

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki	5
– stan prawny na dzień 1 lipca 2006 r.	5
– stan prawny na dzień 1 sierpnia 2006 r.	7
– stan prawny na dzień 1 września 2006 r.	9
Od Redakcji	11
Wywiad z Ministrem Pracy i Polityki Społecznej Panią Anną Kalatą dla „Rynku Pracy”	13
Studia i opracowania	21
Połowiczna liberalizacja rynku usług w Unii Europejskiej: brak odwagi w realizacji celów Strategii Lizbońskiej – <i>Jerzy Ciechański</i>	21
Dobre przykłady	57
Od poradnictwa do zatrudnienia – kompleksowa usługa edukacyjna ZDZ Katowice – <i>Marcin Jakubowski, Krzysztof Zawodny</i>	57
Innowacyjne narzędzia rynku pracy – coaching oraz outplacement w Powiatowym Urzędzie Pracy w Malborku – <i>Monika Sasin</i>	84
„Od badań do szkoleń”. Realizacja i efekty projektów własnych WUP Opole w ramach działania 2.1. ZPORR – <i>Paweł Łazarczyk</i>	101
Dlaczego nie chcą się uczyć? – <i>Małgorzata Prus</i>	115
Europejski Fundusz Społeczny	118
Co znaczy znak EFS? – <i>Agata Wesółowska</i>	118
Informacje – wydarzenia – wiadomości	
„Zawodownawstwo w planowaniu kariery” – informacja o nowej publikacji Krystyny Lelińskiej – <i>Elżbieta Żywiec-Dąbrowska</i>	130
System edukacji zawodowej osób zaliczanych do grup ryzyka w Niemczech – <i>Artur Rozbicki</i>	133
Inwestowanie i finansowanie kształcenia zawodowego – <i>Agnieszka Majcher-Teleon</i>	136
Zwalczanie handlu ludźmi i pracy przymusowej – <i>Ewa Flaszyńska</i>	140

Statystyka rynku pracy

Informacja o bezrobociu w czerwcu 2006 r.	146
Informacja o bezrobociu w lipcu 2006 r.	162
Informacja o bezrobociu w sierpniu 2006 r.	175

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 lipca 2006 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

1. Zasiłki dla bezrobotnych:	
a) podstawowy (100%)	532,90
b) obniżony (80%)	426,40
c) podwyższony (120%)	639,50
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie:	
a) odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40% zasiłku dla bezrobotnych),	213,20
b) odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100% zasiłku dla bezrobotnych).	532,90
3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	106,60
4. Dodatek aktywizacyjny – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową:	
a) za skierowaniem urzędu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (do 50% zasiłku dla bezrobotnych),	266,45
b) z własnej inicjatywy (do 30% zasiłku dla bezrobotnych)	159,87
5. Refundacja bezrobotnemu samotnie wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 roku życia – kosztów opieki nad dzieckiem – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego u pracodawcy (50% zasiłku dla bezrobotnych).	266,45
6. Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 6,20/godz.

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2006 r. o 2,1% tj. wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2005 r. w stosunku do 2004 r.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 32,52%, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,9%) – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza na podstawie stopy procentowej obowiązującej go w danym roku składkowym) tj. w łącznej wysokości – ok. **33,4%**.

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

(miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (532,90 + 95,92*)	628,82
b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (449,55 + 80,92*)	530,47
c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (899,10 + 161,84*)	1.060,94

2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.265,09+ 227,72*),	1.492,81
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.530,18+ 455,43*).	2.985,61
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	2.697,30
4. Prac społecznie użytecznych (60% świadczenia)	3,72/za godz.

*) składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy – uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od 0,90% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

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

1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	10.120,72
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	12.650,90
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	7.590,54
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	5.060,36
3. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 500% przeciętnego wynagrodzenia)	12.650,90
4. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 01.03.2006 r.)	5,50%

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

IV. Wynagrodzenia i składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2006 r.)	899,10
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w I kw. 2006 r.	2.530,18
3. Składka na Fundusz Pracy	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (od 1.01.2006 r.)	8,75%

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 sierpnia 2006 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

1. Zasiłki dla bezrobotnych:	
a) podstawowy (100%)	532,90
b) obniżony (80%)	426,40
c) podwyższony (120%)	639,50
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie:	
a) odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40% zasiłku dla bezrobotnych),	213,20
b) odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100% zasiłku dla bezrobotnych).	532,90
3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	106,60
4. Dodatek aktywizacyjny – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową:	
a) za skierowaniem urzędu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (do 50% zasiłku dla bezrobotnych),	266,45
b) z własnej inicjatywy (do 30% zasiłku dla bezrobotnych)	159,87
5. Refundacja bezrobotnemu samotnie wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 roku życia – kosztów opieki nad dzieckiem – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego u pracodawcy (50% zasiłku dla bezrobotnych).	266,45
6. Świadczenia z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 6,20/godz.

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2006 r. o 2,1% tj. wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2005 r. w stosunku do 2004 r.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 32,52%, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe ok. 0,9% – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza na podstawie stopy procentowej obowiązującej go w danym roku roku składkowym) tj. w łącznej wysokości – **ok. 33,4%**.

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

(miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (532,90 + 95,92*)	628,82
b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (449,55 + 80,92*)	530,47
c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (899,10 + 161,84*)	1.060,94

2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.265,09 + 227,72*),	1.492,81
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.530,18 + 455,43*).	2.985,61
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	2.697,30
4. Refundacja za prace społecznie użyteczne (60% świadczenia)	3,72/za godz.

*) składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota, zarówno składki na ubezpieczenie społeczne, jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy – uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od 0,90% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

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

1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	10.120,72
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	12.650,90
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	7.590,54
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	5.060,36
3. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 500% przeciętnego wynagrodzenia)	12.650,90
4. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 01.03.2006 r.)	5,50%

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

IV. Wynagrodzenia i składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2006 r.)	899,10
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w I kw. 2006 r.	2.530,18
3. Składka na Fundusz Pracy	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (od 1.01.2006 r.).	8,75%

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 września 2006 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

1. Zasiłki dla bezrobotnych:	
a) podstawowy (100%)	532,90
b) obniżony (80%)	426,40
c) podwyższony (120%)	639,50
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie:	
a) odbywania szkolenia lub kontynuowania nauki (40% zasiłku dla bezrobotnych),	213,20
b) odbywania stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (100% zasiłku dla bezrobotnych).	532,90
3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	106,60
4. Dodatek aktywizacyjny – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową:	
a) za skierowaniem urzędu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (do 50% zasiłku dla bezrobotnych),	266,45
b) z własnej inicjatywy (do 30% zasiłku dla bezrobotnych).	159,87
5. Refundacja bezrobotnemu samotnie wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 roku życia – kosztów opieki nad dzieckiem – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego u pracodawcy (50% zasiłku dla bezrobotnych).	266,45
6. Świadczenia z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 6,20/godz.

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2006 r. o 2,1% tj. wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2005 r. w stosunku do 2004 r.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy odpłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 32,52%, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania do wykonywania zawodu u pracodawcy (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe ok. 0,9% – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza na podstawie stopy procentowej obowiązującej go w danym roku składkowym) tj. w łącznej wysokości – **ok. 33,4%**.

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

(miesięcznie – w zł) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) w pełnym wymiarze czasu pracy (532,90 + 95,92*)	628,82
b) w niepełnym wymiarze czasu pracy (449,55 + 80,92*)	530,47
c) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc (899,10 + 161,84*)	1.060,94

Studia i opracowania

2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.213,64+ 218,46*),	1.432,10
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.427,27+ 436,91*).	2.864,18
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia).	2.697,30
4. Refundacja za prace społecznie użyteczne (60% świadczenia)	3,72/za godz.

*) składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy – uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od 0,90% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

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

1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	9.709,08
2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:	
a) działalności samodzielnej (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	12.136,35
b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	7.281,81
c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	4.854,54
3. Zrefundowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 500% przeciętnego wynagrodzenia)	12.136,35
4. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 01.03.2006 r.)	5,50%

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

IV. Wynagrodzenia i składki

1. Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2006 r.)	899,10
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w II kw. 2006 r.	2.427,27
3. Składka na Fundusz Pracy	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (od 1.01.2006 r.)	8,75%

Drodzy Czytelnicy,

Polecamy lekturę tego numeru RYNKU PRACY z kilku powodów. Macie Państwo okazję przeczytać wywiad z Panią Minister Anną Kalatą, ciekawy, pokazujący poglądy szefa resortu na zasadnicze kwestie dotyczące rynku pracy i planów, jakie być może będą realizowane na rzecz poprawy sytuacji bezrobotnych oraz wzrostu zatrudnienia.

A obok tego, w numerze jest wiele sprawozdań i informacji o istotnych aspektach zarządzania rynkiem pracy. Ciekawe są artykuły o efektywności narzędzi rynku pracy oraz realizacji projektów finansowanych z EFS. To ważne, by zrozumieć wagę efektywności, gdyż dopiero wówczas można oceniać, na ile potrafimy osiągać stawiane sobie cele w polityce rynku pracy. Bez czynnika efektywności – nasze działania nie będą realnie poprawiały sytuacji na rynku pracy. Ale mamy też w numerze kilka istotnych informacji na temat edukacji i poradnictwa zawodowego, kolejnych instrumentów rynku pracy i czynników, określających skuteczność ich stosowania.

No, i dodatkowo, analiza uwikłań dyskusji na temat tzw. dyrektywy usługowej pokazuje, jakie znaczenie dla rynku pracy w Europie i w Polsce ma ta dyrektywa. I, jak negatywnie na poprawę sytuacji na europejskich rynkach pracy wpłynąć może jej brak, albo funkcjonowanie w ramach przyjętych jako „zgniły” kompromis.

Ciekawe teksty i dlatego życzymy Wam, Drodzy Czytelnicy – dobrej lektury!

Redakcja

Wywiad z Ministrem Pracy i Polityki Społecznej Panią Anną Kalatą dla „Rynku Pracy”

„Rynek Pracy”: Jakie, z Pani punktu widzenia, są największe problemy polskiego rynku pracy?

Anna Kalata: Jednym z najważniejszych obecnie problemów polskiego rynku pracy jest niskie zaangażowanie ludności w procesie pracy. Wskaźnik zatrudnienia dla ludności w wieku 15–64 lata w IV kwartale 2005 r. wyniósł tylko 53,7% i był najniższy wśród krajów unijnych. Tymczasem trzeba podkreślić, że Strategia Lizbońska zakłada uzyskanie tego wskaźnika na poziomie 70% do 2010 r.

Kolejnym ważkim problemem jest wysoki poziom i natężenie bezrobocia. W końcu maja br. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 2583 tys. osób, przy stopie bezrobocia równej 16,5% (mimo sporego spadku w ostatnich miesiącach), co oznacza, że stopa bezrobocia w Polsce

jest aż dwukrotnie wyższa w porównaniu do średniej stopy bezrobocia krajów Unii Europejskiej. Kuleje również instytucjonalna obsługa rynku pracy, która w chwili obecnej jest niedostateczna i mało efektywna.

R.P.: Jeśli spojrzeć na polski rynek pracy w perspektywie najbliższych 10 lat – które z problemów będą nabierały znaczenia, a których znaczenie będzie się zmniejszało?

A.K.: W perspektywie najbliższych 10 lat będzie to z pewnością starzenie się społeczeństwa. Również migracja zarobkowa będzie tutaj ważnym elementem. Znaczącymi będą procesy restrukturyzacji wsi i rolnictwa oraz rozwój kształcenia ustawicznego.

Natomiast do przykładowych problemów, których znaczenie bę-

dzie się zmniejszało w rozważanym okresie należy zaliczyć wiele czynników, do których należy m.in. bezrobocie młodzieży lub niedostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy oraz ubóstwo. Muszę jednak z całą mocą podkreślić, że rozwiązanie tych wszystkich wymienionych wyżej problemów leży nie tylko w gestii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, ale przede wszystkim w całościowych rozwiązaniach systemowych.

R.P.: Jaka powinna być długofalowa polityka zatrudnienia oraz polityka rynku pracy w Polsce?

A.K.: Długofalowa polityka zatrudnienia i rynku pracy w Polsce powinna uwzględniać przyjęte przez rząd następujące dokumenty, do których należą „Program Działania Rządu SOLIDARNE PAŃSTWO” oraz „Krajowy Program Reform na lata 2005–2008”.

Program Działania Rządu SOLIDARNE PAŃSTWO eksponuje wzmocnienie dialogu społecznego z wykorzystaniem debat Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych.

Bardzo ważną rzeczą jest także opracowanie projektu umowy społecznej „Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog”. Umowa społeczna będąca kompleksowym programem, obejmuje obszary tworzenia nowych miejsc pracy, polityki zatrudnienia i instytucji rynku pracy. Uwzględnia warunki rozwoju społeczno-gospodarczego i przedsiębiorczości, a także zabezpieczenia społecznego. Ważnym jej elementem jest polityka rodzinna, ochrona zdrowia, a przede wszystkim dialog, partnerstwo społeczne i społeczeństwo obywatelskie.

Do priorytetów rządu należy również efektywne wykorzystanie środków na inwestycje infrastrukturalne i inwestycje w rozwój zasobów ludzkich.

Nie wolno zapominać o Krajowym Programie Reform na lata 2005–2008 (KPR), który jest dokumentem przedstawiającym działania dla realizacji podstawowych celów odnowionej Strategii Lizbońskiej. Głównym celem KPR jest utrzymanie wysokiego tempa wzrostu gospodarczego, sprzyjającego tworzeniu nowych miejsc pracy.

Kierując się celami rozwoju społeczno-gospodarczego oraz wytycznymi Komisji Europejskiej, zarówno skierowanymi do wszystkich członków UE (*Integrated Guidelines*), jak i specjalnie sformułowanymi dla Polski, jako priorytety polskiego Krajowego Programu Reform w obszarze polityki makroekonomicznej i budżetowej przyjęto konsolidację finansów publicznych i poprawę zarządzania finansami publicznymi. W zakresie polityki mikroekonomicznej i strukturalnej postawiono przede wszystkim na rozwój przedsiębiorczości, wzrost innowacyjności przedsiębiorstw oraz rozwój i modernizację infrastruktury oraz zapewnienie warunków konkurencji w sektorach sieciowych. Zaś w kwestii polityki rynku pracy program stawia sobie za główny cel tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy, zmniejszanie bezrobocia oraz poprawę zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki.

R.P.: Jakie narzędzia należałoby wzmocnić, wobec takich grup ryzyka na rynku pracy, jak: start

młodych, utrzymanie zatrudnienia osób starzejących się, osoby niepełnosprawne, kobiety – ich pozycja oraz powroty na rynek pracy?

A.K.: Osoby bezrobotne, zaliczone do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, są traktowane priorytetowo, co znalazło swój wyraz w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok (KPDZ/2006).

W ramach jego realizacji przyjęto m.in. priorytety dla aktywizacji młodzieży bezrobotnej, a w szczególności poprzez realizację programów rynku pracy, łączących różne usługi i instrumenty aktywizacji bezrobotnych (Indywidualne Plany Działań, zajęcia aktywizujące, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, staże, szkolenia ogólne i zawodowe, zatrudnienie subsydiowane). W tych ramach mieści się także tworzenie zachęt dla pracodawców do zatrudniania osób młodych oraz współpraca publicznych służb zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy, w tym Ochotniczymi Hufcami Pracy, a także ze szkołami oraz organizacjami młodzieżowymi.

Nie mniej ważna jest aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia, która ma obejmować tworzenie zachęt dla pracodawców i pracowników do zatrudnienia i pozostawania w zatrudnieniu. W jej ramach mieści się prowadzenie przez publiczne służby zatrudnienia aktywnej polityki prozatrudnieniowej.

Ważnym elementem jest też integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych na różnych etapach ich życia, poprzez likwidowanie wszelkich barier w dostępie do edukacji, dostosowanie usług urzędów pracy i instrumentów rynku pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Program w tym zakresie ma na celu przełamywanie stereotypów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, m.in. za pomocą dofinansowania zakupu sprzętu i wyposażenia stanowiska pracy, szkolenia pracowników niepełnosprawnych.

Natomiast doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy będzie odbywało się drogą podwyższenia jakości usług pośrednictwa pracy. Stąd propozycja zwiększenia liczby zatrudnionych pośredników pracy w urzędach pracy – sto-

sownie do potrzeb, doskonalenie kwalifikacji pośredników pracy, doskonalenie metod i narzędzi pośrednictwa pracy, rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy z innymi instytucjami rynku pracy.

Bardzo duży nacisk kładziemy na podwyższenie jakości poradnictwa zawodowego i usług sieci EURES. Dlatego będziemy zwiększali liczbę doradców zawodowych, doradców i asystentów EURES zatrudnionych w urzędach pracy, doskonalili ich kwalifikacje. Chcemy także zadbać o rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie poradnictwa zawodowego i usług EURES z innymi instytucjami krajowymi i zagranicznymi rynku pracy.

Rzeczą bardzo ważną jest udzielenie wsparcia dla zwiększenia mobilności zawodowej i przestrzennej, zwiększenie możliwości działania przez absorpcję środków unijnych. W tych ramach mieści się też zlecenie niektórych zadań z zakresu aktywizacji zawodowej przez publiczne służby zatrudnienia innym instytucjom rynku pracy. Musimy położyć nacisk na

monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz doskonalenie systemu prognozowania popytu na pracę w Polsce, a w końcu zwiększenie efektywności realizowanych programów rynku pracy.

Aby te ambitne zamierzenia udało się zrealizować należy koniecznie wzmocnić powiązania edukacji, gospodarki i rynku pracy. Mam tu na myśli przede wszystkim rozwój kształcenia ustawicznego, organizację kształcenia ogólnego i zawodowego dla młodzieży, która znalazła się poza powszechnym systemem edukacji, czy też rozwój programów mających na celu wyrównywanie szans uczniów.

Ponadto w KPDZ/2006 ujęto zadanie „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”, którego celem jest udzielenie wszechstronnego wsparcia kobietom na rynku pracy, prowadzącego do wzrostu stopy zatrudnienia kobiet i podniesienia ich statusu zawodowego i społecznego. Uwzględnia się przy tym fakt, że kobietom znacznie trudniej jest znaleźć pracę i utrzymać zatrudnienie, co wynika z konieczności godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Na to nakładają się też niestety stereotypy kulturowe,

narzucające określony sposób postrzegania ról społecznych.

Dla przełamania tych zjawisk podjęta zostanie promocja równego dostępu przedstawicieli obu płci do zatrudnienia, promocja kształcenia ustawicznego, działań na rzecz wzrostu zdolności do zatrudnienia oraz upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia pozwalających na godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

W tym celu prowadzone będą kursy szkoleniowe dla kobiet, podnoszące ich kwalifikacje zawodowe oraz z zakresu aktywizacji zawodowej. Oferowane im będą indywidualne plany działania. Wspierana będzie przedsiębiorczość poprzez przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w szczególności na obszarach wiejskich oraz szkolenia dla kobiet w zakresie rozwoju własnej działalności gospodarczej.

R.P.: Jakie nakłady są potrzebne na szeroką Aktywną Politykę Rynku Pracy?

A.K.: W 2005 r. wydatki z Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (bez refundacji wynagrodzeń młodocia-

nych) wyniosły 1905 mln zł, co stanowiło 34,3% ogółu wydatków z Funduszu Pracy. Według opinii ekspertów udział wydatków z Funduszu Pracy na aktywne programy rynku pracy powinien ulec zwiększeniu do 50%.

Jednocześnie należy mieć na uwadze to, że istotnym wsparciem dla finansowania przedsięwzięć na rzecz rozwiązywania problemów na rynku pracy jest możliwość korzystania z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój zasobów Ludzkich 2004–2006 oraz Priorytetu II „Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach” Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004–2006 oraz Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

W przyszłym okresie programowania 2007–2013 pula środków EFS dostępna dla Polski w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wyniesie 9 559 882 352 euro, z tego krajowy wkład publiczny stanowić będzie 1 433 982 352 euro.

Podkreślić należy, że Program Operacyjny Kapitał Ludzki swym zakresem obejmie zadania realizowane w obecnej perspektywie

finansowej 2004–2006 w ramach wyżej wymienionych programów operacyjnych i EQUAL, ale też zawierać będzie nowe Priorytety, np. „Dobre Państwo” czy „Profilaktyka, promocja i poprawa stanu zdrowia społeczeństwa”. Generalnie jednak środki Europejskiego Funduszu Społecznego będą ważnym, dodatkowym źródłem wsparcia dla polskich środków przeznaczonych na finansowanie działań na rynku pracy.

R.P.: Co jest kluczowe dla zwiększenia efektywności Aktywnej Polityki Rynku Pracy?

A.K.: Dla zwiększenia efektywności Aktywnej Polityki Rynku Pracy niezbędne jest przeprowadzenie badań efektywności (brutto i netto) stosowanych obecnie w Polsce aktywnych programów rynku pracy. Weryfikacji należy poddać wskaźniki efektywności dla stosowanych aktywnych programów rynku pracy. Trzeba również polepszyć ich adresowanie, mając na uwadze uwzględnienie przekroju terytorialnego oraz wybranych grup bezrobotnych;

Aktywna Polityka Rynku Pracy wymaga też lepszego wykorzystania środków unijnych na efektywne

programy rynku pracy. Należy zatem nie tylko premiovac aktywnosc zawodowa bezrobotnych, ale takze prowadzic monitoring efektywnosci realizowanych, aktywnych programow rynku pracy. Wreszcie realizacja tej polityki wymaga wdrozenia w urzedach pracy systemu kontraktowania zadani.

R.P.: Jak Pani postrzega problem tak duzego zroznicowania sytuacji na lokalnych i regionalnych rynkach pracy? Co moze zmniejszyc te roznicze?

A.K.: Jedna z cech specyficznych polskiego rynku pracy jest duze zroznicowanie terytorialne natężenia bezrobocia. W niektórych województwach np. woj. warmińsko-mazurskim bezrobocie (25,5%) jest dwa razy wyzsze, nizeli woj. malopolskim (12,7%). Analogiczny wskaźnik dla powiatow jest kilkakrotnie wyzszy.

Sytuacja ta wynika przede wszystkim z nierownomiernego rozwoju gospodarczego kraju (zaszlosci historyczne) oraz przeprowadzonej restrukturyzacji sektorow gospodarczych. Poprawy w tym zakresie mozna oczekiwac droga realizowania ujetych w KPDZ/2006 zadani dotyczacych

zwiększenia mobilnosci geograficznej bezrobotnych (rozwój budownictwa mieszkaniowego, infrastruktury transportowej).

Zmniejszeniu różnic na lokalnych i regionalnych rynkach pracy sprzyjac rowniez beda podejmowane dzialania dotyczace rozwoju zawodowego, reorientacji zawodowej, rozwoju kadr regionalnych, wyrównywania szans w dostępie do edukacji, aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

R.P.: Jak lepiej sprzac dzialania aktywizujace z Funduszu Pracy i dzialania finansowane z EFS?

A.K.: Wdrażanie Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich jest oparte m.in. na ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.). Ma to swoje odzwierciedlenie m.in. w realizacji projektow w ramach SPO RZL, które jednocześnie mogą być finansowane z FP i EFS jak rowniez w stosowaniu w projektach, według analogicznych zasad, instrumentow i świadczeń

rynku pracy finansowanych z FP oraz z EFS.

Przykładowo w ramach projektu realizowanego na rzecz kobiet (w ramach Działania 1.6 SPO RZL) zakładającego szkolenia i staże zawodowe, projektodawca może przyznać uczestniczkom projektu dodatki szkoleniowe oraz stypendia stażowe według stawek jakie obowiązują w przypadku gdyby powyższe świadczenia były pokrywane wyłącznie z Funduszu Pracy, w ramach bieżącej działalności powiatowego urzędu pracy.

Ponadto w związku z nowym okresem programowania 2007–2013 planuje się kolejną nowelizację ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mającą na celu sprawne wdrażanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (w tym sprzężenie działań aktywizujących finansowanych z FP i EFS).

R.P.: Jakie priorytety dla polskiego rynku pracy są kluczo-

we w latach 2007–2013, tak by maksymalnie wykorzystać środki unijne (efektywnie)?

A.K.: Do kluczowych priorytetów polskiego rynku pracy w latach 2007–2013, należy zaliczyć wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy poprzez rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności. Polski rynek pracy będzie z pewnością wymagał wsparcia w zakresie rozwoju kształcenia ustawicznego i poprawy jakości edukacji. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz elastyczności rynku pracy jest jego równie ważnym elementem.

W końcu, bez wdrożenia aktywizacji osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, doskonalenia instytucjonalnej obsługi rynku pracy, niwelowania różnic regionalnych, przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym na rynku pracy oraz bez efektywnej polityki migracyjnej, polepszenia sytuacji dla bazy rozwoju gospodarczego naszego kraju nie można oczekiwać.

