrzesień		57,6	37,5	13,4	6,4	7,0	4,5	9,4	142,7	4,6
październik		44,2	34,8	11,0	3,2	7,8	6,5	3,8	152,1	4,9
listopad		35,9	30,9	9,7	3,4	6,3	5,2	8,5	157,1	5,0
grudzień		38,8	29,1	11,5	3,0	8,5	2,3	6,9	166,8	5,2
II półrocze		290,1	197,0	63,8	27,0	36,8	21,2	57,2	*	*
od począt-ku roku	liczba	**428,8**	**443,1**	**118,5**	**33,5**	**85,0**	**22,7**	**72,7**	*	*
	% do ogółu wyrejestro-wań	*	**100,0**	**26,7**	**7,6**	**19,2**	**5,1**	**16,4**	*	*
Rok 2003										
styczeń		29,1	25,1	8,7	2,0	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1
luty		24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2
marzec		25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1
kwiecień		22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1,0	9,5	156,2	4,8
maj		25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1,0	9,6	140,1	4,4
czerwiec		63,7	123,4	7,9	2,7	5,2	0,8	6,9	80,4	2,6
I półrocze		190,1	276,7	55,8	15,5	40,3	6,1	47,4	*	*
lipiec		72,8	39,2	8,2	4,4	3,8	1,2	20,6	114,0	3,7
sierpień		44,0	36,0	7,8	4,1	3,7	1,2	19,5	122,0	3,9
wrzesień		61,5	47,6	13,6	6,1	7,5	2,4	21,0	135,9	4,4
październik		44,4	41,3	11,7	4,2	7,5	3,3	12,0	139,0	4,5
od począt-ku roku	liczba	**412,8**	**440,8**	**97,1**	**34,3**	**62,8**	**14,2**	**120,5**	*	*
	% do ogółu wyrejestro-wań	*	**100,0**	**22,0**	**7,8**	**14,2**	**3,2**	**27,3**	*	*