Studia i opracowania

Jerzy Ciechański

Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Półowiczna liberalizacja rynku usług w Unii Europejskiej: brak odwagi w realizacji celów Strategii Lizbońskiej

Okazuje się, że 50 lat to zbyt mało by Unia Europejska urzeczywistniła jedną z kardynalnych zasad Traktatu Rzymskiego – swobodę przepływu usług na wspólnym rynku. Próba liberalizacji rynku usług w UE skończyła się zgniłym kompromisem. Nowa dyrektywa usługowa, która prawdopodobnie wejdzie w życie od 2009 r., pozwoli na utrzymywanie wielu restrykcji. Uwolnienie rynku usług mogło dać Unii więcej wzrostu gospodarczego oraz miejsc pracy. Mogło poprawić jej pozycję w ostrej konkurencji międzynarodowej ze Stanami Zjednoczonymi oraz wschodzącymi państwami Azji. Mogło przyspieszyć modernizację europejskiego modelu socjalnego. Mogło zatem przyczynić się do realizacji najważniejszych celów Strategii Lizbońskiej. Niestety, przywódcom Francji i Niemiec, głównych państw członkowskich UE, znowu zabrakło odwagi. Tymczasem, wspieranie elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy, inwestowanie w kapitał ludzki, niewiele zmienią na lepsze, jeśli na tych niemal genetycznie zmodyfikowanych „nowych” pracowników nie będą czekały nowe miejsca pracy. Tym mniej – w stosunku do osób nisko kwalifikowanych, którzy takiej modyfikacji poddają się trudno lub wcale. To oni, dzisiejsi bezrobotni lub narażeni na zwolnienie są przede wszystkim ofiarami kolejnego zwycięstwa party-

kularnych interesów różnych dobrze zorganizowanych grup zawodowych nad teorią ekonomii i zdrowym rozsądkiem.

Wiosną 2005 r. Rada Europejska w Brukseli dokonała – jak się wydawało – przełomu w realizacji Strategii Lizbońskiej: uznała wzrost gospodarczy i zatrudnienie za główne priorytety Unii Europejskiej. Uczyniono tak pod wpływem szoku oceny półmetkowej Strategii. Już wówczas było wiadomo, że Unia Europejska nie spełni swej ambitnej zapowiedzi z Lizbony z 2000 r.: nie prześcignie Ameryki jako najbardziej konkurencyjnego obszaru gospodarczego ani do roku 2010, ani w jakiegokolwiek realnej perspektywie czasowej. Gra miała toczyć się teraz o to, by Unia pozostała trwałym filarem gospodarki światowej, nie odstającym zbyt wyraźnie od czołówki. Zaprzeszanie chronicznego marnotrawienia zasobów pracy w kurczącej się demograficznie Europie oraz odblokowanie wzrostu gospodarczego miały być kluczem do osiągnięcia tego i tak już zredukowanego celu.

Jeszcze po nieformalnej Radzie Europejskiej w Hampton Court można było się łudzić, że przywódcy europejscy nie stracili determinacji w realizacji odnowionej Strategii Lizbońskiej. Jednak Rada Europejska w Brukseli (23–24 marca 2006) ostatecznie odrzuciła projekt dyrektywy o swobodzie przepływu usług, tzw. dyrektywę Bolkesteina (od nazwiska komisarza ds. rynku wewnętrznego Fritsa Bolkesteina w Komisji Romano Prodiego). Miała ona stworzyć strukturalne warunki zasadniczego wzrostu zatrudnienia w tym sektorze gospodarki UE, który wytwarza obecnie dwie trzecie produktu globalnego i już zatrudnia ponad 70% osób pracujących.¹ Ideą Bolkesteina było usunięcie istniejących nadal, protekcyjnych barier w dostępie do krajowych rynków usług. Tym samym zrealizowano by jedną z fundamentalnych zasad wspólnego rynku, wprowadzoną formalnie jeszcze Traktatem Rzymskim z 1957 r., który w art. 49 zakazuje ograniczać swobodę przepływu usług. Jednak regulacyjno-protekcyjna mentalność trzyma się w UE mocno. Jest to pyrrusowe zwycięstwo

¹ „Responding to the challenges of globalisation”, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, *European Economy: Occasional Papers*, nr 21 (December 2005), s. 23.

partykularnych interesów dobrze zorganizowanych grup pracowniczych i gospodarczych nad ogólnospołecznym interesem, jakim jest obniżenie marnotrawstwa zasobów pracy oraz wyzwalenie, służącej przyspieszeniu rozwoju gospodarczego UE, przedsiębiorczości.

Jak zwykle, hipokryzja interesów grupowych skryła się za „racją” ochrony Europejskiego modelu socjalnego. W swoich konkluzjach Rada „podkreśliła konieczność pełnego urzeczywistnienia wewnątrzunijnego rynku usług, przy zachowaniu europejskiego modelu socjalnego oraz zapewnieniu szerokiego konsensusu w sprawie dyrektywy usługowej”. I dalej: „Rada Europejska wita wynik głosowania w Parlamencie Europejskim oraz oczekuje na zmodyfikowany projekt Komisji. Rada Europejska z wielką uwagą przyjmuje intencję Komisji modyfikacji projektu w zasadzie w oparciu o wyniki pierwszego czytania w Parlamencie Europejskim...”.²

Wspólny rynek usług nie da się urzeczywistnić zachowując jednocześnie protekcyjnistyczne regulacje dostępu do niego oraz nie wytrzymujące rachunku ekonomicznego rozdęte przywileje socjalne. Parlament Europejski w pierwszym czytaniu usunął z projektu Bolkesteina właśnie te przepisy, które miały zagwarantować rzeczywisty swobodny przepływ usług. W tym kierunku zmodyfikowany projekt Komisji może, co najwyżej obniżyć nieco bariery hamujące dotąd wzrost jednolitego rynku usług, ale będzie daleki od jego urzeczywistnienia. Rada zapowiada więc konieczność wprowadzenia pełnej swobody przepływu usług, a jednocześnie tak swą zapowiedź kwalifikuje, że w istocie jej zaprzecza. Typowy Eurospeak.

Bariery w przepływie usług szkodzą ludziom i gospodarce

Projekt dyrektywy Bolkesteina nie był jakimś wybrykiem neoliberalnej ortodoksji. To pamiętna Rada Europejska z Lizbony nakazała przyjęcie „do końca 2000 r. strategii eliminacji barier w przepływie usług”, która by

² *Brussels European Council, 23/24 March 2006: Presidency Conclusions* (Council of the European Union, Brussels, 24 March 2006, 7775/06 CONCL 1), § 57.

m.in. pozwoliła zwiększyć zatrudnienie w sektorze usług.³ Ta sama Rada stwierdziła konieczność „redukcji kosztów prowadzenia działalności gospodarczej oraz usunięcia niepotrzebnych barier biurokratycznych, które szczególnie obciążają małą i średnią przedsiębiorczość”.⁴ Komisarz Frits Bolkestein potraktował te konkluzje serio.

W lipcu 2002 r. Komisja opublikowała szczegółowy raport wyliczający szesć rodzajów barier prawnych oraz dwa – pozaprawnych, utrudniających przepływ usług na rynku wewnętrznym UE.⁵ Wnioski były takie, że usługi są motorem wzrostu gospodarczego oraz, że ich przepływ napotyka na większe bariery niż w przypadku przepływu dóbr. Co więcej, bariery te dotyczą wszystkich faz działalności gospodarczej: podjęcia działalności, korzystania z czynników pozwalających na świadczenie usług (delegowanie pracowników, korzystanie z własnego wyposażenia i materiałów), promocji, dystrybucji, sprzedaży, oraz kwestii mogących wystąpić po sprzedaży usługi (np. napraw gwarancyjnych, odpowiedzialności cywilnej, itp.). Restrykcje w przepływie usług ograniczają prawo wyboru przez konsumenta najlepszej usługi za najlepszą cenę. Mają one pewne cechy wspólne: są to głównie bariery regulacyjne i biurokratyczne.

Podstawową barierą regulacyjną jest stosowanie do transgranicznego świadczenia usług tych samych lokalnych wymagań, jakie muszą być spełnione w przypadku zakładania w danym państwie członkowskim przedsiębiorstwa w celu świadczenia usług. Zważywszy, że transgraniczne świadczenie usług mogłoby być wstępem do późniejszego rozszerzenia działalności w formie założenia przedsiębiorstwa, konieczność spełnienia tych samych, co przy założeniu przedsiębiorstwa wymagań już na tym wstępnym etapie skutecznie odstrasza od tego rodzaju prób, szczególnie małe i średnie firmy. Bariery biurokratyczne, to stosowanie niejasnych

³ *Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000: Presidency Conclusions* (Council of the European Union), § 17.

⁴ *Ibidem*, §14.

⁵ „Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the State of the Internal Market for Services presented under the first stage of the internal Market Strategy for Services”, Commission of the European Communities, [Brussels, 30.07.2002, COM (2002) 441 final].

procedur rejestracyjnych, w których lokalne władze administracyjne mają szeroki margines dyskrekcji, konieczność składania dokumentów w odpowiednich formach, posługiwania się określonymi formularzami, czy wreszcie brak łatwego dostępu do informacji o lokalnych procedurach rejestracji działalności gospodarczej, czy otrzymywania zezwoleń na jej prowadzenie.⁶

Usługi są często ze sobą wzajemnie powiązane, stanowiąc element poszczególnych etapów ich realizacji. Blokowanie przepływu jednego rodzaju usług, blokuje przepływ innych. Np. sieć sklepów z jednego kraju członkowskiego, która chciałaby otworzyć działalność w innych państwach członkowskich, może chcieć korzystać z usług tych samych pośredników sprzedaży nieruchomości, architektów, dekoratorów wnętrz, firm budowlanych, banków, firm ubezpieczeniowych, itp., z którymi już współpracuje w kraju macierzystym. Istniejące bariery odnosiłyby się do wszystkich z wymienionych usługodawców, podnosząc koszty operacji, odwlekając ją, itd. Oprócz kosztów związanych z samym dopuszczeniem do podjęcia działalności, występują też bariery i koszty związane z przeniesieniem przyjętego dotąd modelu prowadzenia danego biznesu. Wspecjalizowanej analizy wymaga bowiem kwestia, w jakim zakresie dotychczasowe praktyki biznesowe, legalne w kraju pochodzenia, będą legalne w kraju podjęcia działalności usługowej i w związku z tym, jak duże dostosowania będą konieczne oraz jaki będzie ich koszt. Z kolei niemożliwość stosowania tego samego modelu prowadzenia biznesu w różnych państwach członkowskich, redukuje korzyści wynikające z operowania na większym rynku. „Konsekwencją tych negatywnych skutków jest generalnie niewłaściwa alokacja środków w firmach, które chciałyby rozszerzać działalność usługową, co ogranicza możliwości inwestowania w innowacje oraz w różnicowanie usług. Zważywszy na kluczową rolę sektora usług, ma to z kolei negatywny wpływ na wyniki całej gospodarki”.⁷

⁶ Ibidem, s. 7.

⁷ Ibidem, s. 8.

Raport podkreślał, że ograniczenia te nieproporcjonalnie bardziej negatywnie niż na innych, odbijają się na, szczególnie licznych w sektorze usług, małych i średnich przedsiębiorstwach, które muszą liczyć się z każdym wydatkiem i których możliwości pokonania barier administracyjnych są ograniczone. Zważmy, że choćby koszt pomocy prawnej nie jest ustalany proporcjonalnie do możliwości finansowych czy rozmiaru firmy; za tę samą pracę tyle samo prawnikom musi zapłacić i firma duża i mała. Raport sugerował również, że ograniczenia te szczególnie dotkliwie dotyczą czasowego transgranicznego świadczenia usług (tj. przez firmy normalnie działające w swych państwach macierzystych). Świadcząc usługi w tej formie podlegają one niejako podwójnemu ciężarowi regulacji: w państwie macierzystym oraz w państwie, w którym chciałyby tymczasowo świadczyć usługi. W rezultacie, jeśli nawet małe i średnie przedsiębiorstwo nie zostanie odstraszone od świadczenia usług w innym państwie, to podejmując taką działalność, znajduje się w gorszej pozycji niż podobne firmy lokalne. Szczególnie narażone na tak negatywne skutki będą małe i średnie przedsiębiorstwa z mniejszych i peryferyjnych państw członkowskich UE.⁸

Raport konkludował, że

„...to szczególnie konsumenci zapłacą cenę tych restrykcji, nie mogąc korzystać z usług bardziej różnorodnych oraz jakościowo lepszych, po konkurencyjnych cenach. Ostatecznie, odbije się to negatywnie na jakości ich życia. Bariery regulacyjne i biurokratyczne szkodzą bezpośrednio, uniemożliwiając korzystanie z usług pochodzących z innych państw członkowskich, lub pośrednio – odstraszając firmy od oferowania swych usług w innych państwach członkowskich, albo też prowadzą do wyższych cen, mniejszego zróżnicowania usług i ich niższej jakości. W końcu, wszyscy obywatele państw członkowskich UE cierpią na tym, że w sektorze usług nie powstaje tyle miejsc pracy ile by mogło, gdyby barier nie było.”⁹

⁸ Ibidem.

⁹ Ibidem, s. 8–9.

Owe szkodliwe bariery należy znieść. Bez tego, UE nie będzie mogła osiągnąć głównych celów Strategii Lizbońskiej w zakresie wzrostu gospodarczego, konkurencyjności i poziomu zatrudnienia.¹⁰

Bolkestein chucha na zimne

Zdając sobie sprawę z politycznych przeszkód w uwolnieniu rynku usług w UE, Komisja przygotowała w styczniu 2004 r. pogłębioną analizę skutków wprowadzenia dyrektywy Bolkesteina.¹¹ Przytoczono w niej dane statystyczne, potwierdzające hipotezę, że usunięcie barier w przepływie usług w UE wyraźnie przyczyniłoby się do uwolnienia pełnego potencjału rozwojowego UE, w tym do spadku bezrobocia. Przypomniano, że niektóre ze stosowanych ograniczeń w przepływie usług w obu formach (zakładanie przedsiębiorstw usługowych w innym państwie członkowskim oraz czasowe transgraniczne świadczenie usług), są „wyraźnie dyskryminujące lub nadmierne w świetle orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i powinny zostać usunięte”. Polegać to musi „głównie na powstrzymaniu się przez państwa członkowskie od stosowania ich własnych zasad i regulacji w odniesieniu do usługodawców z innych państw członkowskich jak również od ich nadzorowania i kontroli. Zamiast tego, powinny one polegać na kontroli przez państwo macierzyste usługodawcy”.¹²

Tylko takie podejście rzeczywiście wyeliminowałoby niepewność co do prawa oraz koszty wynikające z istniejącej dziś konieczności stosowania się przez usługodawców do wielu zróżnicowanych systemów prawnych i procedur kontrolnych. Aby było ono praktycznie możliwe, państwa członkowskie muszą zdobyć się na wzajemne zaufanie do tych systemów i procedur. Budowanie takiego zaufania można by ułatwić wprowadzając pewne minimum wspólnych zasad wymuszających przejrzystość procedur, dostęp do informacji oraz przestrzeganie standardów jakości, jak również

¹⁰ Ibidem, s. 9.

¹¹ „Commission Staff Working Paper: Extended Impact Assessment of proposal for a Directive on Services in the Internal Market”, Commission of the European Communities [Brussels, 13.1.2004, SEC (2004) 21].

¹² Ibidem, s. 24.

zapewniając pewien minimalny poziom współpracy administracyjnej między państwami członkowskimi. Komisja doszła zatem do wniosku, że efektywna eliminacja barier w wewnątrzunijnym przepływie usług obejmować musi trzy powiązane ze sobą elementy: (1) przyjęcie „zasady kraju pochodzenia”, (2) harmonizację prawa, oraz (3) współpracę administracyjną.¹³

Spośród możliwych form wprowadzenia tych zmian, najlepsze wydało się uregulowanie horyzontalne, odnoszące się do wszystkich sektorów usług (z możliwymi derogacjami), w formie dyrektywy. Dyrektywa zapewniłaby konieczną pewność co do prawa, umożliwiając jednocześnie elastyczne dostosowanie się państw członkowskich i usługodawców.

Komisja rozważyła dwie możliwe procedury wprowadzenia koniecznych zmian: (1) radykalną oraz (2) rozłożoną w czasie. Wprowadzenie radykalne uwolnienie rynków usług dałoby wyraźniejszy i szybszy impuls pobudzający wzrost gospodarczy i zatrudnienia w UE, ale z pragmatycznych względów (obawiając się oporu), Komisja opowiedziała się za stopniową eliminacją barier. W ten sposób, zaproponowana dyrektywa usługowa zobowiązywałaby państwa członkowskie do wyraźnego zmniejszenia liczby barier w przepływie usług już w momencie transpozycji dyrektywy do prawa wewnętrznego, ale jednocześnie tworzyłaby system stopniowego usuwania pozostałych barier po dokonaniu wzajemnej oceny przez państwa członkowskie, zainteresowane podmioty oraz Komisję.¹⁴

W każdym razie, **„zasada kraju pochodzenia” uznana została przez Komisję za kluczowy element zmian liberalizujących wewnątrzunijny rynek usług.** Bez niej, rzeczywista liberalizacja byłaby niemożliwa. Wedle tej zasady, usługodawca chcący świadczyć usługi klientom w innym państwie członkowskim zasadniczo podlegałyby jedynie wymogom i regulacjom obowiązującym w jego państwie macierzystym. Na przykład, państwo, w którym usługa miałyby być świadczona nie mogłoby wówczas wymagać od usługodawcy założenia przedsiębiorstwa na jego terytorium czy zakazywać świadczenia usług bez uprzedniego pozwolenia, ani też nie mogłoby

¹³ Ibidem, s. 25.

¹⁴ Ibidem, s. 28.

określać sposobu, w jaki usługa ma być świadczona. Konsekwencją tej zasady byłoby też dopuszczenie delegowania pracowników z państwa macierzystego do państwa tymczasowego świadczenia usług bez potrzeby uzyskiwania zezwoleń czy składania deklaracji o zamiarze delegowania.¹⁵

Harmonizacja prawa dokonana zostałaby tylko w takim stopniu, w jakim byłoby to niezbędne do ochrony interesów korzystających z usług. Usługodawcy musieliby informować klientów o adresie swej siedziby, oraz o samej usłudze, jak również byłiby zobowiązani do ubezpieczenia się od ryzyk związanych z korzystaniem usług przez klientów, o ile charakter świadczonych usług by tego wymagał. Współpraca administracyjna między państwami członkowskimi obejmowałaby wymianę informacji dotyczących ewentualnych zagrożeń związanych ze świadczeniem usług przez poszczególnych usługodawców, nadzór nad wykonywaniem usług, oraz zapewnienie przestrzegania przez usługodawców odnośnych praw.¹⁶

Komisja przewidywała, że w skali całej UE, korzyści z przyjęcia dyrektywy Bolkesteina znacznie przewyższyłyby koszty. Dzięki dyrektywie powstałyby nowe możliwości rozwoju rynku usług oraz obniżyłyby się koszty przedsiębiorstw oraz koszty samych usług. „Ponadto, ponieważ usługi charakteryzują się relatywnie wysoką pracochłonnością a sektor usług jest głównym źródłem tworzenia miejsc pracy w UE, jest bardzo prawdopodobne, że lepsze funkcjonowanie wewnętrznego rynku usług dzięki proponowanej dyrektywie da impuls do wyraźnego wzrostu możliwości zatrudnienia w UE” – stwierdzała Komisja.¹⁷ Przyznawała jednak, że „w wyniku lepszego funkcjonowania wewnętrznego rynku UE, mniej konkurencyjne przedsiębiorstwa musiałyby ograniczyć zatrudnienie, jednak straty te byłyby z nawiązką odrobione przez wzrost zatrudnienia w innych przedsiębiorstwach usługowych, szczególnie w przedsiębiorstwach małych i średnich”.¹⁸

¹⁵ Ibidem, s. 31.

¹⁶ Ibidem, s. 31–32.

¹⁷ Ibidem, s. 36.

¹⁸ Ibidem, s. 47.

Bolkestein miał wprowadzić rację, ale nie miał głosów w Parlamencie Europejskim, który 16 lutego 2006 r. uchwalił swoją wersję dyrektywy usługowej. Sensowna propozycja Bolkesteina utopiona została w zgniłym kompromisie.

Czy można było podjąć mądrzejszą decyzję?

Dobro wspólne przegrało z interesami grupowymi oraz socjalną demagogią. Interesujące jest to, że można było podjąć decyzję lepszą. Rządy państw UE dysponowały bowiem ekspertyzami jednoznacznie popierającymi projekt Bolkesteina. Co więcej, sprawujący w pierwszej połowie 2006 r. prezydenturę UE, rząd Austrii, który krytycznie odnosił się do projektu Bolkesteina¹⁹, miał w zanadru chyba najpełniejsze ekspertyzy skutków ekonomicznych i społecznych uwolnienia rynku usług, z których jednoznacznie wynikało, że Bolkestein ma rację. Raporty te opublikowane zostały pod koniec 2005 r.

Rząd austriacki powołał Grupę Ekspertów Wysokiego Szczebla do spraw Polityki Gospodarczej, by zasugerowała strategiczne priorytety gospodarcze UE. Kontekstem tych rozważań miało być zapowiedziane w odnowionej Strategii Lizbońskiej przyspieszenie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Ekspersi swą pracę wykonali. Oto jakie wnioski wyciągnął z niej, przynajmniej na papierze, Martin Bartenstein, austriacki minister gospodarki i pracy:

„Swą analizą *status quo* eksperci malują otrzeźwiający obraz obecnej sytuacji UE, szczególnie w porównaniu z USA: UE pozostaje w tyle w zakresie produktywności oraz wzrostu gospodarczego, technologie informatyczne oraz łączności stosowane są w USA intensywniej, amerykański sektor usług funkcjonuje lepiej, USA dokonują również większych postępów niż Europa w badaniach i rozwoju.”²⁰

¹⁹ Zob. „The Austrian EU Presidency 2006”, Federal Ministry of Foreign Affairs, 23 November 2005, gdzie Austria deklarowała, że „szczególnie zadba o to, by dyrektywa [usługowa] nie prowadziła do dumpingu płacowego i dumpingu społecznego”.

²⁰ Martin Bartenstein, „Preface” w: *Deepening the Lisbon Agenda: Studies on Productivity, Services and Technologies / Lissabon Vertiefen: Studien zu Produktivität, Dienstleistungen und Technologien* (Wien: Austrian Federal Ministry of Economics and Labour, bez roku wydania), s. 3 <http://europa.eu.int/comm/internal_market/services/docs/services-dir/studies/deepening_lisbon_studies_bmwa_vienna_2006_en.pdf>

Dalej minister pocieszył się oraz wyraził nadzieję:

„Jednak jeśli chodzi o konkurencyjność, USA nie dominują nad Europą we wszystkich dziedzinach. W niektórych sektorach, niektórych państw członkowskich UE wypada lepiej niż USA. Lizboński cel by do 2010 r. UE stała się najbardziej konkurencyjną gospodarką świata nie jest zatem zupełnie nieosiągalny. Jednakże można go będzie osiągnąć tylko wspólnymi siłami wszystkich partnerów w UE. Przede wszystkim, konieczne jest spełnienie jednego warunku: pełna koncentracja na polityce pro wzrostowej oraz związane z tym konsekwentne wdrażanie pakietów działań przyjętych w procesie lizbońskim.”²¹

Austriackie gadanie. Eksperci bowiem, których rząd ministra Bartensteina powołał, by mu radzili, wskazali właśnie na sektor usług, w szczególności zaś uwolnienie rynku usług w UE, jako na jeden z trzech, obok podniesienia produktywności oraz rozwoju badań i innowacyjności, głównych obszarów priorytetowych. Konkretnie, poradzili oni by przeanalizować sektor usług UE w kontekście wspólnego rynku oraz Strategii Lizbońskiej, koncentrując się na wpływie technologii informatycznych w sektorze usług na: zatrudnienie, produktywność i wzrost gospodarczy, oraz na makroekonomicznych skutkach wprowadzenia jednolitego rynku usług.²²

Studium nt. wpływu technologii informatycznych i łączności (ICT) na rynek usług zawiera szereg interesujących wniosków.²³ Sektorem usług zajęto się dlatego, że dominuje on obecnie w gospodarce. Wzrost produktywności koncentruje się zaś w sektorze wytwarzającym ICT oraz w usługach o dużym nasyceniu ICT.²⁴ Analizowano powody, dlaczego

²¹ Ibidem.

²² Ibidem, s. 10.

²³ Bernhard Felderer, Nikolaus Graf, Iain Paterson, Wolfgang Polasek, Wolfgang Schwarzbauer, Richard Sellner, „The European Services Market in the Context of the Lisbon Agenda: Productivity and Employment in European Services with High Intensity of Information and Communications Technology (ICT)”, Study commissioned by the Federal Chancellery of Austria, November 2005, w *Deepening the Lisbon Agenda: Studies on Productivity, Services and Technologies*, op. cit.

²⁴ Badane sektory usług o dużym nasyceniu ICT to: handel hurtowy, handel detaliczny, łączność, pośrednictwo finansowe, usługi związane z pośrednictwem finansowym, ubezpieczenia i fundusze emerytalne, wynajem maszyn i urządzeń, usługi komputerowe i pokrewne, badania i rozwój oraz usługi prawne.

sektor usług UE absorbuje ICT z opóźnieniem w stosunku do USA oraz dlatego wolniejszy jest w nim niż w USA wzrost produktywności, a także jakie mogą być skutki liberalizacji rynku usług UE. USA jest naturalnym punktem odniesienia dla UE dlatego, że od 1995 r. wzrost produktywności gospodarki amerykańskiej w ogóle, a sektora usług w szczególności był wyjątkowo szybki, natomiast w UE wzrost produktywności ciągle spadał.

Główne wnioski to:

- 1) Cała UE coraz bardziej pozostaje w tyle za USA jeśli chodzi o poziom inwestycji w ICT. Dotyczy to również najbardziej rozwiniętych państw UE (Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Holandia). Tego niekorzystnego trendu nie tłumaczą jedynie niższe w USA niż w UE ceny komputerów. UE ma mniejsze (bo odgradzone od siebie barierami) rynki usług niż USA; mniejsza jest też na nich konkurencja.²⁵
- 2) Jednak samo zwiększenie inwestycji w ICT nie spowoduje odpowiedniej dynamiki wzrostu wartości dodanej wszystkich sektorów usług. Znaczenie ma też poziom regulacji (np. liberalizacja rynku telekomunikacyjnego w Europie miała korzystny wpływ na jego rozwój), konkurencja, wielkość firm i struktura rynku (szczególnie w handlu hurtowym i detalicznym).²⁶
- 3) Korzystny wpływ na produktywność i wzrost w UE miałyby „osiągnięcie wyższego poziomu integracji wewnątrzunijnego rynku usług. Wzrost PKB UE można by przyspieszyć wprowadzając regulacje zmierzające do urzeczywistnienia [wspólnego] rynku usług (do czego zmierza, na przykład, obecnie proponowana Dyrektywa Usługowa)”.²⁷
- 4) Konsekwencją braku integracji rynku usług w UE jest też większe zróżnicowanie przyrostów produktywności w sektorach usług o dużym nasyceniu ICT pomiędzy państwami UE-15 niż między 50 stanami USA.²⁸ Np. w ważnych sektorach usług takich jak handel hurtowy i detaliczny,

²⁵ Felderer et al., op. cit., s. 67.

²⁶ Ibidem, s. 68.

²⁷ Ibidem, s. 68. Podkreślenie oryginalne. W odniesieniu do projektu Dyrektywy Usługowej, chodzi o projekt Bolkesteina.

²⁸ Ibidem, s. 68.

rozdrobnienie rynku wewnętrznego UE powoduje obawy, że „UE nie-
pędko będzie w stanie osiągnąć tak duży przyrost produktywności jak
USA...”. Dalej studium stwierdza: „Państwa członkowskie UE mają
jeszcze przed sobą długą drogę by dojść do tego poziomu zintegrowania
rynku, jaki występuje w USA. Krokiem w tym kierunku byłoby stwo-
wienie warunków regulacyjnych sprzyjających dokończeniu budowy
wspólnego rynku usług”.²⁹

- 5) Strategia Lizbońska obiecywała jednoczesny wzrost produktywności
i zatrudnienia. Okazuje się, że polityka przyspieszania wzrostu gospodar-
czego poprzez wzrost produktywności nie prowadzi automatycznie
do wzrostu zatrudnienia. Wzrost zatrudnienia osiąga się głównie ob-
niżając koszty pracy.³⁰ Jednak, o ile obniżenie wzrostu kosztów pracy
o 1% powodowałoby zwiększenie wzrostu zatrudnienia w UE o ok. 4%,
o tyle w USA – aż o 20%. **„Uważa się, że ta różnica w rozmiarze
reakcji wynika ze sztywności europejskiego rynku pracy, spowodowa-
nym większym niż w USA poziomem jego regulacji”**.³¹
- 6) Ogólnie, **„[w]yniki potwierdzają pogląd, że aby podnieść PKB Unii
Europejskiej oraz produktywność sektora usług, należy zmienić
niektóre regulacje rynków pracy oraz produktów**. Na poziomie
unijnym, dokończenie budowy jednolitego rynku usług służyć będzie
podniesieniu poziomu konkurencyjności oraz ułatwi dostęp do rynku
firmom sektora usług”.³²

Drugie z zamówionych przez rząd Austrii studium (Breussa i Badin-
gera) wskazuje na dobroczynne skutki makroekonomiczne dla UE gdyby
wprowadziła ona rzeczywistą swobodę przepływu usług.³³ Potwierdza ono

²⁹ Ibidem, s. 55.

³⁰ Ibidem, s. 69.

³¹ Ibidem, s. 55–56. Podkreślenie oryginalne.

³² Ibidem, s. 69.

³³ Fritz Breuss, Harald Badinger, „The European Single Market for Services in the Context of the Lisbon Agenda: Macroeconomic Effects”, Study commissioned by the Federal Ministry of Economics and Labour of Austria (December 2005), w *Deepening the Lisbon Agenda: Studies on Productivity, Services and Technologies*, op. cit.

zresztą wcześniejsze ekspertyzy holenderskiego rządowego Biura Analiz Ekonomicznych *CPB* oraz duńskiego ośrodka *Copenhagen Economics*. Np. studium *CPB* stwierdza, że swobodzie przepływu usług w UE szkodzi nie tylko wysoki poziom regulacji poszczególnych sektorów usług, lecz głównie to, że regulacje te są w każdym państwie członkowskim inne. Gdyby dyrektywa Bolkesteina została wprowadzona, wewnątrzunijny handel usługami wzrósłby od 30% do 60%, zaś wewnątrzunijne zagraniczne inwestycje bezpośrednie (*foreign direct investments-FDI*) w usługi, od 20% do 35%.³⁴ Z kolei, wedle studium *Copenhagen Economics*, uwolnienie rynku usług w UE-25 spowodowałoby wzrost zatrudnienia o 0,3%, tj. powstałoby 600 tys. nowych miejsc pracy, a spożycie wzrosłoby o 0,6%, tj. o €7 mld.³⁵ Wzrost zatrudnienia i spadek cen usług byłby najwyższy w tych sektorach, w których bariery w przepływie usług obniżono by najbardziej.³⁶ Największych w tym zakresie korzyści oczekiwano w usługach świadczonych w ramach zawodów regulowanych³⁷. Największe korzyści z uwolnienia rynku usług definiowane jako wzrost konsumpcji oraz wartości dodanej, osiągnęłyby kraje należące do UE-15; kilkakrotnie przeważałyby one korzyści które w tym zakresie odniosłyby państwa UE-10, szczególnie Polska.³⁸ (Znaczyłoby to, że projekt Bolkesteina prowadziłby do równoważonych korzyści dla wszystkich państw członkowskich, gdyby założyć, że to w UE-10 powstałoby większość spodziewanych nowych miejsc pracy.) Najwyraźniej przewidując kłopoty z przyjęciem projektu Dyrektywy Bolkesteina, autorzy studium *Copenhagen Economics* ostrzegali: „Zważywszy, że proponowana Dyrektywa Usługowa nie jest jeszcze sfinalizowana, należy podkreślić iż zmniejszanie barier [w przepływie

³⁴ Henk Kox, Arjan Lejour, Raymond Montizaan “The Free Movement of Services within the EU”, CPB Netherlands Bureau of Economic Analysis Document nr 69 (October 2004, revised September 2005), s. 66–67.

³⁵ „Economic Assessment of the Barriers to the Internal Market for Services”, Final Report (København: Copenhagen Economics, January 2005), s. 7–8, 13. Studium to zostało wykonane na zamówienie Komisji Europejskiej.

³⁶ Ibidem, s. 13.

³⁷ Ibidem, tab. 2–7 i 2–9, s. 33, 34.

³⁸ Ibidem, s. 14.

usług] zawsze prowadzi do korzyści ekonomicznych. Ponadto, im bardziej mniejsza się bariery, tym większe z tego płyną korzyści. Powinno się mieć to na uwadze proponując reformy regulacji, które zmniejszają bariery w świadczeniu usług”.³⁹

Stosując inną metodologię studium Breussa i Badingera potwierdziło najważniejsze, wyżej opisane ustalenia *CPB* i *Copenhagen Economics*. Przewidywało ono wzrost produktywności sektorów usług objętych projektem Bolkesteina o 0,8% a zatrudnienia w UE-25 o 612 tys. osób, oraz przyrostu PKB o 0,69%. Są to wszystko prognozy konserwatywne. Breuss i Badinger podkreślili, że ich dane wskazują jedynie na potencjalnie możliwe korzystne skutki wprowadzenia dyrektywy Bolkesteina: „Jakiegokolwiek zmiany w projekcie D[yrektywy] U[sługowej], które by łagodziły zamierzony wzrost konkurencji na rynku lub które by wyłączały dodatkowe sektory usług z zakresu obowiązywania D[yrektywy] U[sługowej], spowodują odpowiednie obniżenie przewidywanych dobroczynnych skutków makroekonomicznych”. Autorzy konkludowali, że propozycja Bolkesteina „może być postrzegana jako poważny krok na drodze do realizacji celów Lizbońskich, jednak ... oczywiście na tym nie mogą się wyczerpywać poważne reformy, które pozwolą wyeliminować lukę [oddzielając UE] od USA”.⁴⁰

Według Breussa i Badingera, największymi beneficjentami dyrektywy Bolkesteina byłyby Portugalia, Dania, Grecja, Włochy i Austria. W odniesieniu do zarzutów przeciwników projektu Bolkesteina o „dumping społeczny”, jaki jego wprowadzenie mogłoby wywołać, studium stwierdza: „Z jednej strony, wielkie rozpiętości w kosztach płac (ok. 1:10) mogłyby dać nienaruszalną przewagę komparatywną usługodawcom z nowych państw członkowskich UE z Europy Wschodniej. Z drugiej strony jednak, gdy idzie o konkurowanie jakością, stare państwa UE mają o wiele większą przewagę konkurencyjną nad państwami członkowskimi z Europy Wschodniej”.⁴¹

³⁹ Ibidem, s. 37.

⁴⁰ Breuss i Badinger, op. cit., s. 104–105.

⁴¹ Ibidem, s. 101.

Z kolei Conway i Nicoletti streścili rządowi austriackiemu ostatnie badania empiryczne nad skutkami regulacji rynków.⁴² Mimo, że od lat dziewięćdziesiątych XX w. wyraźnie widoczny jest wśród państw rozwiniętych trend do „liberalizacji rynków potencjalnie konkurencyjnych, reregulacji naturalnych monopolii oraz, sprzyjającej konkurencji, regulacji wszędzie tam, gdzie jest to możliwe”, jednak regulacje przeciwdziałające konkurencji nadal występują – szczególnie w sektorach „niewytwórczych”, tj. np. w usługach. Skutki tych szkodliwych regulacji wychodzą poza te sektory, gdyż zwiększają one koszty przedsiębiorstw korzystających np. z usług.⁴³ Badania empiryczne potwierdzają, że restrykcyjne regulacje rynków „spowalniają stosowanie nowych technologii i procesów produkcji”. Szczególnie negatywnie odbijają się one na produktywności przedsiębiorstw wówczas, gdy zmiany w technologiach następują szybko. Pojawienie się w ostatniej dekadzie ICT wzmocniło skutki antykonkurencyjnych regulacji pogłębiając lukę produktywności gospodarek strefy euro w stosunku do gospodarki USA. Szczególnie niekorzystnie odbiło się to na sektorach o wysokim nasyceniu ICT, tj. np. na sektorze usług.⁴⁴

Wbrew rozpowszechnionym intuicjom, badania empiryczne wykazują, że „regulacje ograniczające dostęp do rynku oraz konkurencję między firmami mają negatywny wpływ na wzrost zatrudnienia”.⁴⁵ Jest tak gdyż firmy osiągają odpowiednią rentowność nie musząc wysilać się tak, jakby ich do tego zmuszała ostrzejsza konkurencja. Zmniejsza to ich aktywność a przez to popyt na pracę. Regulowane rynki charakteryzują się także wyższym poziomem płac, gdyż osobom już zatrudnionym łatwiej jest wynegocjować koncesje płacowe od pracodawców. Praca jest więc nie tylko mniej efektywna ale także droga, co jeszcze bardziej zmniejsza popyt na nią. Oprócz tego, restrykcyjne regulacje spowalniają wzrost udziału w gospodarce sektora usług, który tworzy większość nowych miejsc pracy. Im

⁴² Paul Conway i Giuseppe Nicoletti, „Services Regulation and Economic Performance”, w *Deepening the Lisbon Agenda: Studies on Productivity, Services and Technologies*, op. cit.

⁴³ Ibidem, s. 167–168.

⁴⁴ Ibidem, s. 170.

⁴⁵ Ibidem, s. 171.

ostrzejsze regulacje rynków tym mniejszy udział zatrudnienia w sektorze usług. Na drogie usługi popyt jest bowiem stosunkowo mały.⁴⁶ Conway i Nicoletti konkludowali, że usuwanie regulacji ograniczających konkurencję będzie mieć szczególnie pozytywne skutki w sektorze usług, w którym takie regulacje się obecnie koncentrują.⁴⁷

W tym samym czasie co cytowane tu studia zamówione przez rząd Austrii ukazało się też studium Dyrekcji Generalnej ds. Gospodarki i Finansów Komisji Europejskiej pt. „Odpowiadając na wyzwania globalizacji”.⁴⁸ Ono także wskazało, że oprócz pro wzrostowej polityki makroekonomicznej oraz kontynuacji reform rynków pracy, wprowadzenie „prawdziwego jednolitego rynku usług dałoby wielorakie korzyści w postaci wzrostu produktywności, zatrudnienia, płac realnych oraz spadku cen oraz zwiększenia wyboru dla konsumentów we wszystkich państwach członkowskich”.⁴⁹ Wniosek ten został poprzedzony analizą skutków globalizacji, w tym głównie nacisku konkurencyjnego Chin i Indii, na rynki pracy UE. Jest to o tyle istotne, że przeciwnicy dyrektywy Bolkesteina, wskazywali, że wzrost taniej konkurencji z nowych państw członkowskich doprowadzi do utraty miejsc pracy w bogatszych państwach członkowskich.

Jak się okazuje, „z większości badań wynika, że handel międzynarodowy nie prowadzi do redukcji zatrudnienia netto”, chyba że w krótkim okresie czasu. Tańszy import ma „jedynie niewielki wpływ” na spadek zatrudnienia w sektorze wytwórczym UE-15 – najbardziej dotkniętym przez liberalizację. Spadek ten został w 80% wywołany wzrostem produktywności tego sektora oraz wzrostem popytu na usługi, z czym wiąże się przesuwanie zasobów pracy do sektora usług.⁵⁰ Jednym z głównych problemów rynków pracy państw UE jest to, że pracownikom którzy utracili pracę z powodu relokacji, zbyt dużo czasu zajmuje znalezienie nowej pracy. Ich amerykańscy koledzy w podobnej sytuacji, znajdują nową pracę dużo łatwiej. To jest główna rzeczowyista przyczyna obaw przed globalizacją wśród obywateli

⁴⁶ Ibidem, s. 171.

⁴⁷ Ibidem, s. 172.

⁴⁸ „Responding to the challenges of globalisation”, op. cit.

⁴⁹ Ibidem, s. 23.

⁵⁰ Ibidem, s. 9.

UE. Nie da się jej usunąć bez podniesienia znaczenia kształcenia ustawicznego, sektorowej i geograficznej mobilności pracowników oraz uelastyczenia płac. Oprócz kosztów społecznych, opóźnianie ponownego zatrudnienia osób, które straciły pracę w wyniku relokacji, redukuje też, płynące z relokacji poszczególnych sektorów przemysłu, korzyści ekonomiczne; np. we Francji czy Niemczech są one wyraźnie niższe niż w USA.⁵¹

Studium Komisji UE „Odpowiadając na wyzwania globalizacji” porusza też sytuację europejskich pracowników o niskich kwalifikacjach. Wszystko wskazuje na to, że „spowodowany handlem zagranicznym negatywny wpływ na zatrudnienie i zarobki pracowników o niskich kwalifikacjach, został zrównoważony innymi czynnikami”. W efekcie, w latach 1998–2003 poziom zatrudnienia tej kategorii pracowników rósł a poziom bezrobocia spadał w UE szybciej niż pracowników o średnich kwalifikacjach, a ich płace się ustabilizowały w relacji do pracowników o średnich kwalifikacjach. Przyczyniły się do tego m.in. przeprowadzone w tymże okresie reformy rynku pracy. Wśród zmian, „które pośrednio lub bezpośrednio nakierowane były na poprawę szans zatrudnieniowych właśnie pracowników nisko kwalifikowanych”, wymieniono np. usztywnienie kryteriów dostępności ochron socjalnych, zmniejszenie składek na ubezpieczenie społeczne oraz złagodzenie prawnej ochrony zatrudnienia.⁵² Konieczne jest kontynuowanie reform rynków pracy, przy czym dotychczasowe doświadczenie wskazuje na pozytywne efekty pakietu działań stosowanych w krajach anglosaskich UE lub w krajach nordyckich.⁵³

Socjalna demagogia

Bolkestein przegrał, mimo iż miał słuszość, gdyż nie miał zbyt wielu sojuszników w walce z socjalną demagogią. To że w Parlamencie Europejskim wygłasza się propagandowe brednie mieści się jakoś w standar-

⁵¹ Ibidem, s. 10–11. Ci pracownicy w UE, którzy utracili pracę w wyniku relokacji a którym uda znaleźć się pracę nową, statystycznie częściej zarabiają lepiej niż ich amerykańscy koledzy w tej samej sytuacji.

⁵² Ibidem, s. 12.

⁵³ Ibidem, s. 20–21.

dach funkcjonowania tego typu formalnie deliberatywnych a faktycznie często pieniackich instytucji. Jednak, to że demagogii socjalnej ulegali, a niekiedy nawet podsycali ją przywódcy niektórych „starych” państw członkowskich jest niepokojące. Miało to bowiem negatywne skutki, wykraczające poza upadek jednej sensownej dyrektywy Bolkesteina. Francuzi i Holendrzy głosowali przeciwko Traktatowi Konstytucyjnemu wcale nie dlatego by wyrazić swą dezaprobatę wobec tego, skądinąd nie najlepszego, dokumentu. Był to głos sprzeciwu wobec groźnych rzekomo społecznych skutków ostatniego rozszerzenia UE. Gdyby podobne referenda odbyły się w Niemczech, Austrii, Włoszech czy Belgii, ich wynik mógłby być podobny. Zagrożony został tym samym sam proces pogłębiania integracji europejskiej, kluczowy dla sukcesu całego europejskiego projektu. A przecież i tu racjonalne argumenty przemawiają za rozszerzeniem, a w każdym razie wskazują że rozszerzenie wcale nie stanowi zagrożenia dla Europejskiego modelu socjalnego.

Zwykli ludzie oraz niektórzy politycy w ważnych „starych” państwach członkowskich wierzą, że ostatnie rozszerzenie UE było szkodliwe gospodarczo oraz niebezpieczne dla stabilności utrwalonego w kontynentalnej Europie modelu socjalnego. Oto rozszerzenie miało naruszyć reguły uczciwej konkurencji na wspólnym rynku (stąd, np. nie do przyjęcia miała być „zasada kraju pochodzenia” proponowana w dyrektywie Bolkesteina). Nowe państwa członkowskie rozwijają się szybciej od starej Unii dzięki nieuczciwemu rzekomo konkurowaniu niskimi podatkami oraz dzięki „dumpingowi socjalnemu”, tj. zaniżonymi płacami i standardami socjalnymi. W tych warunkach, zgoda na uwolnienie rynku usług w UE równałaby się przyzwoleniu na dalszy demontaż europejskiego modelu socjalnego. Jeśli zaś chodzi o model socjalny, nowe państwa członkowskie jawią się „starym” Europejczykom jako przedłużenie anglosaskiego minimalizmu. Wszystko to są bzdury. Szarzy obywatele mogą tego nie rozumieć, ale ich polityczne elity powinny.

Prawdziwymi konkurentami „starych” państw członkowskich UE nie są „nowe” państwa członkowskie, tylko Stany Zjednoczone, Chiny, Indie, Brazylia, czy tzw. „azjatyckie tygrysy”. Rozszerzenie UE o 10 państw w sensie gospodarczym równa się przyłączeniu Holandii, bo takie są ich łączne PKB (5% PKB EU). Skutki tej zmiany, jakiegokolwiek by one nie były, mogą mieć

w krótkim okresie jedynie marginalne znaczenie dla gospodarki europejskiej. W długim zaś okresie, pozytywne skutki powinny stawać się coraz wyraźniejsze. Nie należy też zapominać, że faktyczna integracja gospodarcza państw pokomunistycznych z UE była faktem już przed rozszerzeniem; rozpoczęła się ona jeszcze na początku lat dziewięćdziesiątych XX w., kiedy to kraje te podjęły gospodarczą transformację a następnie formalnie stowarzyszyły się z UE. Przez cały ten czas UE utrzymywała nadwyżkę handlową z krajami pokomunistycznymi. Według niektórych obliczeń, w UE-15 powstało dzięki temu w tych latach 114 tys. miejsc pracy.

Jeśli zaś chodzi o modele socjalne „nowych” państw członkowskich, to mimo istotnych różnic występujących pomiędzy nimi, poziom fiskalizmu w UE-10 oraz wydatków budżetowych jest tylko nieznacznie niższy od większości państw starej UE. Mają też one, relatywnie do możliwości, hojne i rozbudowane systemy ochron socjalnych, uginające się pod ciężarem wysokiego bezrobocia. Podobnie jak wiele państw UE-15, państwa UE-10 odczuwają nacisk konkurencyjny ze strony państw azjatyckich, z ich rzeczywiście niskimi kosztami pracy. Szukają dlatego możliwości wytwarzania u siebie bardziej zaawansowanych technologicznie dóbr i usług. Państwa kontynentalnej UE muszą zatem modernizować swe modele socjalne nie z powodu przyjęcia do Unii nowych, w większości biedniejszych państw, czy też liberalizacji rynku usług, tylko dlatego że modele te demotywują do aktywności, elastyczności, kreatywności, innowacyjności, mobilności, przedsiębiorczości – tj. wszystkich tych cech, które stanowią o sukcesie osobistym i społecznym w dobie globalizacji. Z tego powodu oraz z powodu niekorzystnych trendów demograficznych, kontynentalne modele socjalne są ekonomicznie nie do utrzymania. Dlatego, jak doradza choćby Katinka Barysch z londyńskiego *Centre for European Reform*, „...zachodnioeuropejscy politycy, zamiast powielać stereotypy, powinni podjąć rozsądną debatę co zrobić by rozszerzenie UE obrócić we wspólny sukces starych i nowych państw członkowskich”.⁵⁴

⁵⁴ Katinka Barysch, „East versus West? The European economic and social model after enlargement”, *Center for European Reform Essays*, 26th October 2005, (London: Centre for European Reform), s. 2 <www.cer.org.uk>.

Podobnie nieprawdą jest, że tanie wyroby eksportowe państw Europy Środkowej i Wschodniej wypierają rodzimą produkcję państw Europy Zachodniej a inwestycje bezpośrednie (FDI) państw Europy Zachodniej w Europie Środkowej i Wschodniej oznaczają przesuwanie miejsc pracy z Zachodu na Wschód. Po pierwsze, więzi handlowe oraz FDI większości państw UE-15 z państwami Europy Środkowej i Wschodniej nie są na tyle duże by były w ogóle odczuwalne przez ich gospodarki. Istotne związki tego rodzaju mają tylko Niemcy, Austria, Francja i Holandia. Po drugie, FDI firm np. niemieckich od połowy lat dziewięćdziesiątych XX w. pozwoliły na stworzenie ok. 720 tys. miejsc pracy w „nowych” państwach członkowskich Europy Środkowej i Wschodniej. Połowa z tych inwestycji poszła w dynamicznie rosnące w tych państwach usługi konsumenckie. Budowa supermarketów czy banków nie mogła powodować odpływu miejsc pracy z Niemiec. Motywem drugiej połowy inwestycji było skorzystanie na tańszej sile roboczej w „nowych” państwach członkowskich. Czy zatem oznaczało to utratę 360 tys. miejsc pracy w Niemczech? Nie, gdyż na jedno miejsce pracy stracone w Niemczech, powstaje kilka miejsc pracy w Europie Środkowej i Wschodniej. Najwyżej 70 tys. miejsc pracy zostało straconych w Niemczech w wyniku relokacji (tj. 1,5% liczby bezrobotnych w tym kraju).⁵⁵ Według ocen Fundacji Dublińskiej UE, relokacja produkcji lub usług do wszystkich krajów świata, odpowiada tylko za 5%–10% utraty miejsc pracy w wyniku restrukturyzacji w Niemczech, Francji, Włoszech i Holandii, w latach 2002–2005.⁵⁶ Po trzecie, trzeba pamiętać, że większość FDI w Europie Środkowej i Wschodniej dokonywana jest w sektorach poddanych ostrej konkurencji międzynarodowej, np. samochodowym, elektronicznym czy chemicznym. Przenosząc część pracochłonnej produkcji do miejsc gdzie praca jest tańsza, firmy z Europy Zachodniej mogą utrzymywać swą globalną konkurencyjność. Tym samym, tańsza produkcja w Europie Środkowej i Wschodniej w istocie pozwala chronić miejsca pracy w Niemczech i innych krajach Europy

⁵⁵ Ibidem, s. 4.

⁵⁶ „European Restructuring Monitor”, 2005, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (od swej siedziby zwana Fundacją Dublińską), <<http://www.emcc.eurofound.eu.int/erm>>.

Zachodniej. Stwierdza to 60% niemieckich firm, które zainwestowały w Europie Środkowej i Wschodniej.⁵⁷

Z obaw prezentowanych w UE-15 w związku z ostatnim rozszerzeniem, chyba najbardziej bezsensowna jest ta o „polskim hydrauliku”. Napływający masowo z Europy Wschodniej imigranci mieliby rzekomo zabierać pracę miejscowym. Aż 73% Niemców wyrażało taką obawę w 2004 r. Był to jeden z głównych powodów upadku sensownej propozycji Bolkesteina. Nawet gdyby przyjąć, że do roku 2020, do EU-15 przeniesie się 3 mln. osób z „nowych” państw członkowskich, i tak będzie to tylko 0,8% obecnej ludności UE. Trudno więc mówić o masowym napływie. Poza tym, zważywszy na starzenie się społeczeństw UE, państwa starej UE powinny się bić o łatwo integrujących się w ich społeczeństwach oraz nienadużywających świadczeń socjalnych imigrantów z Europy Środkowej i Wschodniej a nie utrudniać im dostęp do swych rynków pracy. Charakterystyczne jest, że rozumieją to dobrze te państwa UE-15, które tradycyjnie są otwarte na zmiany, jak Wielka Brytania, Irlandia, Hiszpania, państwa nordyckie oraz Holandia.⁵⁸ Warto tu też przypomnieć, że zgodnie z postanowieniami Traktatu Akcesyjnego z 2003 r., w 2006 r., Komisja przygotowała komunikat o dotychczasowych doświadczeniach z migracją pracowników między „nowymi” a „starymi” państwami członkowskimi. Doświadczenia te oceniono jako jednoznacznie pozytywne: nie ma najazdu pracowników ze Wschodu, nie ma wypierania pracowników miejscowych z rynku pracy, nie ma obciążenia dla finansów publicznych, jest natomiast uzupełnianie miejscowych rynków pracy przez imigrantów. Wyjątkiem było wskazanie na istotny wzrost w „starych” państwach członkowskich pracowników delegowanych do wykonywania usług oraz osób podających się w tych państwach za samozatrudnione.⁵⁹ W związku z tym, Komisja przypomniiała, że swoboda

⁵⁷ Barysch, op. cit., s. 4.

⁵⁸ Ibidem, op. cit., s. 7. Rząd holenderski zamierzał otworzyć rynek pracy dla obywateli nowych państw członkowskich. Zostało to jednak zablokowane w parlamencie.

⁵⁹ „Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty (period 1 May 2004–30 April 2006)”, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, Commission of the European Communities, Brussels, 8.2.2006, [COM (2006) 48 final], szczeg. §§ 9, 23, 26–28.

przepływu osób jest jedną z podstawowych zasad Traktatu Rzymskiego oraz ostrożnie zaleciła by państwa utrzymujące restrykcje zastanowiły się poważnie nad ich uchYLENIEM.⁶⁰

Nie jest też prawdą, że „nowe” państwa członkowskie, utrzymując niskie podatki, rozwijają się kosztem „starych” państw członkowskich. W 2002 r., „nowe” państwa członkowskie ściągały podatki w łącznej wysokości 37% ich PKB, podczas gdy państwa „stare” – 40%. Nie jest to różnica wielka. Przy czym, o ile Litwa ściąga w podatkach tyle co Irlandia, tj. 28% PKB, to np. Polska już tyle co Niemcy, tj. ok. 40% PKB. Prawdą jest natomiast, że z powodu słabszej sprawności swych administracji podatkowych i stosunkowo dużej skali oszustw podatkowych, „nowe” państwa członkowskie z reguły preferują prostsze systemy podatkowe, w tym tzw. podatek liniowy, tj. jedną stawkę podatkową (Estonia, Litwa, Łotwa i Słowacja). Poza tym niższe nominalne stawki podatków w Europie Środkowej i Wschodniej pobierane są od generalnie wyższej niż w Europie Zachodniej podstawy wymiaru. Stąd, podatki efektywne są podobne. Prawdą jest też, że efektywne stawki podatków od przedsiębiorstw (CIT) mogą być w państwach UE-10 niższe niż w UE-15 (np., w 2004 r., Niemcy – 36,1%, Francja – 33,1%, Polska – 18%, Litwa – 12,8%).⁶¹

Niestety mitem jest również i to, że państwa Europy Środkowej i Wschodniej charakteryzują się ultraliberalnymi modelami socjalnymi. Gdyby rzeczywiście np. w Polsce istniał liberalny model ochrony socjalnej, zapewne wzrost gospodarczy byłby szybszy a bezrobocie niższe.⁶² Minimalizm świadczeń i ochron socjalnych w państwach Europy Środkowej i Wschodniej nie wynika z przyjęcia anglosaskiego modelu socjalnego tylko z ogólnie znacznie niższego poziomu rozwoju. W istocie, państwa te są najbliższe modelowi kontynentalnemu, gdyż finansują one swe wydatki socjalne opodatkowując płace. W związku z tym, żeby zapewnić przynajmniej minimalny poziom świadczeń i usług społecznych, narzuty

⁶⁰ Ibidem, § 36.

⁶¹ Barysch, op. cit., s. 7–8.

⁶² Gdyby Polsce udało się utrzymywać 4% wzrost PKB rocznie w długim okresie czasu, ponad 20 lat zajmie jej zrównanie PKB na głowę ze średnią UE.

na koszty pracy są np. w Polsce dwa razy wyższe niż w Niemczech czy we Włoszech.

Obowiązujący w państwach Europy Środkowej i Wschodniej kontynentalny model socjalny, jest niewydolny i demotywujący do poszukiwania legalnego zatrudnienia nawet bardziej niż np. w Niemczech. Jego patologie wzmacnia jeszcze ogólnie niższy poziom rozwoju, a związku z tym niższe absolutne możliwości zaspokajania celów społecznych. Np. szczupłość środków na zasiłki dla bezrobotnych, ich nieduża wartość oraz ograniczony okres wypłacania, powodują uciekanie ludzi bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem do systemu rentowego lub na wcześniejsze emerytury, co z kolei utrudnia obniżenie wysokich składkowych narzutów na pracę, stanowiących barierę w tworzeniu nowych miejsc pracy. Polska ma np. najniższą stopę zatrudnienia w UE (51%) oraz najwyższą stopę rencistów (13%) wśród ludności w wieku 15–64 lata. Z kolei, niski w stosunku do aspiracji poziom rent i emerytur, powoduje rozrost szarej strefy, w której nie całkiem niezdrowi „renciści” oraz wcześniejsi emeryci dorabiają. Przerwanie tego błędnego koła wymaga nie tylko politycznej odwagi, ale też dodatkowych środków. A tych brakuje, gdyż obciążenia podatkowe i składkowe i tak są wysokie. W istocie jest tak, że państwa Europy Środkowej i Wschodniej wydają na cele socjalne więcej niż je na to stać, uwzględniając ich poziom rozwoju i możliwości finansowe.⁶³

Potrzeba obniżenia pozapłacowych kosztów pracy oraz reformy systemu zabezpieczenia społecznego dotyczy tak samo, jeśli nie bardziej, Polski i innych państw regionu, jak Niemiec, Włoch czy Francji. Bezrobocie jest w nich bowiem też wysokie, (w Polsce – najwyższe w UE), stopa zatrudnienia znacznie poniżej lizbońskiego celu 70%, a płace polskie nie są wcale drastycznie bardziej konkurencyjne, jeśli uwzględnić znacznie niższą niż w Europie Zachodniej wydajność pracy. Kraje Europy Środkowej i Wschodniej znacznie odstają na niekorzyść od Europy Zachodniej w ilości kształconych absolwentów kierunków technicznych. Podobnie jest jeśli chodzi o dostęp do szkoleń podnoszących lub uaktualniających

⁶³ Barysch, op. cit., s. 8–9.

kwalifikacje. Europa Środkowa i Wschodnia ma natomiast podobny lub nawet ostrzejszy niż Zachód Europy problem demograficzny. Wprawdzie region ten ma bardziej elastyczny niż kontynentalni członkowie UE rynek pracy, ale też ma znacznie mniej środków na aktywną politykę rynku pracy.⁶⁴

Wszystkie te kwestie mogły zostać Europejczykom wyjaśnione, np. przy okazji albo jeszcze przed rozszerzeniem, albo w trakcie debaty nad Traktatem Konstytucyjnym, czy wreszcie przy okazji dyrektywy usługowej Bolkesteina. Mogli to robić doświadczeni przywódcy państw członkowskich „starych” państw członkowskich. Niestety, zamiast tego, chowano głowę w piasek i albo ulegano populistycznym nastrojom, np. wprowadzając bez potrzeby ograniczenia w przepływie pracowników, chowając się za procedurami parlamentarnymi, jak w przypadku Traktatu Konstytucyjnego, albo godząc się na półśrodki, jak w przypadku kompromisu z dyrektywą usługową. Wszystko to być może znajduje uzasadnienie w politycznej taktyce. Ale też paradoksalnie „potwierdza” obawy tych, którzy straszą „polskim hydraulikiem” albo ultraliberalizmem „nowych” państw członkowskich.

Bolkestein wyprany z treści

Mimo ekspertyz ekonomicznych wskazujących na dobroczynne skutki dyrektywy usługowej oraz ostrożnej taktyki wprowadzania wspólnego rynku usług obranej przez Komisję, a także apelu rządów Czech, Hiszpanii, Holandii, Polski, Węgier i Wielkiej Brytanii,⁶⁵ Parlament Europejski skutecznie wyprał projekt Bolkesteina z jego zasadniczej treści. Presja związków zawodowych była silna. Deliberacje toczyły się pośród brzęku rozbijanych przez demonstrantów szklanych elewacji Parlamentu w Strasburgu. Przyjęte 16 lutego 2006 r., po tzw. „pierwszym czytaniu”, 391 głosami do 213, modyfikacje polegały na:

⁶⁴ Ibidem, op. cit., s. 9–12.

⁶⁵ Zob. „Q&A: Services Directive” *BBC News*, 2006/02/16, <<http://news.bbc.co.uk/go/pr/ft/-/1/hi/world/europe/4698524.stm>>.

- 1) Usunięciu fundamentalnej „zasady kraju pochodzenia”, którą zastąpić powtarzającą w istocie Traktat zasadą swobody świadczenia usług. Zobowiązuje ona każde państwo członkowskie do szanowania prawa świadczenia usług oraz zagwarantowania swobodnego dostępu do swego rynku usług oraz swobodnego wykonywania na nim działalności usługowej. Zastrzeżono jednak, że państwa nadal mogą określać takie warunki świadczenia usług na swym terytorium, które uzasadnione są względami „polityki wobec danego sektora (*public policy*), bezpieczeństwa publicznego, polityki społecznej, ochrony konsumentów, środowiska naturalnego oraz zdrowia publicznego”. Ograniczenia takie muszą być niedyskryminacyjne, konieczne i proporcjonalne.
- 2) Dopuszczeniu wymagania przez państwa członkowskie stosowania ich własnych norm regulujących warunki pracy, włączywszy w to układy zbiorowe.
- 3) Objęciu dyrektywą tzw. „handlowych usług społecznych interesu ogólnego” („*services of general economic interest*”), np. usługi pocztowe, dostawy wody, elektryczności oraz wywóz i utylizacja odpadków, lecz wyłączeniu w stosunku do nich stosowania zasady swobody świadczenia usług. Do usług tych stosować się będą zasady dotyczące prawa zakładania przedsiębiorstw w innym państwie członkowskim.
- 4) Wyłączeniu z zakresu stosowania dyrektywy społecznych usług interesu ogólnego, tj. takich które przysługują wszystkim nieodpłatnie (np. edukacja, publiczna służba zdrowia) oraz w całości sektorów ochrony zdrowia, usług socjalnych, finansowych, łączności elektronicznej i sieci łączności, usług transportowych, audiowizualnych, hazardu, działalności podatkowej związanej z wykonywaniem władzy publicznej, prawnych, agencji pracy tymczasowej oraz ochroniarskich.
- 5) Usunięciu ułatwień w delegowaniu pracowników. Stosować się będą nadal przepisy dyrektywy o delegowaniu.⁶⁶

⁶⁶ Zob. np. „Background”, Competitiveness Council, Brussels, 13 March 2006, (General Secretariat of the Council of the European Union Press Service, Brussels, 8 March 2006), s. 4. „Services in the Internal Market”, Innovation & Jobs, 21 April 2006, *EurActiv.com: EU News, Policy Positions & EU Actors online*, <<http://www.euractive.com>>

Charakterystyczne jest to, że to swoiste rozbrojenie dyrektywy Bolkesteina było wynikiem kompromisu dwóch największych ugrupowań w Parlamencie Europejskim, socjalistów z PSE oraz centroprawicowego ugrupowania EPP-ED. W istocie jednak EPP-ED zgodziła się na wszystkie postulaty PSE. Wprawdzie lider EPP-ED, niemiecki chadek Hans-Gert Pöttering odgrażał się, że każdy dzień zwłoki w przyjęciu dyrektywy usługowej to „mniej konkurencji, mniejszy wzrost i mniejsze zatrudnienie”, ale lider PSE, Martin Schulz, podkreślił, że kompromis w trzech czwartych uwzględniał postulaty socjalistów, i że w istocie odrzuca on dyrektywę Bolkesteina. Inna socjalistyczna eurodeputowana, Evelyne Gebhardt, stwierdziła: „Wywróciliśmy tę dyrektywę do góry nogami, udało nam się skupić na ochronie socjalnej naszych obywateli i naszych państw członkowskich”. Jak zwykle, demagogia socjalna służy uzasadnieniu nie-mądrych decyzji.

Ten „kompromis”, a w istocie kapitulację przed demagogią socjalną, umożliwiło poparcie centroprawicowych eurodeputowanych z głównych „państw socjalistycznych” UE. tj. Francji, Belgii Niemiec i Austrii. Ale nawet to niezadowolilo aż 70 eurodeputowanych z PSE i EPP-ED, którzy wstrzymali się od głosu albo głosowali przeciw okrojonej dyrektywie, wraz ze skrajną lewicą, zielonymi oraz eurosceptykami.⁶⁷ Pokazuje to, że w państwach UE w zasadzie lewica i prawica popierają tę samą, w istocie lewicową politykę gospodarczą i społeczną. Autentyczny spór o paradygmat nie istnieje. Rozsierdzeni tą kapitulacją eurodeputowani EPP-ED z postkomunistycznych państw członkowskich UE (Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Polski, Słowacji i Węgier) wydali oświadczenie stwierdzające, że ich nadzieje na urzeczywistnienie swobody przepływu usług po 50 latach od jej proklamowania w Traktacie okazały się płonne, ponieważ „tekst przyjęty przez Parlament ... niestety nie zawiera niektórych z najbardziej fundamentalnych części [projektu]”. W szczególności „nie do przyjęcia

⁶⁷ „EU services law approved by MEPs”, *BBC News*, 2006/02/16, <<http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/europe/4717978.stm>>. Chresten Anderson, Elaiab Harvey, Paul Belien, „Bye Bye Bolkestein: New Europe Betrayed”, *The Brussels Journal*, 2006-02-17, <<http://www.brusselsjournal.com/node/826>>.

jest, że dyrektywa utrzymuje poważne ograniczenia swobody delegowania pracowników – tej swobody bez której niemożliwa jest prawdziwa konkurencja na rynku usług”. Okazało się, że „wielu w Unii Europejskiej popiera swobodę przepływu usług słowami ale nie czynami”. Tymczasem bez przyjęcia propozycji Bolkesteina niemożliwe będzie osiągnięcie celów Strategii Lizbońskiej, tj. przyspieszenia wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia.⁶⁸

Również media zasadniczo zgadzały się, że kastracja dyrektywy Bolkesteina służyć miała, iluzorycznej zresztą, ochronie miejsc pracy w bogatych państwach członkowskich. Brytyjski lewicowy *The Guardian* stwierdził, że perypetie z dyrektywą Bolkesteina nie tylko ilustrują konflikt między protekcjonizmem a liberalizacją, lecz opór państw „starej” UE o rozbudowanych modelach socjalnych przed dynamizmem nowych członków z Europy Środkowej. Grający nierzadko na populizmie i ksenofobii przeciwnicy dyrektywy, nie chcą przypominać swym wyborcom, że w ciągu 15 lat od upadku komunizmu do rozszerzenia UE w 2004 r., firmy ze „starej” UE-15 nieźle się obłowiły na wschodzie. Tymczasem rzeczywistymi konkurentami Francji i Niemiec nie są Polska, Łotwa czy Słowacja, lecz Chiny, Indie, Brazylia i USA. Okrojona dyrektywa usługowa niewiele przyczyni się do stworzenia dynamicznej i konkurencyjnej Europy XXI wieku.⁶⁹ Konserwatywny *Die Welt* napisał, że antyliberalizacyjne poprawki Parlamentu grożą przekształceniem dyrektywy w „biurokratyczne monstrum wywołujące niekończące się konflikty między świadczącymi usługi a państwami członkowskimi UE”. Rozwodniona pod naciskiem związków zawodowych, nie wywoła też ona jakichkolwiek znaczących pozytywnych impulsów na rynku pracy.⁷⁰ *The Daily Telegraph* podsumował zaś, że wprowadzone przez Parlament Europejski w imię ochrony europejskiego modelu socjalnego zmiany „wystawiają na

⁶⁸ Tekst oświadczenia np. w Chresten Anderson, Elaib Harvey, Paul Belien, op. cit.

⁶⁹ „Services without a smile”, *The Guardian*, February 17, 2006, <<http://www.guardian.co.uk>>.

⁷⁰ Hannelore Crolly, „Europäische Irrwege”, *Die Welt*, 17 Februar 2006, <<http://www.welt.de/data/2006/02/17/847122.html?prx=1>>.

pośmiewisko” cel Strategii Lizbońskiej, budowy dynamicznej i konkurencyjnej Unii Europejskiej.⁷¹

Radowały się za to europejskie związki zawodowe. Europejski Kongres Związków Zawodowych (ETUC) stwierdził, że „większość [jego] żądań ... została spełniona. ETUC pozostaje zmobilizowany by utrwalić osiągnięty postęp oraz osiągnąć dalszą poprawę”. Przeciwnego zdania było Europejskie Stowarzyszenie Pracodawców – UNICE: „Parlament Europejski pozbawił dyrektywę niemal wszystkich mechanizmów służących stymulacji wzrostu gospodarczego i zatrudnienia w Europie. Jedyna pozytywna zmiana, która się w dyrektywie ostała dotyczy wolności zakładania przedsiębiorstw”.⁷²

W boju o dyrektywę Bolkesteina Komisja Europejska była w zasadzie osamotniona. Przeciwno sobie miała Parlament Europejski. Nie mogła też liczyć na poparcie Rady. Za projektem Bolkesteina opowiadały się „nowe” państwa członkowskie oraz Wielka Brytania, Holandia, Hiszpania i państwa nordyckie. Głównymi jej przeciwnikami były Francja i Niemcy. Wprawdzie Rada ds. Konkurencyjności z 13 marca 2006 r. przyjęła tylko zmiany wprowadzone przez Parlament do wiadomości i zapowiedziała „wznowienie dyskusji w celu wypracowania wspólnego stanowiska Rady” w tej sprawie, zgodnie z procedurą współdecydowania Parlamentu i Rady oraz przypominała, że propozycja Komisji „prawnie zapewniała zarówno sprzedawcom jak i nabywcom usług korzystanie z ... zawarowanych w Traktacie zasad” swobody zakładania przedsiębiorstw oraz swobody przepływu usług w UE.⁷³ Jednak już na szczycie UE w marcu 2005 r., prezydent Jacques Chirac i ówczesny kanclerz Gerhard Schröder stwierdzili, że propozycja Bolkesteina jest nie do przyjęcia. Kanclerz Angela Merkel nie zmieniła stanowiska Niemiec w nadziei, że rozwodnienie dyrektywy osłabi niechęć Francuzów i Holendrów wobec Traktatu Konstytucyjnego

⁷¹ „Services suspended in the European Union”, The Daily Telegraph, 17/02/2006, <<http://www.telegraph.co.uk>>.

⁷² Oświadczenia ETUC i UNICE za: „Services in the Internal Market”, op. cit.

⁷³ *Press Release: 2715th Council Meeting*, *Competitiveness (Internal Market, Industry and Research)*, Brussels, 13 March 2006, 6964/06 (Presse 65), s. 14.

UE i w 2007 r. w powtórzonych referendach, większość z nich zagłosuje za Traktatem. W tej sytuacji, po głosowaniu w Parlamencie Europejskim, Komisja musiała przedstawić nowy projekt dyrektywy usługowej, uwzględniający wprowadzone przez Parlament poprawki.

Nowa propozycja Komisji przedstawiona została parlamentowi 4 kwietnia 2006 r.⁷⁴ Jej główne elementy to:

- 1) Ułatwienie zakładania przedsiębiorstw w każdym państwie członkowskim UE. Wszelkie formalności będzie można załatwić przez internet oraz w jednym punkcie kontaktowym. Procedury uzyskiwania zezwoleń na działalność będą prostsze i bardziej przejrzyste. Nie będzie można stosować testu „potrzeb ekonomicznych”, tj. wymagać by wnioskodawca udowodnił, że jego działalność nie „zdestabilizuje” lokalnego rynku.
- 2) Zobowiązanie państw członkowskich do zapewnienia świadczącym usługi swobodnego dostępu do ich rynku oraz swobodę prowadzenia na nim działalności usługowej. Niedyskryminacyjne stosowanie koniecznych i proporcjonalnych ograniczeń tych swobód będzie mogło być wprowadzane z powodu interesów politycznych (*public policy*), zdrowia publicznego oraz ochrony środowiska. Państwo może też wymagać stosowania obowiązujących w nim warunków zatrudnienia. Ułatwione będzie tymczasowe transgraniczne świadczenie usług, gdyż państwa nie będą mogły w takich wypadkach wymagać otwarcia przez firmę świadczącą usługi przedsiębiorstwa na swoim terytorium czy ustanowienia w nim stałego przedstawicielstwa. Nie będzie też można wymagać by działalność usługowa była prowadzona w określonej formie prawnej, np. tylko osoby fizyczne, ale nie prawne, itd.
- 3) Ochrona konsumentów: przedsiębiorstwa będą musiały ujawniać klientom podstawowe informacje o sobie i o cenie i jakości świadczonych usług oraz nie będą mogły dyskryminować klientów ze względu na miejsce zamieszkania bądź narodowość, np. żądając różnych opłat za bilety.

⁷⁴ „Amended proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on services in the internal market”, Commission of the European Communities, Brussels, 4.4.2006, [COM (2006) 160 final].

- 4) Lepszy nadzór państw nad przedsiębiorstwami dzięki współpracy administracyjnej odpowiednich służb państw członkowskich oraz wymianie informacji między nimi.

Jednocześnie, nowa propozycja dyrektywy usługowej, nie zajmuje się kwestiami prawa pracy oraz delegowania pracowników. Komisja przygotowała jednak przewodnik dla państw członkowskich określający zgodne z orzeczeniami Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości postępowanie w odniesieniu do pracowników delegowanych.⁷⁵ Celem przewodnika ma być wyeliminowanie niekoniecznych obciążeń administracyjnych, utrudniających firmom korzystanie z pracowników delegowanych. Jednak nowa propozycja dyrektywy usługowej nie narusza w niczym dyrektywy o delegowaniu pracowników. Z zakresu obowiązywania dyrektywy wyłączono sektory usług: finansowych, telekomunikacyjnych, transportowych, portowych, ochrony zdrowia, socjalnych (odnoszących się do mieszkań socjalnych, opieki nad dziećmi i wspierania rodzin i osób potrzebujących), działalności związanej z wykonywaniem władzy publicznej, agencji pracy tymczasowej, prywatnych usług ochroniarskich, hazardu oraz usług audiowizualnych. Komisja zaproponowała, by dyrektywa weszła w życie w 2 lata od przyjęcia (tj. najwcześniej od 2009 r.). Nie odegra więc ona żadnej roli w realizacji celów Strategii Lizbońskiej.

Jak widać, nowa propozycja w zasadzie w pełni opiera się na ustaleniach Parlamentu Europejskiego z lutego 2006 r. Prezentując ją w Parlamencie Europejskim, komisarz do spraw rynku wewnętrznego w Komisji José Manuela Barroso, Charlie McCreevy, podkreślał, że z nowej propozycji usunięto wszelkie odniesienia do prawa pracy, które zawierał projekt Bolkesteina („zasada kraju pochodzenia”). „Pozwoliło nam to uchronić się od oskarżeń o obniżanie standardów socjalnych oraz zagrożenie europejskiemu modelowi socjalnemu”. Wyraził nadzieję, że nowa propozycja Komisji zostanie przyjęta przez Parlament i Radę.⁷⁶ Rada Europejska w Brukseli

⁷⁵ „Guidance on the posting of workers in the framework of the provision of services”, *Communication from the Commission*, [Commission of the European Communities, Brussels, 4.4.2006, COM (2006) 159 final].

w czerwcu 2006 r. powitała porozumienie w sprawie Dyrektywy Usługowej oraz wezwała do szybkiego zakończenia procesu legislacyjnego.⁷⁷

Stanowisko Polski

Polska od początku, konsekwentnie opowiadała się za liberalizacją rynku usług w UE. Uwolnienie rynku usług wedle planu Bolkesteina, tj. z zasadą państwa pochodzenia oraz ułatwieniami dla delegowania pracowników, pozwoliłoby polskim przedsiębiorstwom na jeszcze szybsze niż dotąd rozwijanie wywozu do innych państw UE. Stworzyłyby to szanse na zwiększenie zatrudnienia pracowników, w tym w formie czasowego delegowania zagranicę, co przynajmniej dla niektórych, mogłoby zmniejszyć atrakcyjność emigracji na stałe.

Polskie stanowisko na półmetkową Radę Europejską w Brukseli (marzec 2005) zdecydowanie popierało nowy kurs UE na wzrost i zatrudnienie. W jak najszybszym przyjęciu dyrektywy uwalniającej przepływ usług na jednolitym rynku Polska widziała praktyczny sposób na uatrakcyjnienie Europy jako miejsca inwestowania i tworzenia miejsc pracy.⁷⁸ Na Radzie Europejskiej w Hampton Court (październik 2005), Polska stwierdziła, że globalizacja jest procesem nieuchronnym. Nie należy więc z nią walczyć. Lepiej się do niej przystosować zwiększając konkurencyjność gospodarki: „Polska jest zdania, iż pierwszym działaniem, które powinno być zrealizowane natychmiast to uzyskanie konsensusu co do projektu dyrektywy o usługach na rynku wewnętrznym. Bez liberalizacji rynku usług, niemożliwym będzie stworzenie nowych miejsc pracy, które będą mogły być zajęte przez tych pracowników, którzy utracą pracę w wyniku procesów globalizacyjnych”.⁷⁹ Dlatego Polska generalnie zaakceptowała diagnozy

⁷⁶ Charlie McCreevy, „Statement on the Revised Proposal for the Services Directive”, European Parliament Plenary Session, Strasbourg, 4 April 2006, (SPEECH/06/220).

⁷⁷ *Presidency Conclusions*, Brussels European Council, 15/16 June 2006, (Council of the European Union, Brussels, 16 June 2006, 10633/06 CONCL 2), § 21.

⁷⁸ *Stanowisko Polski wobec przeglądu śródkresowego Strategii Lizbońskiej*, przyjęte przez Komitet Europejski Rady Ministrów, 18 lutego 2005 r.

⁷⁹ „Stanowisko Polski na nieformalne spotkanie Rady Europejskiej w dniu 27 października 2005 r. w Hampton Court”, *Ministerstwo Spraw Zagranicznych*, 24 października 2005 r.

i kierunki działań zaprezentowane w przygotowanym na tę Radę przez Komisję komunikacie o europejskich wartościach w zglobalizowanym świecie.⁸⁰ Jednak wskazała na konieczność konkretnych działań. W tym właśnie kontekście „Polska z pewnym niepokojem dostrzegła, pomimo wezwania [przez Komisję] do dokończenia rynku wewnętrznego, brak wezwania do jak najszybszego zakończenia prac nad projektem dyrektywy o usługach na rynku wewnętrznym oraz zniesienia okresów przejściowych w swobodnym przepływie pracowników”.⁸¹

W swym stanowisku na marcową Radę Europejską w 2006 r., tj. już po „zneutralizowaniu” Dyrektywy Bolkesteina przez Parlament Europejski, Polska podkreśliła, że w jej ocenie:

„...kształt, w jakim projekt dyrektywy został przegłosowany przez Parlament Europejski jest niezadowolający, przede wszystkim w części dotyczącej zasady państwa pochodzenia oraz pracowników delegowanych. Ponadto projekt w wersji przyjętej przez Parlament Europejski nie realizuje celów sformułowanych w raporcie Komisji Europejskiej z 2002 roku, w którym to wskazano na najbardziej istotne bariery w swobodnym świadczeniu usług w UE. Dlatego też Komisja Europejska, która opracowuje obecnie nowy tekst projektu dyrektywy powinna wziąć pod uwagę, w równym stopniu, zarówno kompromis osiągnięty w Parlamencie Europejskim, jak również efekt ponad dwuletnich prac w Radzie UE. Polska przy dyskusji na temat konkluzji Rady Europejskiej w tym względzie opowiada się za zapisem podkreślającym konieczność odzwierciedlenia równego statusu P[arlametu] E[europejskiego] i Rady w procedurze współdecydowania”.⁸²

⁸⁰ „European values in the globalised world: Contribution of the Commission to the October Meeting of Heads of State and Government”, *Communication from the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions* [Commission of the European Communities, Brussels, 20.10.2005, COM (2005) 525 final].

⁸¹ „Stanowisko Polski na spotkanie Rady Europejskiej w Hampton Court”, op. cit. W rzeczywistości Komisja wezwała do „dokończenia budowy rynku wewnętrznego, włączając w to rynek usług”, aczkolwiek nie wymieniła wprost projektu Bolkesteina. Zob. „European values in the globalised world”, op. cit., pkt 4.2.1.

⁸² „Stanowisko Polski na posiedzenie Rady Europejskiej w dniach 23–24 marca 2006 r. w Brukseli. Raport z 2002 r., do którego odnosi się stanowisko Polski to cytowany wyżej „Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the State of the Internal Market for Services...”, op. cit.

Jednak, wobec faktu, że nawet państwa dotąd popierające rzeczywiste otwarcie rynku usług (np. Wielka Brytania, Szwecja, Finlandia), pogodziły się z „kompromisem” wypracowanym przez Parlament Europejski, Polska milcząco na to przystała.⁸³

Reprezentujący prezydencję austriacką, kanclerz Wolfgang Schlüssel zwrócił podczas dyskusji w Radzie uwagę, że kompromisowy projekt dyrektywy usługowej będzie zawierał klauzulę rewizyjną, która umożliwi powrót do dyskusji nad uwolnieniem rynku usług w przyszłości. W każdym razie, w stanowisku na Radę Europejską w Brukseli, w czerwcu 2006 r., Polska wyraziła nadzieję, „że kwestia jednolitego rynku, a szczególnie dyrektywy dotyczącej usług na rynku wewnętrznym pozostanie wysoko na agendzie europejskiej”.⁸⁴ Była to niewątpliwie aluzja do przyrzeczonej klauzuli rewizyjnej nowej dyrektywy. Oznacza to, że Polska uznaje obecny projekt MacCreivy’ego za prowizoryczny; prawdziwa swoboda przepływu usług powinna być wprowadzona w UE, jak tylko pojawi się sprzyjająca atmosfera polityczna. Choć niewątpliwie stanowisko Polski za uwolnieniem rynku usług dyktowane jest głównie interesem własnym, to jednak akurat w tym przypadku, jest on zgodny z długofalowym interesem całej UE.

Stracona szansa

Zastępując odważną dyrektywę Bolkesteina protezą McCreevy’ego, Unia Europejska straciła szansę dokonania radykalnej zmiany na ważnym obszarze – rynku usług, który daje zatrudnienie większości zatrudnionych. Można wprawdzie uznać, że proteza McCreevy’ego umożliwia jakiś krok naprzód. Zapewne da się na niej kuśtykać. Pewnie dzięki nowej dyrekty-

⁸³ Premierzy Holandii, Litwy oraz Węgier domagali się by konkluzje Rady z 23–24 marca 2006 r. wprost odniosły się do podkreślających współdecydowanie (a w związku z tym możliwość zmiany przez Radę „kompromisu” Parlamentu Europejskiego w sprawie dyrektywy usługowej), cytowanych wyżej, konkluzji Rady ds. Konkurencyjności z 13 marca 2006 r. Jednak kanclerz Niemiec, prezydent Francji oraz premierzy Czech, Danii, Szwecji i Wielkiej Brytanii apelowali by Rada Europejska przyjęła tekst konkluzji w formie zaproponowanej przez prezydencję austriacką, tj. akceptującej „kompromis” Parlamentu.

⁸⁴ „Stanowisko Polski na posiedzenie Rady Europejskiej w dniach 15–16 czerwca 2006 r. w Brukseli”, *Ministerstwo Spraw Zagranicznych*, Warszawa, 8 czerwca 2006 r.

wie, rynek usług stanie się nieco bardziej swobodny. W końcu, przy ponad 19-milionowym bezrobociu w UE, te 600 tys. nowych miejsc pracy, które mogłoby powstać gdyby dyrektywa Bolkesteina została przyjęta, to i tak niewiele. Zwłaszcza, że jakaś część z tych miejsc pracy powstanie zapewne i dzięki protezie McCreevy'ego. Ważniejsze jest chyba to, że śmiały plan oparty na zdrowych zasadach i solidnych analizach ustępuje przed socjalną demagogią. Przecież nie wygrał dzięki temu żaden służący dobru wspólnemu europejski model socjalny. Wygrały interesy już zatrudnionych i zorganizowanych, kosztem interesów bezrobotnych, którym zorganizować się jest o wiele trudniej.

Jest to kolejna porażka w realizacji Strategii Lizbońskiej, w której w 2000 r. państwa członkowskie postawiły przed sobą ambitne cele, ale od tego czasu uparcie odmawiają przyjęcia instrumentów koniecznych do ich realizacji. Po odrzuceniu przez Francuzów i Holendrów w referendach Traktatu Konstytucyjnego, przywódcy państw UE oraz Komisja zastanawiają się jak przekonać Europejczyków do Unii Europejskiej. Bez wsparcia obywateli, projektowi europejskiemu grozi bowiem obumarcie. Edmund Burke powiedział kiedyś, że aby ktoś pokochał swój kraj, kraj ten musi być wart miłości. Realizacja Strategii Lizbońskiej dałaby Unii szanse na afekt jej obywateli.

Tymczasem, jak stwierdził premier Tony Blair w Parlamencie Europejskim na otwarcie prezydencji brytyjskiej w czerwcu 2005 r., Europa nie może już dłużej „ludzić się, że przeczeka globalizację, uniknie zmierzenia się z zachodzącymi wokół zmianami, uciekając w kontynuację dotychczasowej polityki...,” gdyż grozi jej to „[k]lęską na wielką, strategiczną skalę”. Odrzucił też oskarżenia, że żądanie reform modelu socjalnego jest zdradą europejskich wartości:

„Powiedźcie mi, cóż warty jest model socjalny, w którym 20 milionów ludzi w Europie nie ma pracy, a wskaźniki wydajności pracy spadają poniżej amerykańskich, który dopuszcza do tego by w Indiach było więcej absolwentów kierunków technicznych niż w Europie, oraz w którym każdy porównawczy wskaźnik współczesnej gospodarki – umiejętności, badania i rozwój, patenty, technologie informatyczne, spada a nie rośnie. (...) Z najlepszych 20 uniwersytetów świata tylko dwa są w Europie.

Celem naszego modelu socjalnego powinno być to by poprawiał naszą konkurencyjność, pomagał ludziom w radzeniu sobie z globalizacją, tak by umieli wykorzystywać szanse, które ona przynosi oraz unikać zagrożeń. Oczywiście potrzebujemy Europy socjalnej. Ale musi to być Europa socjalna, która działa.”⁸⁵

Słowa te są jakże aktualnym komentarzem do klęski dyrektywy Bolkesteina, która mogłaby być ważnym krokiem na drodze koniecznych reform. Niestety nie będzie.

⁸⁵ Tony Blair, „Speech to the European Parliament”, 23 June 2005 <<http://www.number-10.gov.uk/output/Page7714.asp>>.

Dobre przykłady

Marcin Jakubowski, Krzysztof Zawodny
Zakłady Doskonalenia Zawodowego Katowice

Od poradnictwa do zatrudnienia – kompleksowa usługa edukacyjna ZDZ Katowice

Przemiany gospodarcze, a zwłaszcza gwałtowny rozwój technologiczny spowodował, iż proces edukacji formalnej utracił umiejętność przekazywania kwalifikacji zawodowych w stopniu i zakresie wymaganym bezpośrednio przez pracodawców. Rozwój procesów produkcji, ewolucja rynku usług zmusza współczesnego człowieka do nieustannego uzupełniania lub zmiany kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Ulegają one gwałtownej dewaluacji, postępuje rozdźwięk między kwalifikacjami a treściami i metodami nauczania. Z takiej właśnie perspektywy poznawczej warto spojrzeć na rynek usług oświatowych. Skoncentrujmy się więc na dwóch kluczowych wymiarach: osobowym rozumianym jako konieczność podnoszenia kwalifikacji zawodowych w celu zdobycia lub utrzymania zatrudnienia oraz instytucjonalnym – świadczenie usług edukacyjnych w taki sposób, aby były w jak największym stopniu kompleksowe i co za tym idzie skuteczne.

W tym kontekście, kształcenie i doskonalenie zawodowe w formach kursowych stanowi istotne uzupełnienie systemu edukacji, stwarza szanse na dostosowanie kwalifikacji kadr do potrzeb rynku pracy i gospodarki, a co za tym idzie na znalezienie pracy bądź ograniczenie niebezpieczeństwa jej utraty.

Poruszając się w tak zakreślonym obszarze tematycznym należy zwrócić uwagę na kilka problemów wiążących się ostatecznie w swoisty łańcuch przyczynowo-skutkowy.

Po pierwsze, brak elastyczności edukacji formalnej i jej niedostosowanie do potrzeb pracodawców.

Po drugie, problem bezrobocia jako (przynajmniej częściowej) konsekwencji owego braku elastyczności.

Po trzecie, rola instytucji funkcjonujących w obszarze kształcenia zawodowego (nieformalnego) w procesie swobodnego regulowania rynku pracy.

Po czwarte, możliwości jakie stwarzają fundusze Unii Europejskiej w zakresie finansowania działań z zakresu rozwoju zasobów ludzkich.

Minęło już sporo czasu od tego, co politolodzy, socjologowie czy ekonomiści nazwali transformacją ustrojową. Przed tą magiczną cezurą potrzeba doksztalcenia się lub zmiany kwalifikacji zawodowych była postrzegana lecz w ograniczonym zakresie. Często zawód raz wyuczony wystarczał na całe życie, a konieczność zmiany kwalifikacji zawodowych, umiejętności, a co gorsza groźba utraty pracy była rzadkością. Wraz z poprzednim ustrojem runęła jednak także fikcja pełnego zatrudnienia. Okazało się nagle, że z dnia na dzień pojawiło się bezrobocie, a kwalifikacje pozwalające bezpiecznie funkcjonować w niezyciowym systemie ekonomicznym są nieodpowiednie, nieaktualne, wyrzucające poza sferę zatrudnienia. Transformacja gospodarki wymusiła elastyczność zawodową, co powoduje, iż wzrasta ranga ustawicznego doksztalcenia lub wręcz zmiany kwalifikacji zawodowych.

Urynkowienie gospodarki oraz wspomniany na wstępie rozwój rynku produkcji i usług wymaga innej koncepcji rynku usług oświatowych. Dotychczasowa koncepcja ścieżki edukacyjnej zapoczątkowanej w szkole podstawowej, a zakończonej w najlepszym razie na uniwersytecie czy politechnice wyczerpała się. Po pierwsze ukończenie studiów wyższych nie gwarantuje już nie tylko dobrze płatnej pracy, ale pracy w ogóle. Po drugie zakończenie edukacji w systemie formalnym nie oznacza (choć raczej nie może oznaczać) zakończenia edukacji w ogóle. Tymczasem system edukacji jest mało elastyczny, brak jest powiązań pomiędzy kierunkami

kształcenia, treściami przekazywanymi w jego ramach a potrzebami rynku pracy. Oczywiście wykształcenie nadal pozostaje sprawą bardzo istotną, ale dochodzi tu nieco do paradoksalnej sytuacji. Coraz więcej osób poświęca się nauce i osiągnięciu jak najlepszego (i najwyższego) wykształcenia, jednocześnie placówkom kształcenia jest coraz trudniej wypełniać swe zadania z zakresu kształcenia zawodowego. Wykształcenie formalne staje się swego rodzaju fetyszem, jest coraz bardziej pożądane, coraz ważniejsze i równocześnie coraz mniej istotne. Dyplom, certyfikat nie stanowi potwierdzenia posiadania umiejętności i kwalifikacji zawodowych i nie gwarantuje zatrudnienia. Dlaczego tak się dzieje?

System edukacji mimo wielu reformatorskich prób cechuje wciąż wiele wad determinujących zakres, kierunki i poziom wykształcenia, w tym m.in. nadmiernie wyspecjalizowanie, słabość powiązań z otoczeniem gospodarczym, brak elastyczności ujawniający się słabością powiązań pomiędzy poszczególnymi etapami i formami kształcenia. Jakie mamy dowody, że tak w istocie jest? Spójrzmy na sytuację na rynku pracy, na problem bezrobocia przez pryzmat cech społeczno-demograficznych osób, które na nim sobie nie radzą.

Z końcem I kwartału 2006 r. sytuacja na rynku pracy w Polsce jest znacznie gorsza niż w krajach europejskiej „piętnastki” i jest także gorsza niż sytuacja w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej. W okresie tym stopa bezrobocia wynosiła w Polsce 17,8 procent (przy 8,4% dla całej UE i 8,1% dla ‘piętnastki’), co oznacza, że bez pracy było 2,58 mln. Polaków. Jednak odnosząc problematykę rynku usług edukacyjnych do kwestii bezrobocia i potrzeb pracodawców, powinniśmy mieć przede wszystkim na myśli ich wzajemne powiązanie na rynku pracy, a konkretniej na lokalnym czy regionalnym rynku pracy. Zresztą z mniejszej perspektywy lepiej widać.

Spójrzmy więc na sytuację na rynku pracy w województwie śląskim. Mimo, iż od pewnego czasu liczba bezrobotnych w województwie śląskim maleje, w końcu czerwca 2006 roku bez zatrudnienia pozostawało 258,9 tys. osób. Dla porównania od czasu przeprowadzenia reformy administracyjnej i ustalenia dzisiejszych granic województw, poziom

bezrobocia mierzony stopą bezrobocia wzrósł dwukrotnie – z 7,3% do 14,6% (wszystkie dane dot. bezrobocia w woj. śląskim za: WUP Katowice).

Warto podkreślić, iż na wspomniany spadek liczby bezrobotnych pewien wpływ ma, postępująca szczególnie od chwili akcesji z Unią Europejską – emigracja zarobkowa. Z drugiej jednak strony, emigracja ta powoduje „odpływ” wysokiej klasy specjalistów (lekarze, pielęgniarki, informatycy, kadra inżynieryjno-techniczna, spawacze), co dodatkowo pogłębia rozdźwięk pomiędzy podażą a popytem na niektóre specjalności i zawody.

Czy możemy mówić o elastycznej i dostosowanej do potrzeb regionalnego rynku pracy edukacji, gdy ponad 1/5 (21,26%) wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczyła 25 roku życia? Jeżeli spojrzymy na bezlitosne statystyki bezrobocia okaże się, że blisko 60 tys. niedawnych uczniów, studentów nie może znaleźć zatrudnienia. Potwierdza to tezę o rozbieżności pomiędzy popytem na pracę a jakościową stroną podaży zasobów pracy, ofertą (często nieadekwatną), z jaką wstępują na rynek pracy niedawni absolwenci a konkretnymi potrzebami pracodawców. Co więcej, jak zostało tu już wspomniane nawet wykształcenie wyższe nie stanowi gwarancji zatrudnienia. Wśród osób bezrobotnych znajdujemy ponad 3,3 tys. osób poniżej 27 roku życia, które ukończyły wyższą uczelnię. Zmieniające się i stale rosnące wymogi rynku, w zestawieniu z dużą konkurencją nie tylko o miejsca pracy, ale także o ich utrzymanie, stwarzają konieczność permanentnej edukacji i stałego inwestowania w podwyższanie bądź zmianę posiadanych kwalifikacji zawodowych.

Abstrahując od kwestii osób młodych, które stosunkowo niedawno ukończyły edukację i weszły na rynek pracy, statystyki uwidaczniają konieczność nieustannego podnoszenia posiadanych już kwalifikacji lub rekwalifikacji zawodowych. Blisko 3/4 bezrobotnych (73,9%) poprzednio pracowało, a 64,75% nie może znaleźć zatrudnienia przez więcej niż 2 lata. Dzieje się tak w znacznej mierze ze względu na nieadekwatną w stosunku do nowych wymagań strukturę kwalifikacji, umiejętności i wiedzy. Istotne wydaje się również wskazanie na fakt, że prawie 2/3 tej grupy osób nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych, natomiast oso-

by legitymujące się wykształceniem zawodowym, z reguły jego kierunek i wyuczony zawód jest nieadekwatny do współczesnych wymogów rynku. Oczywiście, pamiętając o olbrzymim wpływie sytuacji gospodarczej kraju na rynek pracy nie możemy w żaden sposób determinować relacji poziomu bezrobocia i elastyczności systemu edukacji. Jednak jej wpływ na rynek pracy pozostaje bezsporny. Wracając jednak do związków wykształcenia i posiadanego zawodu do statusu na rynku pracy oraz konieczności uczestniczenia w systemie kształcenia ustawicznego w celu zwiększenia swoich szans zatrudnieniowych możemy stwierdzić za Wojewódzkim Urzędem Pracy w Katowicach [*Zawody deficytowe i nadwyżkowe w kontekście ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy Województwa Śląskiego*], że nierównowagę na rynku pracy powoduje stosunkowo niewielka liczba zawodów, które generują zasadniczą część bezrobotnych. Najwięcej bezrobotnych występuje w grupie „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” – w ciągu 5 lat wystąpił tam dwukrotny wzrost poziomu bezrobocia.

Dokonując bardziej wnikliwej analizy zawodów deficytowych (braki zgłaszane przez przedsiębiorców) i nadwyżkowych można wskazać zawody i specjalności deficytowe tj. w przypadku, w których popyt przewyższa podaż. Znajdziemy wśród nich m.in. przedstawicieli medycznych, audytorów, analityków systemów komputerowych, specjalistów do spraw szkolenia i rozwoju zawodowego, konserwatorów systemów komputerowych i sieci, florystów, glazurników, manikiurzystki, operatorów maszyn do szycia, ale również górników, spawaczy, operatorów obrabiarek a nawet inżynierów i lekarzy. Z drugiej strony mamy rolników, techników transportu kolejowego, techników żywienia, hutników, obuwników, tkaczy. W sumie na podstawie analizy zawodów nadwyżkowych i deficytowych stwierdzamy, że rynek pracy charakteryzuje się głęboką nierównowagą. Nadmiar pracowników występuje w większości zawodów i specjalności (90%), a nadmiaru tego rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć.

Wzrost zapotrzebowania na pracowników w nowych zawodach i specjalnościach nie nadąża za rosnącym napływem bezrobotnych z zawodów tracących rację bytu oraz miejsc pracy likwidowanych w wyniku restrukturyzacji i automatyzacji procesów przemysłowych.

Procesy zachodzące w życiu społecznym i gospodarczym powodują zmiany na rynku pracy, które wymuszają na społeczeństwie zmianę podejścia do pracy i aktywności edukacyjnej prawie przez całe życie.

Skala problemów na rynku pracy, ograniczona liczba ofert zatrudnienia przy znacznej liczbie bezrobotnych powoduje, że nawet najlepsze szkolenie, poradnictwo zawodowe może nie odnieść sukcesu. Dokonując uogólnienia można z dużą dozą pewności stwierdzić, że pojedyncza usługa nawet najlepszej jakości nie będzie (w wymiarze globalnym) skutecznym narzędziem wspierającym osoby bezrobotne czy zagrożone utratą pracy. Dopiero integracja kilku działań (stąd tytułowe „od poradnictwa do zatrudnienia”) zwiększa szansę sukcesu. Sukcesu oznaczającego wymierne rezultaty w postaci znalezienia zatrudnienia przez osobę bezrobotną, utrzymanie miejsca pracy lub w miarę „bezbolesną” zmianę pracodawcy.

Wobec niedostosowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy szczególnego znaczenia nabierają działania instytucji zorientowanych na świadczenie usług edukacyjnych w systemie kursowym. Aby jednak takie instytucje mogły stać się „regulatorami” rynku pracy, oraz stać się niezbędnym i skutecznym elementem dopełniającym rynek usług edukacyjnych ich oferta musi być po pierwsze kompleksowa, po drugie dostosowana do gwałtownie zmieniających się potrzeb rynku pracy, a same te instytucje powinny posiadać niezbędne zaplecze organizacyjne, kadrowe i programowe. Dopiero wtedy skutecznie i na większą skalę mogą oddziaływać na rynek pracy i wspierać znajdujące się na nim osoby.

Instytucje szkolące przejmują zadanie dostosowywania kwalifikacji osób do potrzeb pracodawców, dokonują rekwalfikacji zawodowej, wspierają poradnictwo zawodowe i biznesowe, pomagają znaleźć zatrudnienie. Funkcjonując na zasadach wolnorynkowych ich oferta nie może być oderwana od rzeczywistości. Szkolenia, tak jak każde inne, organizowane wsparcie musi być *ex definitione* ukierunkowane na potrzeby rynku pracy, satysfakcjonując kierowanych przez pracodawców na szkolenia pracowników, bezrobotnych pragnących znaleźć zatrudnienie i wszystkie osoby pragnące podnieść swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe.

Przykładem, takiej instytucji jest, organizujący kursy w prawie 300 kierunkach i specjalnościach, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach będący zarazem (z 80-letnią tradycją) najstarszą firmą oświaty zawodowej na Śląsku. Posiadając blisko 40 ośrodków kształcenia kursowego (na terenie województw śląskiego, małopolskiego, opolskiego i łódzkiego) oraz blisko 60 niepublicznych szkół, kieruje swą ofertą zarówno do podmiotów gospodarczych, jak i do odbiorców indywidualnych – osób pracujących i poszukujących pracy, doskonalących poziom wiedzy i umiejętności zawodowych, zmieniających zawód, dorosłych i młodzieży. W przypadku różnorodności potrzeb pracodawców nie bez znaczenia pozostaje bank 400 programów, posiadanie własnej Komisji Programowej, ponad 1500-osobowej grupy wysokokwalifikowanych wykładowców i instruktorów oraz komisji egzaminacyjnych: Oddziałowej Komisji Spawalniczej oraz Komisji Kwalifikacyjnej powołanej przez Urząd Regulacji Energetyki sprawdzającej umiejętności w zakresie eksploatacji lub dozoru sieci, urządzeń i instalacji elektroenergetycznych lub energetycznych. Podkreślając jednak znaczenie świadczenia kompleksowych usług, owego „od poradnictwa do zatrudnienia” wspomnieć także należy o fakcie, iż z dniem 27 czerwca 2004 roku ZDZ w Katowicach został wpisany do *Rejestru Agencji Zatrudnienia jako Agencja Pośrednictwa Pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej Nr rej.723/1a*. Działające od tej pory w strukturach Zakładu (w Katowicach i Bielsku-Białej) biura pośrednictwa pracy „Profesja” mają za zadanie wyszukiwanie miejsc pracy dla osób bezrobotnych, głównie absolwentów szkół oraz kursów organizowanych przez Zakład. Jedynie w katowickim biurze pośrednictwa zarejestrowało się ogółem ponad 6 tys. osób, z czego pracę podjęły 454 osoby. Przykładowo, w 2005 roku do najczęściej poszukiwanych ofert pracy należały oferty dla pracowników handlu, transportu czy pracowników administracyjno-biurowych. Z analiz własnych „Profesji” wynika, że pracodawcy stawiają kandydatom do pracy coraz wyższe wymagania, co do kwalifikacji, stażu i praktyki zawodowej – nie zawsze oferując zarobki uznane za godziwe przez osoby poszukujące pracy. Pracodawcy wymagają od zainteresowanych pracą sporej dynamiki i aktywności, czasami uzależniają zatrudnienie od ponoszenia przez nich dodatkowych kosztów np. korzystania z własnego samochodu i telefonu,

niekiedy warunkiem przyjęcia do pracy może być uczestnictwo w płatnym przeszkoleniu organizowanym przez firmę, założenie własnej działalności gospodarczej itp. Z drugiej strony zaś, spełnienie wszystkich tych wymogów nie daje zainteresowanym pracą poczucia pewności zatrudnienia.

W ramach usług świadczonych przez Biuro Pośrednictwa Pracy „Profesja” w Katowicach, pracodawcy i osoby poszukujące pracy mogą korzystać z doradztwa zawodowego (*wpis do rejestru Agencji Zatrudnienia jako Agencja Poradnictwa Zawodowego pod numerem 723/4*). Z porad korzystają przede wszystkim osoby poszukujące pracy, a najczęściej dotyczą one pisania dokumentów aplikacyjnych, przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej oraz metod i technik poszukiwania pracy.

Skoordynowane i kompleksowe działania skierowane na rynek pracy i rozwój zasobów ludzkich wymagają jednak finansowania. Same działania podejmowane na rzecz bezrobotnych przez powiatowe urzędy pracy w ramach Funduszu Pracy, czy kierowanie swoich pracowników przez przedsiębiorstwa nie przynosi widocznych rezultatów. Poruszając jednak temat powiatowych urzędów pracy i szkoleń osób bezrobotnych na ich zlecenie warto podkreślić, że ZDZ Katowice od 1999 roku przeszkolił ponad 45 tys. osób należących do tej kategorii (co stanowiło około 40% ogółu bezrobotnych, którzy odbyli szkolenia zawodowe w tym okresie w woj. śląskim).

Na wstępie został zasygnalizowany temat możliwości, jakie stwarzają fundusze Unii Europejskiej w zakresie finansowania działań z zakresu rozwoju zasobów ludzkich.

Za zbyt liczne uznajemy wskazywanie teoretycznych możliwości wynikających z założeń programowych funduszy i programów unijnych. Spójrzmy na te możliwości przez pryzmat konkretnych działań podejmowanych przez ZDZ Katowice.

W obliczu wspomnianych, istotnych zmian w systemie społeczno-gospodarczym, załamania finansów publicznych i ubożenia społeczeństwa, począwszy od 1999 r. ZDZ Katowice podejmuje działania ukierunkowane na realizację projektów na rzecz rynku pracy, finansowane z programów przedakcesyjnych Unii Europejskiej – PHARE – obejmujące m.in. działania związane z szeroko pojętym rozwojem zasobów ludzkich

oraz łagodzeniem społecznych skutków restrukturyzacji gospodarki (w tym bezrobocia).

A oto przykłady realizowanych przez ZDZ Katowice projektów:

PHARE – Inicjatywa – „Łagodzenie społecznych skutków restrukturyzacji górnictwa i hutnictwa żelaza i stali w Polsce”

W ramach programu ZDZ Katowice realizował szkolenia w dwóch projektach:

- „PHARE – Inicjatywa dla sektora hutniczego”
- „PHARE – Inicjatywa dla sektora górniczego”

W projekcie dla sektora hutniczego ZDZ Katowice utworzył konsorcjum z belgijską firmą „ON SITE” – pełniącą funkcję lidera oraz ZDZ Kraków, ZDZ Wrocław, ZDZ Opole, ZDZ Warszawa i Górnośląską Agencją Przekształceń Przedsiębiorstw. W projekcie dla sektora górniczego ZDZ Katowice był podwykonawcą szkoleń zawodowych, a liderem projektu była brytyjska firma IMC Consulting Ltd.

Realizacja szkoleń zawodowych dla pracowników bądź byłych pracowników sektora górniczego i hutniczego, w ramach projektów „Inicjatywa”, rozpoczęła się w połowie 2001 r. Z sektora hutniczego, z restrukturyzowanych hut z woj. śląskiego skierowano do przekwalifikowania do jednostek ZDZ 231 osób, z czego 179 osób ukończyło szkolenia. Beneficjentami programu były osoby wywodzące się z restrukturyzowanych hut na terenie woj. śląskiego tj.: Huty Katowice, Buczek, Jedność, Florian oraz Zakładów Koksowniczych „Zabrze” i „Przyjaźń”.

Kierunki kształcenia, które cieszyły się największym zainteresowaniem to: agent celny, pracownik ochrony osób i mienia, gospodarka magazynowa z obsługą kas fiskalnych i wózków jezdniowych oraz minimum sanitarne, kursy budowlane, kursy dla kandydatów na kierowców kat. C, D i E, księgowość wspomagana komputerem, nowoczesne techniki sprzedaży, kursy spawalnicze.

Należy jednak podkreślić, iż każdy z kursów zawodowych był uzupełniany modułem „**Aktywny na rynku pracy – Nowe szanse**”, którego celem było wyposażenie uczestników szkoleń zawodowych w umiejętność po-

ruszania się na rynku pracy, w tym umiejętność prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą, umiejętność przygotowania odpowiednich dokumentów aplikacyjnych takich jak życiorys zawodowy, list motywacyjny, itp. Ponadto, proces kwalifikacji beneficjentów na szkolenia był poprzedzony rozmową beneficjenta z doradcą zawodowym w powiatowym urzędzie pracy, którego celem było ustalenie kierunku rekwalifikacji zawodowej, adekwatnie do preferencji i możliwości beneficjenta, jak i do możliwości zatrudnieniowych rynku. Celem nadrzędnym było uzyskanie takich kwalifikacji zawodowych, które dawały beneficjentom największe szanse na znalezienie nowego miejsca zatrudnienia.

W ramach projektu dla sektora hutniczego przeszkolono w ośrodkach Zakładu 551 osób, wywodzących się z restrukturyzowanych bądź zlikwidowanych kopalń z terenu woj. śląskiego.

PHARE 2000 – „Rozwój Zasobów Ludzkich – Szkolenie i Poradnictwo Biznesowe dla Osób Zagrożonych Bezrobociem w województwie śląskim”

W realizacji projektu, pomiędzy lutym 2003, a marcem 2004 r., ZDZ Katowice występował jako partner firmy IMC Consulting i zarazem wiodący wykonawca szkoleń zawodowych.

W ramach projektu przeszkolono na różnorodnych kursach zawodowych 4200 osób (3900 osób w ZDZ – w tym 3800 osób na kursach zawodowych oraz 100 osób na kursach z zakresu przedsiębiorczości) na obszarze całego województwa. Wymagało to zaangażowania znaczących zasobów ludzkich jak i materialnych Zakładu w prawie wszystkich ośrodkach szkoleniowych Zakładu, zlokalizowanych na obszarze województwa. Pierwszym krokiem realizacji było przygotowanie, w oparciu o założenia projektu zawarte w Zakresie Zadań Wykonawcy (TOR) oraz przeprowadzoną analizę rynku pracy, oferty szkoleniowej ZDZ. Oferta ta zawierająca listę kursów optymalnych obejmowała propozycję realizacji ponad 200 różnych kursów dostosowaną do potrzeb poszczególnych powiatowych urzędów pracy i potrzeb zgłaszanych przez pracodawców.

Za pośrednictwem sieci placówek ZDZ przeprowadzono ponadto uzupełniającą analizę rynku pracy opartą na bieżących danych wszystkich PUP

i ankietyzacji ponad 340 podmiotów gospodarczych zlokalizowanych w 32 miastach na obszarze 9-ciu powiatów woj. śląskiego. Ankietyzacją objęte zostały zarówno firmy z sektora małych i średnich, jak i dużych przedsiębiorstw, z sektora usług (m.in.: *budownictwo, motoryzacja, transport, turystyka, gastronomia, ubezpieczenia, edukacja, doradztwo techniczno-ekonomiczne i finansowe* – w tym *Poczta Polska*), produkcji i handlu. Materiał ten pozwolił na rozszerzenie pierwotnej liczby kierunków kształcenia określonej przez TOR o kilkanaście dalszych, odpowiadających potrzebom rynku pracy.

Adekwatnie do wyników ankietyzacji rynku pracy opracowano szereg nowych programów nauczania bądź dokonano modernizacji istniejących. W trakcie prowadzonego doboru i selekcji kadry wykładowców i instruktorów zorganizowano także szkolenia doskonalące tę kadry dydaktycznej w zakresie *metodologii szkolenia modułowego MES* (ang. *MES – Modules of Employable Skills*), którymi objęto ponad 100 osób. Ostatecznie w realizacji projektu uczestniczyło ponad 450 wykładowców i instruktorów rekrutujących się głównie spośród praktyków życia gospodarczego oraz nauki i oświaty zawodowej.

Proces selekcji i rekrutacji beneficjentów odbywał się w specjalnie do tego celu utworzonych Punktach Odnowy Zawodowej, zlokalizowanych w większości w ośrodkach kształcenia ZDZ. Zatrudnieni na potrzeby projektu doradcy zawodowi, na podstawie rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami na szkolenia (osobami bezrobotnymi lub zagrożonymi utratą pracy) dokonywali kwalifikacji beneficjentów na określony i najkorzystniejszy dla beneficjenta kierunek kształcenia.

W ramach projektu zrealizowano łącznie 204 kursy zawodowe dla 3724 beneficjentów. Kursy te obejmowały 43 kierunki kształcenia, wśród których dominowały specjalności z branży administracyjno-biurowej i handlowej (takie jak: *księgowość, komputerowe, kadrowo-płacowe, umiejętności hurtownika*), transportowej (np. *obsługa wózków jezdniowych oraz kierowcy różnych kategorii*), spawalniczej oraz usługowe. Zgodnie z przewidywaniami największą popularnością cieszyły się różnorodne kursy komputerowe, zwłaszcza przygotowujące do uzyskania Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych (ECDL) – 34 kursy dla ponad 600 osób.

W zawodach robotniczych szkolenia organizowano głównie w specjalnościach spawalniczych, kierowców samochodów ciężarowych i autobusów, wózków widłowych, obsługi maszyn drogowych oraz w zawodach budowlanych związanych z pracami wykończeniowymi.

Spośród nowych kierunków kształcenia opracowanych na potrzeby projektu należy wymienić kursy: „Zastosowanie komputera w pracy zawodowej średniego personelu medycznego”, „Obsługa komputera – pakiet MS Office” (dla nauczycieli), „Formowacz wyrobów szklanych”, „Obsługa ciepno-techniczna baterii koksowniczej”, „Obsługa suwnic sterowanych z kabiny”, „Obsługa techniczno-technologiczna urządzeń energetycznych”.

Należy również podkreślić, iż każdy kurs zawodowy był uzupełniony modułem „Aktywny na rynku pracy” oraz 40-to godzinną praktyką zawodową w środowisku pracy.

Na potrzeby Projektu, ZDZ opracował i wydał „Poradnik dla osób poszukujących pracy lub zmieniających zawód”, który otrzymał każdy beneficjent.

Cykl realizowanych w projekcie działań rozpoczynający się od analizy możliwości zatrudnieniowych i potrzeb kadrowych rynku pracy, poprzez poradnictwo zawodowe, szkolenie zawodowe, nabycie umiejętności poruszania się na rynku pracy oraz praktykę zawodową w nowym środowisku pracy świadczył o kompleksowości usług, których nadrzędną ideą było wyposażenie beneficjentów w wiadomości, umiejętności i kwalifikacje niezbędne do znalezienia nowego miejsca zatrudnienia.

Uzupełnieniem podstawowej części projektu – szkoleń zawodowych dla wspomnianej grupy 3724 osób, były szkolenia w zakresie przedsiębiorczości. Ten kierunek kształcenia realizowano w dwóch formach:

- jako dodatkowy moduł dla osób kończących szkolenia zawodowe, oraz
- jako szkolenie dla wyselekcjonowanej odrębnie grupy beneficjentów.

W pierwszej formie ośrodki szkoleniowe ZDZ zrealizowały łącznie 30 szkoleń dla 456 beneficjentów, w pełni realizując założenia projektu. W drugiej formie na planowane 100 osób przeszkolono 122 beneficjentów. Cały zatem projekt obejmował łącznie realizację 242 kursów dla 4302 beneficjentów, spośród których ponad 900 osób podjęło zatrudnienie już w trakcie trwania projektu.

PHARE 2001 – Rozwój Zasobów Ludzkich – Promocja Zatrudnienia i RZL, woj. małopolskie

W ramach realizacji Projektu wspólnie z Liderem Konsorcjum tj. „IMC Consulting”, Zakład był odpowiedzialny za Podprojekt 1 tj: *Zatrudnialność – Aktywne Formy Przeciwdziałania Bezrobociu*, a w tym:

- przeprowadzenie rekrutacji beneficjentów;
- zapewnienie usług doradczych dla beneficjentów szkoleń;
- realizację szkoleń tj. kursów zawodowych, „Warsztatów motywacyjnych”, kursów z cyklu „Gotowość do pracy” oraz staży – szkoleń w miejscu pracy.

We wszystkich powiatach województwa małopolskiego ZDZ uruchomił tzw. Punkty Odnowy Zawodowej (POZ), w których beneficjenci szkoleń korzystali z usług doradców zawodowych. Proces rekrutacji i selekcji beneficjentów oraz nabór na kursy, na potrzeby wszystkich 4 Podprojektów rozpoczął się w POZ-ach w lutym 2004 r.

Każdy beneficjent Projektu objęty był 2-godzinnym wstępnym i 3-godzinnym końcowym doradztwem zawodowym. Ponadto, prowadzono również doradztwo grupowe w formie szkoleń „Warsztaty motywacyjne”.

Kursy zawodowe realizowane były w okresie od lutego do września 2004 r. w 13 powiatach województwa małopolskiego. Przeszkolonych zostało łącznie 607 osób, w tym 51 osób zagrożonych bezrobociem oraz 76 absolwentów szkół.

Największym zainteresowaniem cieszyły się kursy z zakresu technik sprzedaży, kursy komputerowe (w tym ECDL), księgowości, kadrowo-płacowe i obsługi biurowej firmy.

Wśród 18-tu kierunków kształcenia znalazły się również takie jak: bukiciarstwo, gastronomia i hotelarstwo z elementami języka angielskiego, szkolenie kwaterodawców – hotelarstwo z elementami języka angielskiego, obsługa kas fiskalnych i minimum sanitarne, obsługa urządzeń elektroenergetycznych, agent ochrony – licencja I stopnia, podstawowe spawanie w osłonie CO₂ oraz montaż instalacji z rur miedzianych, prawo jazdy kat. C, kierowca wózków jezdniowych, obsługa hurtowni i magazynu,

kelner, efektywne kierowanie firmą – asystent menedżera, komputerowa obsługa sklepu i magazynu.

Jak wspomniano wcześniej, przed przystąpieniem do kursów zawodowych, część beneficjentów kursów objęta była szkoleniem – „**Warsztaty motywacyjne**”, których celem było podniesienie motywacji osób długotrwale bezrobotnych do poziomu umożliwiającego skuteczne wyrównywanie deficytów kwalifikacyjnych oraz samodzielne poszukiwanie i podjęcie pracy.

Zrealizowano łącznie 10 „warsztatów” w 7 powiatach, w których uczestniczyły 202 osoby długotrwale bezrobotne.

Dla części beneficjentów – absolwentów wyższych uczelni, zorganizowano kursy „**Gotowość do pracy**”. Ich celem było przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy, wyposażenie w umiejętności okołozawodowe i przygotowanie ich do roli pracownika.

Zrealizowano łącznie 3 kursy w Krakowie dla 60 absolwentów szkół wyższych.

W ramach realizacji Podprojektu 1 zorganizowano również 70 staży – szkoleń w miejscu pracy dla 106 absolwentów szkół wyższych i średnich w 11 powiatach województwa małopolskiego. Staże trwały przez okres ok. 2 miesięcy i realizowane były w firmach działających na terenie Małopolski, m.in. takich jak: Euromarket, Makro Cash & Carry, Bank Spółdzielczy, PZU, Powiatowy Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców, Office Depot, Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego, „MOSTOSTAL”, Hotel „ORBIS”, Instytut Rozwoju Miasta w Krakowie, Sewera, Fabryka Maszyn „FABLOK – BUMAR”, urzędy Poczty Polskiej, itd.

Szkolenia te umożliwiły beneficjentom sprawdzenie się w roli pracownika, a pracodawcom sprawdzenie absolwentów na konkretnych stanowiskach pracy pod kątem ich ewentualnego, późniejszego zatrudnienia.

W efekcie kompleksowych usług dostarczonych beneficjentom, projektu po 4-ech miesiącach po jego zakończeniu 32,5% spośród nich podjęło zatrudnienie.

PHARE 2001 – „Pomoc młodym osobom poszukującym pracy @lternatywa”

Realizacja projektu „@lternatywa” odbywała się równolegle z projektem w woj. małopolskim tj. w miesiącach luty–wrzesień 2004 r.

Grupą docelową była młodzież do 25-go roku życia, a projekt przewidywał przeszkolenie na kursach zawodowych opartych o technologie informacyjne łącznie 5000 osób w 50-ciu powiatach z obszaru całej Polski.

W ramach projektu, ZDZ był odpowiedzialny za realizację szkoleń dla 2700 osób w 29-ciu powiatach zlokalizowanych na obszarze województw: śląskiego, małopolskiego, świętokrzyskiego, podkarpackiego, lubelskiego, mazowieckiego, warmińsko-mazurskiego, łódzkiego oraz podlaskiego. Przed rozpoczęciem szkoleń zawodowych, dla potrzeb całego Projektu, w ZDZ opracowano programy 45-ciu kursów zawodowych.

Za proces rekrutacji i selekcji beneficjentów odpowiedzialni byli doradcy zawodowi właściwych powiatowych urzędów pracy, którzy kwalifikowali kandydatów do udziału w szkoleniach dopiero po opracowaniu dla każdego z nich tzw. Indywidualnych Planów Działania (IPD). Dodatkowo, podobnie jak w przypadku innych projektów, szkolenia zawodowe były uzupełniane modułem „Aktywny na rynku pracy”.

To właśnie IPD w połączeniu z nabyciem umiejętności poruszania się na rynku pracy, miały stworzyć dla beneficjentów szanse na zbudowanie własnej ścieżki kariery zawodowej oraz znalezienie pracy.

Wymiernym efektem tych przedsięwzięć była wysoka ich efektywność, bowiem do momentu zakończenia projektu prawie 20% absolwentów kursów uzyskało zatrudnienie, natomiast po upływie 1-go roku aż 50% absolwentów uzyskało zatrudnienie, a dalsze 5% odbywało staż w miejscu pracy.

W ostatecznym rozrachunku, szkolenia zawodowe organizowane przez ZDZ ukończyło łącznie 2763 osób na 167 kursach w 28 kierunkach i specjalnościach.

Największym zainteresowaniem cieszyły się kursy: *komputerowa obsługa firmy, księgowość komputerowa, grafika komputerowa, obsługa kas i fakturowanie komputerowe, ECDL, sekretarka-asystentka szefa, pracow-*

nik ds. kadrowo-płacowych, obsługa firmy z zastosowaniem komputera i kas fiskalnych oraz administrowanie sieciami komputerowymi.

PHARE 2003 – RZL – Pomoc dla młodzieży poszukującej pracy” – @lternatywa II

Projekt bardzo zbliżony w założeniach do I-ej edycji Alternatywy. ZDZ występuje w nim jako wiodący realizator szkoleń zawodowych, które rozpoczęły się w marcu 2006 r, a zakończenie całego projektu nastąpić ma do końca września 2006 r. Kierunki podejmowanych w projekcie przedsięwzięć i zadań są identyczne jak w Alternatywie 1.

Proces rekrutacji beneficjentów jest poprzedzony budowaniem Indywidualnych Planów Działania (IPD) przy współpracy beneficjenta z doradcą zawodowym w powiatowym urzędzie pracy, po opracowaniu których następuje proces kwalifikacji na określony kierunek szkolenia zawodowego. Dla potrzeb projektu ZDZ Katowice opracował 40 programów szkoleń zawodowych, w głównej mierze opartych na branży IT. Podobnie jak w pierwszej edycji Alternatywy część szkoleń uzupełniana jest dodatkowym modułem „Aktywny na rynku pracy”, który dodatkowo ma zwiększyć szanse beneficjentów na znalezienie zatrudnienia.

Zakres zadań ZDZ w projekcie obejmuje organizację kursów zawodowych dla ponad 2800 osób w 41 powiatach z obszaru całej Polski.

Od marca do czerwca 2006 r. ZDZ Katowice zorganizował łącznie blisko 120 kursów dla ponad 2000 beneficjentów.

PHARE 2002 – Promocja Zatrudnienia i Rozwój Zasobów Ludzkich, województwo małopolskie

ZDZ wraz z brytyjską firmą IMC Consulting Ltd. utworzył Konsorcjum, realizujące projekt. Był on realizowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Realizacja trwała 8 miesięcy (od lutego do końca września 2005 r.). Opisuując realizację oraz efektywność ww. projektu warto zwrócić uwagę na kompleksowość i komplementarność poszczególnych działań podejmowanych w ramach niniejszego przedsięwzięcia – oferowane szkolenia

(o kierunkach adekwatnych do wymogów regionalnego rynku pracy) poprzedzone były bowiem indywidualnymi konsultacjami z doradcami zawodowymi, a zakończone – usługą pośrednictwa pracy.

W ramach **Podprojektu 1 – Zatrudnialność – Aktywne Formy Przeciwdziałania Bezrobociu**, ZDZ Katowice: przeprowadził rekrutację beneficjentów, zrealizował usługę indywidualnego poradnictwa zawodowego dla wszystkich (tj. **1466** os.) beneficjentów szkoleń (z podziałem na poradnictwo wstępne oraz końcowe, każde spotkanie trwające nie mniej niż 2 godziny), zorganizował **67** kursów zawodowych w **21** kierunkach kształcenia oraz **86** szkoleń w miejscu pracy dla **1466** beneficjentów (odpowiednio: 1307 i 159 osób), a także zrealizował usługę pośrednictwa pracy dla absolwentów szkoleń zawodowych (*przedstawiono ponad 2000 ofert pracy z szeregu branż np: handel detaliczny i hurtowy, budownictwo, motoryzacja, telekomunikacja, przetwórstwo mięsne, hutnictwo*).

Usługi doradcze oferowane w tak szerokim zakresie stanowiły novum dla większości beneficjentów. Wśród uczestników sesji doradczych były zarówno osoby o ściśle sprecyzowanej ścieżce działań, jak i takie, które miały problemy ze zdefiniowaniem swoich potrzeb zawodowych i szkoleniowych. Osoby długotrwale bezrobotne (ponieważ to właśnie tej grupy najbardziej dotyczył ten ostatni problem) chętnie uczestniczyły w sesjach doradczych. Poradnictwo wstępne obejmowało diagnozę deficytu kwalifikacji, badanie poziomu motywacji oraz wybór ścieżki udziału w projekcie. (szkolenie zawodowe lub szkolenie w miejscu pracy). Jego celem było rozpoznanie indywidualnych preferencji i możliwości beneficjentów oraz określenie celów osobistych dotyczących rozwoju zawodowego, a tym samym ścieżki udziału w projekcie. Zaledwie 27 osób nie skorzystało z końcowego poradnictwa zawodowego – głównie z uwagi na fakt, że w trakcie szkolenia znalazły zatrudnienie i nie widziały potrzeby ponownego korzystania z usług doradcy.

W wyniku realizacji działań w Podprojekcie 1 po 4-ech miesiącach po zakończeniu projektu 180 osób podjęło zatrudnienie

W ramach **Podprojektu 2 – Promocja Przedsiębiorczości**, ZDZ Katowice zrealizował następujące zadania: przeprowadził rekrutację be-

neficientów, zapewnił wstępną i końcową usługę w zakresie **doradztwa biznesowego** dla beneficjentów szkoleń, zrealizował **25** kursów z podstaw przedsiębiorczości dla **492** osób, zrealizował **22** kursów zaawansowanych z przedsiębiorczości dla **360** absolwentów modułu podstawowego, a ponadto opracował i wydał podręcznik „**Na własny rachunek**” na potrzeby kursów z zakresu przedsiębiorczości.

Doradztwo biznesowe, którego celem było zapewnienie beneficjentom niezbędnego wsparcia oraz pomocy w procesie powstawania firm zostało podzielone i zaplanowane w taki sposób, aby najefektywniej zrealizować osiągnięte cele: *doradztwo kwalifikacyjne* (którego celem było wyłonienie osób o najwyższym poziomie motywacji do rozpoczęcia działalności gospodarczej), *doradztwo międzymodułowe „ABC Biznesu”* (którego celem było wskazanie na szanse i zagrożenia wynikające z prowadzenia działalności gospodarczej) i *doradztwo końcowe tzw. coaching*, podczas którego uczestnicy uzyskiwali indywidualną pomoc w praktycznym zakładaniu firmy i początkowym okresie jej funkcjonowania.

Należy zaznaczyć, iż w wyniku realizacji działań w Podprojekcie 2 powstało **113** firm, założonych przez beneficjentów szkoleń i doradztwa.

PHARE 2002 – SSG RZL – „START – program reintegracji społecznej skazanych przygotowanych do wyjścia na wolność”

Od grudnia 2004 r. do lipca 2005 r. ZDZ realizował własny projekt Phare 2002 SSG RZL „START – program reintegracji społecznej skazanych przygotowanych do wyjścia na wolność”.

Beneficjentami projektu było 220 skazanych Zakładu Karnego w Jastrzębiu Zdroju, przygotowanych do opuszczenia Zakładu Karnego w ciągu 6–9 miesięcy od momentu zakończenia projektu.

Głównym celem projektu było stworzenie szans osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym na integrację społeczną i zawodową poprzez kompleksową pomoc psychologiczną, prawną oraz edukację społeczną i zawodową. Realizowane w projekcie działania obejmowały:

- konsultacje psychologiczne – doradcze dla 231 osób,
- organizację 20 szkoleń z zakresu autoprezentacji i metod poszukiwania pracy dla 184 osób,

- organizację 14 kursów zawodowych dla 184 osób,
- świadczenie porad prawnych dla 181 osób,
- konsultacje z doradcą zawodowym na zakończenie projektu dla 162 osób.

Sukces w realizacji projektu spowodował wzrost zainteresowania innych zakładów karnych zlokalizowanych w woj. śląskim i małopolskim możliwością udziału w podobnym przedsięwzięciu.

Zainteresowanie to oraz nawiązane z Zakładami Karnymi kontakty owocowały przygotowaniem i złożeniem innego projektu w ramach SPO RZL – Działanie 1.5 – „**START – integracja społeczna zawodowa**”. Projekt obejmował: indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym, szkolenia zawodowe, grupowe konsultacje z doradcą zawodowym oraz indywidualne porady prawne. Beneficjentami projektu było 80 osób, które opuściły zakłady karne najpóźniej rok przed przystąpieniem do projektu.

PHARE 2003 – RZL – Usługi związane ze wsparciem zwolnień monitorowanych

Wykonawcą Projektu jest konsorcjum w składzie: WYG International. (lider konsorcjum), IMC „Kariera” (Partner Konsorcjum), natomiast ZDZ Katowice jest realizatorem części zadań szkoleniowych.

Głównymi zadaniami Projektu są działania mające na celu zapobieganie negatywnym skutkom restrukturyzacji przemysłu i zwolnień grupowych w restrukturyzowanych przedsiębiorstwach oraz promocja idei zwolnień monitorowanych.

Program jest przygotowywany z myślą o zwalnianych pracownikach, którym pomaga w pokonaniu stresu, wywołanego utratą dotychczasowego zatrudnienia i w szybkim odnalezieniu nowego miejsca na rynku pracy. Odchodzący pracownicy otrzymują realne, konkretne wsparcie w zakresie zdobycia nowych kwalifikacji i innej pracy w terminie kilku miesięcy od momentu zwolnienia.

Wobec beneficjentów projektu, którymi są pracownicy przedsiębiorstw (m.in.: Optimus. S.A., rafineria „Glimar” w Gorlicach, Instytut Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi, „Tonsil” Września, cukrownia „Pfeife-

r@Langen” w Górze, „Andropol” w Andrychowie, „Stolbud” Warszawa, szpital specjalistyczny w Dąbrowie Górniczej), pracownicy pracodawców niebędących przedsiębiorcami (np. nauczyciele szkół z Bytomia) oraz osoby bezrobotne, ZDZ Katowice realizuje następujące działania:

- organizacja i realizacja **szkoleń zawodowych** dla 2000 osób (m.in. kursy spawania, „Prawo jazdy kat. C”, „Agent ochrony”, „Księgowość komputerowa”, „Kierowca wózków jezdniowych” i inne);
- organizacja i realizacja **szkoleń z przedsiębiorczości** dla 300 osób;
- realizacja usług z zakresu **indywidualnego doradztwa biznesowego** w wymiarze ok. 30 godzin na 1 osobę dla 300 beneficjentów;
- organizacja i realizacja **Warsztatów psychologiczno-aktywizujących** dla 2000 osób (ok. 100 edycji).

Projekt jest realizowany na terenie całego kraju. Data zakończenia realizacji projektu: 30 września 2006 roku.

Drugą grupą projektów realizowanych przez ZDZ Katowice są projekty wdrażane w ramach funduszy strukturalnych. W odróżnieniu od programów przedakcesyjnych możliwość korzystania przez Polskę z tych funduszy pojawiła się dopiero po przystąpieniu naszego kraju do Unii Europejskiej. Fundusze strukturalne, a w szczególności Europejski Fundusz Społeczny (EFS) stawia sobie za cel główny finansowanie działań zmierzających do przeciwdziałaniu bezrobociu, utrzymania istniejących miejsc pracy oraz rozwoju zasobów ludzkich.

Przekładając owe szczytne cele określone w dokumentach programowych na konkretne działania wymienimy przykłady projektów realizowanych przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) oraz Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR), czyli programów w oparciu o które wdrażany jest EFS w Polsce.

W przypadku SPO RZL, ZDZ Katowice realizował lub realizuje projekty w ramach Działań Priorytetu 1.: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej. Jako najciekawsze wymienić tu przede wszystkim należy projekty:

SPO RZL Działanie 1.6. – Integracja i reintegracja zawodowa kobiet

Projekt „Powrót do pracy”

Projekt obejmował: kurs zawodowy z zakresu świadczenia profesjonalnych usług sprzątających „Operator procesów sprzątania”, kurs „Prowadzenie własnej działalności gospodarczej”, doradztwo biznesowe oraz udzielenie dotacji na uruchomienie własnej działalności gospodarczej. Czas realizacji projektu: 1 września 2005 r. – 30 marzec 2006 r. Uczestnikami kursów było 20 kobiet o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach zawodowych, zarejestrowanych jako osoby bezrobotne. Wszystkie beneficjentki projektu zostały objęte indywidualnym doradztwem zawodowym. Przeprowadzono badania ankietowe, których wyniki wskazują na to, że uczestnictwo w projekcie wpłynęło na zmianę postaw wobec problemów związanych z poszukiwaniem pracy, uzyskiwaniem kwalifikacji zawodowych. W miarę uczestnictwa w kolejnych etapach projektu wzrosły ich oceny dotyczące m.in. szans i możliwości podjęcia pracy. Wzrost dotyczył:

- możliwości znalezienia zatrudnienia, wzrost z 55% do 75%,
- posiadanych kwalifikacji oraz ich przydatności na rynku pracy, wzrost z 35% do 70%,
- szans na znalezienie nowej pracy po zmianie kwalifikacji, wzrost z 75% do 95%,
- nowych kwalifikacji zawodowych, w aspekcie ułatwienia podjęcia pracy, wzrost z 95% do 100%,
- zwiększenie wiary we własne możliwości wraz z uzyskaniem kwalifikacji, wzrost z 80% do 90%,
- liczba osób deklarujących ponowne poszukiwanie pracy po uzyskaniu nowych kwalifikacji, wzrost z 95% do 100%. Usługą pośrednictwa pracy objęto 17 osób, z czego 4 podjęły zatrudnienie, natomiast kolejne trzy osoby podjęły własną działalność gospodarczą. Nowo powstałe firmy działają aktualnie w branży remontowo-budowlanej (firma remontowo-budowlana), usługowej (firma sprzątająca) i handlowej (sklep zoologiczny).

SPO RZL Działanie 1.1. – Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy

Projekt „Kwalifikacje kadry kluczem do sukcesu”

Celem Projektu jest podniesienie kwalifikacji zawodowych kadry menedżerskiej i pracowniczej instytucji rynku pracy działających na terenie woj. śląskiego, a poprzez to wzmocnienie efektywności ich funkcjonowania.

W ramach projektu planuje się organizację 39 kursów doskonalących z zakresu języka angielskiego i niemieckiego, treningu umiejętności interpersonalnych i obsługi klienta, znajomości Ustawy Prawo Zamówień Publicznych, zastosowania komputera w pracy biurowej, marketingu w usługach szkoleniowych, realizacji nadzoru pedagogicznego nad szkoleniami oraz edukacji osób dorosłych. Łącznie projektem objętych zostanie 320 osób. Czas realizacji projektu: kwiecień 2006 r. – czerwiec 2007 r.

Uczestnikami kursów mogą być pracownicy instytucji rynku pracy – pracownicy powiatowych urzędów pracy z obszaru województwa śląskiego oraz pracownicy ośrodków szkoleniowych Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach. Przewidywanym efektem działań podjętych w ramach realizacji projektu będzie nie tylko podwyższenie kwalifikacji zawodowych beneficjentów, ale także utrzymanie przez nich miejsc pracy.

SPO RZL Działanie 1.1. – Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy

Projekt – „Utworzenie sieci związkowego doradztwa zawodowego w woj. śląskim”

Projekt realizowany w partnerstwie z Regionem Śląsko-Dąbrowskim NSZZ „Solidarność” w Katowicach. Celem projektu jest utworzenie sieci związkowych doradców zawodowych udzielających informacji zawodowej i porad zawodowych na terenie zakładów pracy i w społecznościach lokalnych, jako uzupełnienie i wsparcie poradnictwa zawodowego prowadzonego przez publiczne służby zatrudnienia.

Ideą projektu jest przygotowanie członków i działaczy organizacji zakładowych NSZZ Solidarność do wykonywania zadań związanych z informacją

i poradnictwem zawodowym (kurs „Związkowy doradca zawodowy”) oraz współdziałanie tych osób w sieci związkowych doradców zawodowych. Beneficjenci ostateczni projektu są osobami pracującymi, działającymi w strukturach związkowych na terenie swoich zakładów pracy. Katalog branż, z których wywodzą się beneficjenci projektu jest bardzo zróżnicowany: sektor usług telekomunikacyjnych i pocztowych, szeroko rozumiany sektor usługowo-handlowy, oświata, górnictwo, PKP, branża chemiczna oraz energetyczna. Pozyskanie kwalifikacji w zakresie poradnictwa zawodowego przyczyni się do utworzenia międzyzakładowej sieci związkowych doradców, której elementy stanowiąc będą doradcy znajdujący się w obszarze działania danego zakładu, służący szeroko rozumianą informacją zawodową pracownikom. W zakresie zadań ZDZ Katowice, jako partnera jest realizacja ww. kursów dla 160 związkowych doradców zawodowych. Projekt realizowany jest w okresie od sierpnia 2005 do września 2006.

Warta podkreślenia jest tu możliwość realizowania konkretnych działań wspierających dla grup znajdujących się w trudnej lub bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy: kobiety (stanowiące większość spośród ogółu bezrobotnych), osoby młode bez doświadczenia zawodowego czy więźniowie i byli więźniowie. Bez dodatkowego wsparcia, dodatkowego objęcia kompleksową usługą edukacyjną ich szanse podjęcia zatrudnienia są jeszcze bardziej utrudnione.

Oprócz wskazanych i szerzej omówionych projektów ZDZ Katowice realizuje także projekty: „**Szkolenie kadr MŚP w zakresie wdrażania norm BHP**” (SPO RZL Działanie 2.3b) którego celem jest zapewnienie ponad 10 tys. pracodawcom i pracownikom małych i średnich przedsiębiorstw dostępu do nowoczesnej wiedzy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Kolejną grupą beneficjentów, którzy zostali objęci projektem opracowanym przez ZDZ Katowice były osoby powyżej 50-go roku życia. Był to Projekt „**Doświadczenie, kwalifikacje, praca**” realizowany w ramach **Programu „50 PLUS**”, ukierunkowanego na aktywizację zawodową osób w wieku powyżej 50 lat. Partnerami Zakładu Doskonalenia Zawodowe-

go w Katowicach w realizacji projektu były: Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach oraz Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Katowicach.

Projekt realizowany był w okresie od marca do grudnia 2005 r. Celem projektu było zapewnienie kompleksowej pomocy grupie 60-ciu osób długotrwale bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, pozbawionych prawa do zasiłku, zamieszkałych na terenie miasta Katowice. Realizowane wsparcie obejmowało: opracowanie Indywidualnych Planów Działania, podniesienie kwalifikacji zawodowych poprzez realizację szkoleń zawodowych, miesięczną praktykę zawodową oraz pośrednictwo pracy. Dodatkowo, każdy uczestnik uczestniczył w szkoleniu z zakresu obsługi komputera i poszukiwania pracy za pośrednictwem Internetu. Zgodnie z założeniami projektu, usługą pośrednictwa pracy objęto wszystkich beneficjentów.

W ramach realizowanego zadania pozyskano i zaoferowano uczestnikom 40 ofert pracy (łącznie 70 miejsc pracy). Efektem realizacji działań objętych projektem było podjęcie pracy przez 20 jego beneficjentów w okresie do 3-ech miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

Kolejnym programem dającym znaczne możliwości finansowania działań stwarzających odpowiednie warunki dla rozwoju zasobów ludzkich na poziomie lokalnym i regionalnym jest **ZPORR (Priorytet 2.: Wzmocnienie zasobów ludzkich w regionach)**. Podstawowe znaczenie ma tu realizacja działań mających na celu reorientację zawodową pracowników zanim staną się bezrobotnymi oraz osób odchodzących z rolnictwa.

Na szczególną uwagę zasługują tu projekty: „**Wyższe kwalifikacje – szersze perspektywy**” oraz 2 projekty „**Szkolenie – rozwój – awans**” realizowane w ramach działania 2.1. ZPORR w woj. śląskim i małopolskim, „**Nowy zawód – nowe możliwości**” oraz „**Nowa perspektywa**” realizowane w ramach działania 2.3. ZPORR, „**Azymut praca**” – realizowany w ramach działania 2.4. ZPORR.

Bezpośrednim celem projektu „**Wyższe kwalifikacje – szersze perspektywy**” (działanie 2.1. ZPORR) było podniesienie poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych osób dorosłych dla zwiększenia możliwości utrzymania przez nich dotychczasowego zatrudnienia, awansu zawodowego lub znalezienia nowego zatrudnienia. Do projektu przystąpi-

ły 272 osoby, z czego 264 ukończyły szkolenia. Warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad 98% beneficjentów uznało, iż otrzymane w wyniku projektu wsparcie (kursy językowe, komputerowe) były adekwatne do ich potrzeb. Przeprowadzona na zakończenie szkoleń ankietyzacja beneficjentów wskazuje, iż dzięki podwyższeniu swoich umiejętności w zakresie znajomości języków obcych lub z zakresu obsługi komputera: 63 osoby utrzymały dotychczasową pracę na zajmowanym stanowisku, 15 osób uzyskało awans zawodowy, 22 osoby znalazły nowe, lepsze miejsce pracy. 190 osób stwierdziło, iż lepiej wykonują swoje obowiązki zawodowe. W wyniku uczestnictwa w projekcie nastąpiła również ewaluacja poglądów uczestników związana z kształceniem ustawicznym. Wzrósł bowiem odsetek uczestników, którzy uważają, iż istnieje zapotrzebowanie w zakresie kształcenia ustawicznego na lokalnym rynku pracy, a doskonalenie zawodowe pozwoli im utrzymać dotychczasową pracę, natomiast kształcenie ustawiczne pracowników ma wpływ na rozwój firmy.

Dwa spośród wymienionych powyżej projektów – „**Szkolenie – rozwój – awans**” w województwie śląskim (działanie 2.1. ZPORR) oraz „**Azymut praca**” (działanie 2.4. ZPORR) oferują beneficjentom – oprócz możliwości kształcenia w ramach szkoleń o kierunkach adekwatnych do wymogów regionalnego rynku pracy – kompleksowe usługi w zakresie poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy.

Integralną częścią działań podejmowanych w ramach projektu „Azymut praca” jest usługa pośrednictwa pracy realizowana przez Biuro Pośrednictwa Pracy „Profesja” Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach. Projekt zakłada realizację usługi pośrednictwa pracy dla wszystkich (tj. 660) beneficjentów. Z uwagi na fakt, że większość uczestników projektu stanowią osoby, które dotychczas nie poszukiwały samodzielnie zatrudnienia, w ramach przewidzianej usługi pośrednictwa przewidziano także organizację krótkich warsztatów, których celem jest przekazywanie elementarnych umiejętności w zakresie efektywnego poruszania się po rynku pracy. Krótkie spotkania, podczas których zainteresowane osoby mogą omówić ze specjalistą ds. pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego kwestie dotyczące sposobu poszukiwania pracy są odpowiedzią na rosnące

potrzeby uczestników projektu. Z usługi pośrednictwa pracy oferowanej w ramach projektu skorzystało w 2006 r. 131 osób (w tym 74 kobiety). Z przedstawionych ofert skorzystało dotychczas 50 osób. Beneficjentom przedstawiono propozycje zatrudnienia adekwatne do posiadanego zawodu lub ukończonego kierunku szkolenia. Warto także podkreślić fakt, że wśród beneficjentów projektu nie wszyscy zainteresowani są usługą pośrednictwa pracy, co wynika z faktu, że ukończenie szkolenia w ramach projektu „Azymut – praca” ugruntował ich pozycję w dotychczasowym miejscu pracy i pozwolił na utrzymanie miejsca pracy.

Projekt „**Szkolenie – rozwój – awans**”, który będzie realizowany przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w najbliższym czasie, przewiduje objęcie wszystkich beneficjentów (tj. 3603 osoby) indywidualnym poradnictwem zawodowym. Rzetelnie opracowana – a w późniejszym terminie – wdrażana indywidualna ścieżka rozwoju zawodowego, opracowana wspólnie przez doradcę zawodowego i beneficjenta, stanowić będzie pierwszy etap udziału w projekcie i zadecyduje o kierunku podwyższania, bądź zmiany kwalifikacji zawodowych. Mamy nadzieję, że słowa „rozwój” oraz „awans” zawarte w tytule projektu staną się dla beneficjentów tego przedsięwzięcia kluczowe w ich dalszej karierze zawodowej.

Wszystkie realizowane przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach projekty, poprzez zmianę lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych beneficjentów, zwiększają mobilność zawodową zasobów ludzkich regionu Śląska i Małopolski.

Rozpoczęliśmy nasz artykuł w dość pesymistycznym tonie – model edukacji niedostosowany do potrzeb rynku pracy, wysoki poziom bezrobocia oraz budząca niepokój struktura społeczno-demograficzna (znaczna liczba osób młodych oraz długotrwale bezrobotnych).

Jednakże obserwowana aktualnie w społeczeństwie, odczuwalna potrzeba ustawicznego kształcenia, doksztalcania się i doskonalenia, a wręcz model „społeczeństwa opartego na wiedzy” i sprzyjające tym trendom instrumenty natury prawnej i finansowej, które w bardzo istotny sposób wspierają i ułatwiają podnoszenie lub zmianę kwalifikacji zawodowych, pozwalają mieć nadzieję na pozytywną zmianę.

Należy podkreślić, iż szczególną szansę w tym względzie stworzyły i stwarzają programy pomocowe i przedakcesyjne, a obecnie fundusze strukturalne, w tym w szczególności Europejski Fundusz Społeczny (EFS), dzięki którym wspierana jest realizacja kompleksowych działań na rzecz rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich przez wszystkie instytucje i organizacje o charakterze edukacyjnym.

Optymistyczną przesłanką jest planowane zwiększenie środków finansowych z EFS na lata 2007–2013, dzięki którym będzie można skuteczniej dostosowywać kwalifikacje kadr do potrzeb stale rozwijającej się gospodarki.

Aby racjonalnie i efektywnie wykorzystać te możliwości, działalność firm i organizacji prowadzących kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych, nie może kończyć się na organizowaniu kursów i szkoleń, ale musi być uzupełniana dodatkowymi działaniami na rzecz klientów takimi jak doradztwo i poradnictwo zawodowe oraz pośrednictwo pracy. Te działania z kolei, aby były skuteczne, powinny być ściśle związane z wiedzą na temat sytuacji na rynku pracy, znajomością trendów gospodarczych, a także stałych kontaktów z publicznymi służbami zatrudnienia i pracodawcami.

Takie firmy jak Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach są i powinny być znaczącą siłą na rynku usług edukacyjnych, wspierając system edukacji szkolnej, a także publiczne służby zatrudnienia, poprzez kompleksową obsługę osób zainteresowanych podwyższeniem lub zmianą kwalifikacji zawodowych. Jak wspomniano, kompleksowość usług edukacyjnych rozpoczyna się od analizy rynku pracy, poprzez poradnictwo i doradztwo zawodowe, szkolenia zawodowe na pośrednictwie pracy kończąc. Taki bowiem model usług edukacyjnych może zwiększyć efektywność kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

Monika Sasin

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku

Innowacyjne narzędzia rynku pracy – coaching oraz outplacement w Powiatowym Urzędzie Pracy w Malborku

Współczesny rynek pracy bardzo dynamicznie się rozwija. Wprowadzane są nowatorskie instrumenty, których zadaniem jest minimalizowanie skutków zjawiska bezrobocia. Dostęp do środków przedakcesyjnych i funduszy strukturalnych umożliwia instytucjom rynku pracy, w tym w dużej mierze powiatowym urzędów pracy, wprowadzanie innowacyjnych, niestandardowych usług, co pozwala kształtować wizerunek podmiotów jako profesjonalistów na rynku pracy.

Jednostką, która aktywnie korzysta z pojawiających się możliwości jest Powiatowy Urząd Pracy w Malborku, posiadający liczne doświadczenia związane z realizacją projektów współfinansowanych, zarówno ze środków przedakcesyjnych (Phare 2002 oraz 2003), jak i Europejskiego Funduszu Społecznego.

Najciekawszym jak dotąd projektem, którego pierwsza edycja realizowana była na przełomie lat 2004–2005, jest przedsięwzięcie pod nazwą „Platforma nadziei. Przeciwdziałanie wykluczeniu i marginalizacji społecznej”. Główny cel projektu to ograniczenie zjawiska marginalizacji i wykluczenia społecznego na terenie powiatu malborskiego, przygotowanie osób narażonych na wykluczenie społeczne do wejścia na rynek pracy oraz

wyposażenie ich w umiejętności umożliwiające zatrudnienie i wykonywanie nowych zawodów. Działania skierowane były do grupy 40 osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych i bezdomnych. Efektem szerokiego partnerstwa, w skład którego wchodziły: PUP w Malborku, Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości w Malborku, Stowarzyszenie na Rzecz Bezdomnych Agape oraz Parafia Rzymskokatolicka pod wezwaniem Jana Chrzciciela, było profesjonalne zrealizowanie projektu. Nowatorskie podejście, polegające na niestandardowej opiece nad beneficjentami, związanej z wprowadzeniem do projektu psychologów, pracy z uczestnikami nad skonstruowaniem dla każdego z nich indywidualnego cv multimedialnego, zorganizowaniu Malborskiej Giełdy Pracy, ułatwiającej osobom długotrwale bezrobotnym znalezienie zatrudnienia oraz trafny dobór partnerstwa sprawiły, że efektami projektu zainteresowały się Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości oraz ówczesne Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Obecnie projekt jest promowany jako baza dobrych praktyk. Opis jego założeń znajduje się w publikacji „Dobre praktyki. Identyfikacja dobrych praktyk w projektach z zakresu rynku pracy”¹. Wśród 17 projektów promowanych przez wskazane instytucje znajdują się tylko dwa realizowane ze środków programu PHARE 2002 „Integracja społeczna i zawodowa grup zagrożonych wykluczeniem”, a wśród nich projekt Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku „**Platforma nadziei. Przeciwdziałanie wykluczeniu i marginalizacji społecznej**”. Fakt, iż został on uznany za dobrą praktykę oznacza, że może „być odniesieniem i wzorcem dla podmiotów czy osób noszących się z zamiarem opracowania koncepcji projektu, którego realizacja byłaby dofinansowana ze źródeł zewnętrznych”. Działania były na tyle skuteczne, że założony wskaźnik efektywności (20%), czyli zatrudnienie uczestników po zakończeniu udziału w projekcie, został przekroczony o 15 punktów procentowych.

¹ „Dobre praktyki. Identyfikacja dobrych praktyk w projektach z zakresu rynku pracy”, K. Derbiszewski, H. Witczak, J. Jachowiak, T. Dura, P. Krasiński, A. Duda-Szymańska, A. Romaniak, PARP, 2005 r.

Bazując na pozytywnych doświadczeniach w roku 2005 powstała druga edycja projektu, skierowana tym razem wyłącznie do osób niepełnosprawnych. Okres realizacji przypada na miesiące: grudzień 2005 – lipiec 2006. W związku z pojawianiem się na rynku pracy nowych narzędzi, zespół opracowujący założenia przedsięwzięcia postanowił je wdrożyć. Z uwagi na potrzebę oferowania szczególnego wsparcia ostatecznym odbiorcom projektu, czyli bezrobotnym osobom niepełnosprawnym, oprócz elementów wykorzystywanych w pierwszej edycji projektu, czyli warsztatów w zakresie integracji z rynkiem pracy, szkoleń zawodowych oraz staży i przygotowania zawodowego, w projekcie wykorzystano coaching oraz outplacement środowiskowy. Było to możliwe dzięki zaoferowaniu specjalistycznych szkoleń z zakresu coachingu pracownikom projektu, następnie wsparciu eksperckim z zewnątrz oraz wykorzystaniu kwalifikacji jednego z pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku w zakresie outplacementu.

Coaching prowadzono przez cały okres realizacji projektu. Jego zadanie to kierowanie rozwojem zawodowym odbiorców usługi oraz wspieranie ich w podejmowanych decyzjach. Tego typu pomoc cieszyła się dużym zainteresowaniem. Wprowadzana była dwuetapowo – w początkowej fazie zaproponowano warsztaty grupowe, mające na celu integrację grupy, które następnie przeistoczyły się w spotkania indywidualne, organizowane w zależności od potrzeb beneficjenta. Dzięki temu, że zespół odpowiedzialny za realizację projektu posiada wiedzę nt. zastosowania odpowiedniego narzędzia, można było łatwiej dotrzeć do uczestnika projektu i skierować pomoc, tak aby uzyskać zwiększenie aktywności jednostki na rynku pracy.

Na szerszą skalę wykorzystano w projekcie drugie innowacyjne narzędzie – outplacement środowiskowy.

Outplacement to nowoczesny instrument, który wspomaga funkcjonowanie rynku pracy. Podstawą jego działania jest oferowanie kompleksowej oraz specjalistycznej pomocy znajdującym się w trudnej sytuacji uczestnikom rynku pracy, w celu ułatwienia im znalezienia się w nowej sytuacji zawodowej i życiowej, przystosowania do wymogów współczesnej gospo-

darki oraz wspierania w poszukiwaniu miejsca pracy. Rolą outplacementu jest stymulowanie sprawnego wejścia na zewnętrzny rynek pracy i pokonania stresu, wywołanego utratą bądź brakiem zatrudnienia.

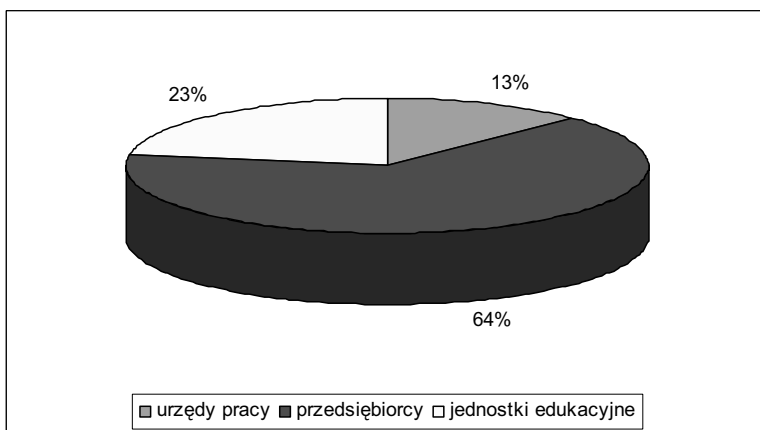
W oparciu o „Raport z realizacji programu *Bezrobocie – co robić?* Poradnik outplacementu” pod redakcją M. Boni oraz E. Żak-Rosiak, który wskazuje na trzy typy outplacementu: klasyczny, zaadaptowany i środowiskowy, do metodologii projektu wcielono ostatni model. Znalezienie pracy potraktowano jako cel długookresowy. W outplacementie środowiskowym za istotne uznano połączenie efektu funkcjonowania beneficjentów w grupie, a także indywidualną aktywizację wspartą rolą animatorów grupy (tu: coach’ów).

Jedno z działań przewidzianych do realizacji w projekcie to kampania outplacementowa, której zadaniem jest promowanie tego typu usług przez Powiatowy Urząd Pracy w Malborku. W celu poszerzania wiedzy na temat outplacementu, w tym również środowiskowego, organizowane były spotkania z partnerami rynku pracy z terenu powiatu malborskiego, opracowywane i rozpowszechniane publikacje: ulotka, artykuły prasowe oraz przygotowany został newsletter, udostępniający informacje na ww. temat oraz wynik badania pilotażowego, które przeprowadzono podczas II Malborskiej Giełdy Pracy – jednego z etapów projektu pt. „Platforma Nadziei II. Przeciwdziałanie wykluczeniu i marginalizacji społecznej”.

Pilotaż miał na celu ustalenie, jakim poziomem wiedzy w zakresie problemów rynku pracy, a w szczególności outplacementu, w tym głównie środowiskowego, dysponują podmioty prezentujące ofertę zatrudnienia podczas giełdy. Adresatami badania byli: przedsiębiorcy, urzędy pracy oraz jednostki edukacyjne, w skład których weszły firmy szkoleniowe oraz uczelnie wyższe. Udział procentowy w badaniu poszczególnych podmiotów obrazuje wykres nr 1.

Podmioty uczestniczące w badaniu to przede wszystkim przedsiębiorcy – 64%, jednostki edukacyjne – 23% oraz urzędy pracy – 13%.

Wykres nr 1. Uczestnicy II Malborskiej Giełdy Pracy – respondenci



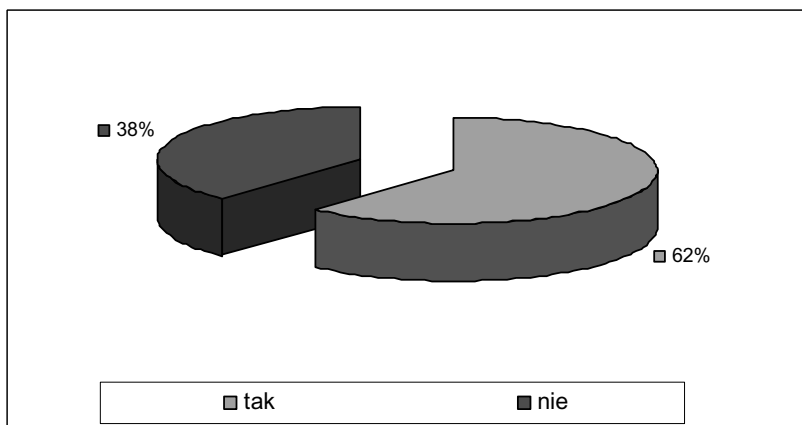
Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o kwestionariusz ankiety, pozwalający na zebranie wyników głównie w ujęciu ilościowym. Celowym zabiegiem było zastosowanie w kwestionariuszu niewielkiej liczby pytań otwartych, które pozwoliły na zebranie pewnych sądów, opinii, i wprowadzenie elementu jakościowego do późniejszej analizy.

Poniżej zaprezentowane zostaną wyniki badania dotyczące bezpośrednio zakresu outplacementu. W związku z rozpowszechnianiem tej nowej, kompleksowej usługi, zapytano respondentów o znajomość wskazanej tematyki.

Zadowolający jest fakt, że większość badanych spotkała się z tematyką outplacementu. Jednocześnie brak wiedzy na ten temat wśród blisko 40% respondentów wskazuje, że jest to nisza do zagospodarowania przez odpowiedzialne urzędy pracy. Ich zadanie to docieranie z informacją do partnerów rynku pracy, w tym przede wszystkim do przedsiębiorców. Dlatego też niezbędne jest podejmowanie aktywnych działań, takich jak w projekcie „Platforma nadziei II. Przeciwdziałanie wykluczeniu i marginalizacji społecznej”, czyli: prowadzenie kampanii poszerzającej zasób wiedzy, wydawanie publikacji na ww. temat, organizowanie spotkań

z pracodawcami. Jeśli nie zajmie się tym sektor administracji publicznej, uczynią to prywatne firmy konsultingowe.

Wykres nr 2. Znajomość tematyki outplacementu



Zakres badania podzielono na dwie części – jedna dotyczyła zwolnień pracowniczych, druga nastawienia respondentów do zatrudniania osób wywodzących się z grup zmarginalizowanych, bądź zagrożonych marginalizacją społeczną.

W kwestionariuszu ankiety postawiono pytanie „Czy w przedsiębiorstwie, które Pani/Pan reprezentuje planowane są zwolnienia pracowników?”. 92% uczestników odpowiedziało, że nie planuje zwalniać pracowników, natomiast 8% wskazało, iż takie zwolnienia mogą mieć miejsce. Jest to sygnał dla kadry powiatowych urzędów pracy, która jest przygotowana do świadczenia kompleksowych usług outplacementowych, do wejścia w klimat przedsiębiorstw zagrożonych wystąpieniem zwolnień pracowniczych i pomocy osobom, które być może już w tej chwili są w trakcie wypowiedzenia. Pomoc taka powinna mieć na uwadze nie tylko poszukiwanie miejsca zatrudnienia, ale również wsparcie ze strony doradcy zawodowego oraz możliwość przystąpienia do szko-

leń w celu uzyskania nowych, bądź podwyższenia nabytych już kwalifikacji.

Respondenci, którzy brali pod uwagę możliwość przeprowadzania zwolnień pracowników zapytani o perspektywę czasową, w której mogą się one pojawić, wskazali w następujący sposób: 4–6 m-cy – 20%, powyżej 1 roku – 80%. Są to wystarczająco długie przedziały czasowe, w których można by pomóc osobom zwalnianym w podjęciu działań wyprzedzających ukierunkowanych na zmianę zatrudnienia.

Respondenci zapytani o liczbę osób objętych zwolnieniem wskazywali na zwolnienia jednostkowe. W jednym przypadku wskazano na 20-osobową grupę pracowników.

W dalszej części badania poproszono o wskazanie przyczyn zwolnień. Na to pytanie odpowiadali wszyscy respondenci, bez względu na deklarowanie przeprowadzania w ich przedsiębiorstwie redukcji zatrudnienia lub brak takiej deklaracji. Przyczyny zwolnień, jakie wymieniono to: wygaśnięcie umowy w przypadku pracy sezonowej, przejście na emeryturę, nie radzenie sobie z obowiązkami służbowymi.

Wykres nr 3. Przyczyny zwolnień grupowych



Z powyższego wykresu wynika, iż główną przyczyną zwolnień jest nie wywiązywanie się z obowiązków służbowych. Wynikać to może z faktu zbyt dużego przeciążania pracowników zadaniami, niedoborów kadrowych z uwagi na wysokie koszty zatrudniania, a przy tym nie inwestowanie w system szkoleń pracowniczych. Pomimo iż nieodpłatne szkolenia są obecnie powszechnie dostępne, zarówno dla pracowników prywatnych przedsiębiorstw, jak i administracji publicznej (z uwagi na finansowanie ich ze środków pochodzących z Unii Europejskiej i budżetu państwa), szansa ta nie jest w pełni wykorzystywana. Pracodawcy, ze względu na wysokie koszty zatrudniania, ograniczają liczbę personelu, a w konsekwencji nie wysyłają pracowników na szkolenia, gdyż nie mają możliwości zastępowania ich podczas nieobecności. Jest to luka, którą należałoby wypełnić poprzez stworzenie bazy pracowników spośród osób bezrobotnych, którzy mogliby być delegowani na czas zastępstw do pracodawców. W Polsce z pozytywnym skutkiem realizowane są projekty mające na uwadze rotację pracowników.

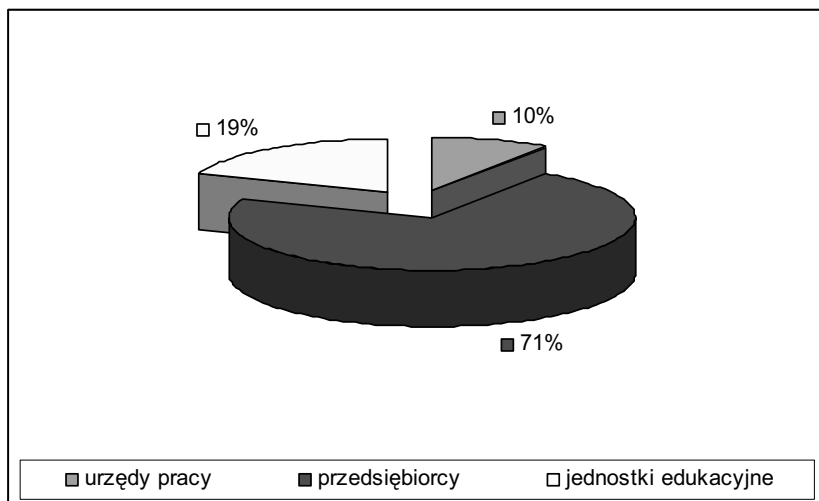
W dalszej części badania padło pytanie „Czy jeśli w Pani/Pana przedsiębiorstwie doszłoby do zwolnień pracowników, to czy zamierza Pani/Pan świadczyć pomoc osobom zwalnianym?”. 62% respondentów udzieliło odpowiedzi pozytywnej, natomiast 38% negatywnej. Odpowiedzi badanych, zapytanych o rodzaj pomocy, jaki zaoferowaliby zwalnianym pracownikom przedstawiono w tabeli nr 1.

Tabela nr 1. Rodzaj pomocy oferowany zwalnianym pracownikom

Rodzaj pomocy	Odpowiedzi
Doradztwo biznesowe w celu założenia własnej działalności gospodarczej	35%
Zatrudnienie pośrednika pracy, który pomoże znaleźć zatrudnienie zwalnianemu pracownikowi lub grupie pracowników	25%
Zatrudnienie doradcy zawodowego	18,3%
Sfinansowanie kosztów szkolenia zawodowego umożliwiającego przekwalifikowanie	11,7%
Wszystkie z ww. wymienionych	5%
Propozycje objęcia innych stanowisk w tym samym zakładzie pracy	3,3%
Informowanie o dostępnych ofertach pracy	1,7%

Jak wynika z danych zawartych w ujęciu tabelarycznym respondenci najczęściej proponowaliby pomoc zmierzającą do uruchomienia własnej działalności gospodarczej (35%). Warto prześledzić, która grupa spośród badanych podmiotów najczęściej udzielała takiej odpowiedzi.

Wykres nr 4. Własna działalność gospodarcza jako najczęściej proponowany rodzaj pomocy oferowany zwalnianym pracownikom



Z wykresu nr 4 wynika, że przedsiębiorcy najchętniej namawialiby do podjęcia własnej działalności gospodarczej. Zapewne wynika to z faktu, że taka sytuacja byłaby dla nich korzystna. Zadania, które na obecnym etapie zlecają własnym pracownikom, mogliby podzlecać tym samym osobom, ale korzystając z zupełnie innej relacji: przedsiębiorca – przedsiębiorca (B2B). Redukowałyby to znacznie koszty utrzymania własnych pracowników oraz prowadzenia dokumentacji związanej z ich zatrudnieniem.

Duży odsetek respondentów, bo aż 1/4 na pytanie „*Jaką pomoc zaoferował(a)by Pani/Pan zwalnianym pracownikom?*” odpowiedziało, że zatrudnienie pośrednika pracy jest dobrym rozwiązaniem, gdyż niweluje szereg

problemów związanych z poszukiwaniem nowego miejsca zatrudnienia dla pracowników objętych zwolnieniami.

W badaniu próbowano ustalić, czy zdaniem respondentów pomoc zwalnianym pracownikom pozytywnie wpływa na wizerunek firmy. Zdecydowana większość odpowiedzi była twierdząca. W opinii respondentów pomoc zwalnianym pracownikom, troska o ich losy jest „w dobrym tonie”. Coraz częściej mówi się o tzw. przyjaznych firmach.

Respondentów zapytano również o to, jaka w ich opinii jest rola powiatowych urzędów pracy w procesie przeprowadzania zwolnień pracowniczych.

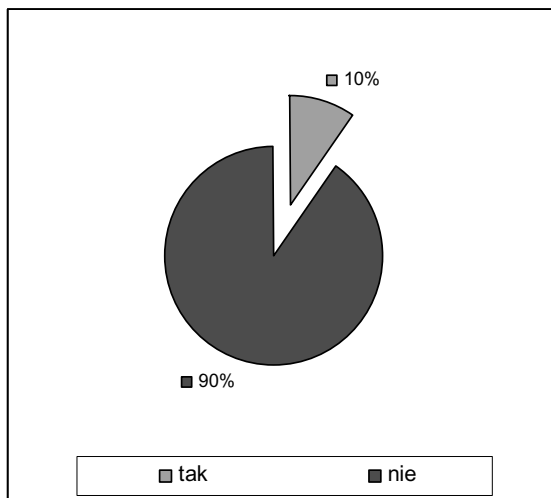
**Tabela nr 2. Rola powiatowych urzędów pracy
w procesie przeprowadzania zwolnień pracowniczych**

Rodzaj pomocy	Odpowiedzi
Pomoc osobom zagrożonym zwolnieniem/bezrobotnym w znalezieniu nowego miejsca pracy	46,7%
Szkolenia zawodowe	28,8%
Doradztwo zawodowe	13,3%
Inne (w tym usługi zwolnienia monitorowanego)	4,4%
Samozatrudnienie	2,2%
Pomoc prawna	2,2%
Pomoc finansowa pracodawcom w stworzeniu miejsca pracy	2,2%

Jak wynika z danych zestawionych w tabeli nr 2 rolą powiatowych urzędów pracy w procesie przeprowadzania zwolnień pracowniczych jest przede wszystkim pomoc osobom zagrożonym zwolnieniem/bezrobotnym w znalezieniu nowego miejsca pracy. Jest to statutowe działanie PUP-ów. Jako kolejne istotne narzędzia pomocy wymieniane są szkolenia zawodowe i doradztwo zawodowe. Wskazane aspekty ściśle się ze sobą łączą i powinny występować jako jeden proces – wtedy są najbardziej efektywne.

Respondentom zadano pytanie, czy kiedykolwiek korzystali z pomocy powiatowych urzędów pracy w zakresie pomocy zwalnianym pracownikom.

Wykres nr 5. Odsetek respondentów korzystających z pomocy powiatowych urzędów pracy w zakresie pomocy zwalnianym pracownikom



Wykres nr 5 obrazuje niezwykle trudną sytuację zarówno dla powiatowych urzędów pracy, jak i potencjalnych klientów jednostki. Aż 90% respondentów nie korzysta z pomocy zwalnianym pracownikom świadczonej przez powiatowe urzędy pracy.

Wynik ten można odczytać dwojako:

- 1) urzędy pracy nie świadczą kompleksowych usług outplacementowych lub nie informują o tym partnerów rynku pracy,
- 2) podmioty funkcjonujące na rynku pracy nie przeprowadzają zwolnień pracowniczych lub nie wiedzą, że zwalnianemu pracownikowi można pomóc w znalezieniu nowego miejsca zatrudnienia.

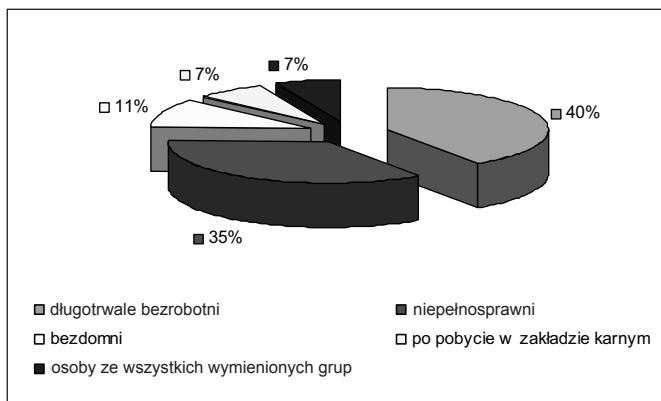
Istnieje jeszcze jedna hipoteza – pracodawcy nie zwracają się o pomoc w tej kwestii do powiatowych urzędów pracy, a korzystają z usług komercyjnych firm konsultingowych. Jest to jednak temat na oddzielne badanie.

W projekcie, w ramach którego przeprowadzono II Malborską Giełdę Pracy, zastosowano nowe narzędzie rynku pracy, jakim jest outplacement, a konkretnie outplacement środowiskowy. W związku z potrzebą ustalenia poziomu świadomości na temat potrzeby wdrażania tak kompleksowej pomocy oraz ewentualnego przebudowania metodologii przyszłych edycji przedsięwzięcia, stworzono blok pytań, które miałyby w tym pomóc.

Na pytanie „Czy był(a)by Pani/Pan skłonna/-y zatrudnić odpowiednio przygotowaną osobę (przeszkoloną, wspartą pomocą doradcy zawodowego itp.) do pracy w firmie z grupy zagrożonej marginalizacją społeczną, (czyli osobę długotrwale bezrobotną, niepełnosprawną, bezdomną, osobę, która opuściła zakład karny)?” 75,9% respondentów odpowiedziało twierdząco. Niepokojący jest fakt, że ponad 20% badanych nie zatrudniłoby osoby z ww. grup szczególnego ryzyka.

Rozkład odpowiedzi badanych, dla których zatrudnienie osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych marginalizacją społeczną nie stanowi bariery, obrazuje wykres nr 6.

Wykres nr 6. Chęć do zatrudniania osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych marginalizacją społeczną w opinii uczestników badania



Z powyższego wykresu wynika, iż najchętniej zatrudniane są osoby długotrwale bezrobotne, które profesjonalnie przygotowane przez kadre powiatowych urzędów pracy odnajdują się w roli pracownika. W dalszej kolejności pracodawcy daliby szansę osobom niepełnosprawnym, które na odpowiednio dobranym stanowisku mogą okazać się bardzo wartościowymi pracownikami.

Mniej przychylne nastawienie jest wobec grup osób bezdomnych oraz po pobycie w zakładzie karnym. To utarty schemat – przedstawiciele ww. grup często postrzegani są negatywnie.

Podkreślić należy, iż jedynie 7% respondentów nie zwraca uwagi na fakt przynależności do jednej z wymienionych grup społecznych. Pozwala to na stwierdzenie, że dla nich ważne jest, jakim aktualnie osoba jest pracownikiem, a nie jaką ma przeszłość.

W dalszej części badania poproszono respondentów o wyrażenie opinii w sprawie roli powiatowych urzędów pracy w umożliwianiu szans na zatrudnienie osobom z grup szczególnego ryzyka. Działania, jakie mogą podejmować jednostki w opinii badanych przedstawiono w tabeli nr 4.

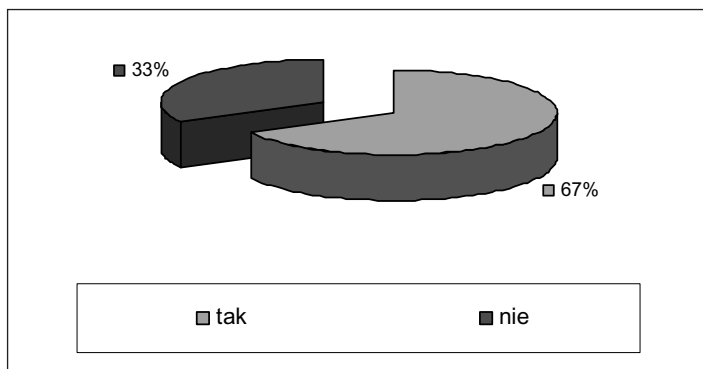
Tabela nr 4. Działania powiatowych urzędów pracy, jakie mogą podjąć w celu umożliwiania szans na zatrudnienie osobom z grup szczególnego ryzyka w opinii respondentów

Rodzaj pomocy	Odpowiedzi
Szkolenia zawodowe	36,2%
Pomoc osobom zagrożonym zwolnieniem/bezrobotnym w znalezieniu nowego miejsca pracy	30,6%
Pomoc finansowa pracodawcom w stworzeniu miejsca pracy	13,9%
Doradztwo zawodowe i zajęcia w klubie pracy	8,3%
Inna	8,3%
Wsparcie psychologiczne	2,7%

Pomoc, jaką mogą oferować urzędy pracy to w głównej mierze szkolenia zawodowe – uczące nowego zawodu lub mające na celu podwyższenie kwalifikacji. Inną formą wsparcia jest pośrednictwo pracy, o roli którego wspomniano już w niniejszym opracowaniu. Ważnym narzędziem jest także pomoc finansowa adresowana do pracodawców, której przedmiotem byłoby stworzenie nowego miejsca pracy. Wymienia się również doradztwo zawodowe oraz psychologiczne. Wszystkie te formy są możliwe do uzyskania. Niezbędna jest tylko większa aktywność ze strony uczestników rynku pracy – zarówno powiatowych urzędów pracy, pracodawców, jak i osób bezrobotnych.

Odpowiedzi na pytanie „Czy zna Pani/Pan korzyści, jakie wiążą się z zatrudnieniem osób z grup szczególnego ryzyka (np. niepełnosprawnych czy długotrwale bezrobotnych)?” obrazuje wykres nr 7.

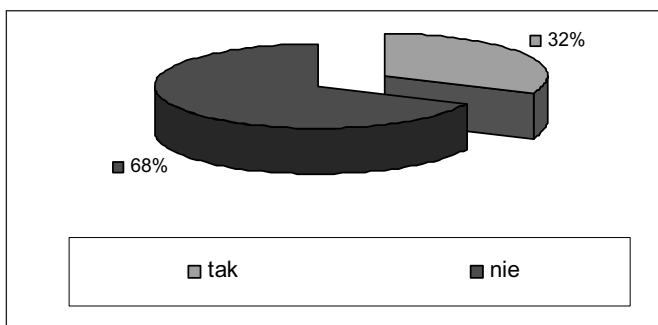
Wykres nr 7. Znajomość korzyści, jakie wiążą się z zatrudnieniem osób z grup szczególnego ryzyka wśród respondentów



Zadawalający jest fakt, iż większa część respondentów zna korzyści wynikające z zatrudniania osób z grup szczególnego ryzyka (67%). Jednak istniejąca grupa badanych (33%), której należy je uświadomić. Jest to niewątpliwie zadanie dla powiatowych urzędów pracy.

Ostatnie pytanie zadane respondentom brzmiało „Czy korzystał(-a) Pani/Pan z usług Powiatowego Urzędu Pracy w zakresie zatrudniania nowych pracowników pochodzących z grup szczególnego ryzyka?”. Rozkład odpowiedzi przedstawia wykres nr 8.

Wykres nr 8. Odsetek podmiotów korzystających z usług powiatowych urzędów pracy w zakresie zatrudniania nowych pracowników pochodzących z grup szczególnego ryzyka



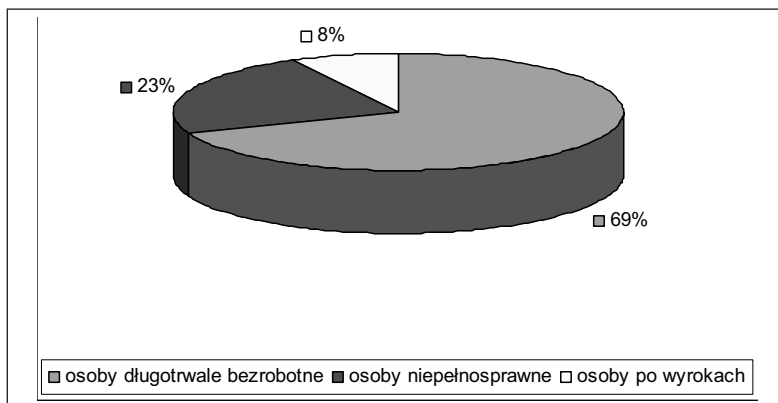
Jak wskazano na powyższym wykresie 68% respondentów na zadane pytanie odpowiedziało twierdząco. Najczęściej wymieniane były osoby zaliczane do grup społecznych wyszczególnionych na wykresie nr 9.

Wynik jest tożsamy z danymi przedstawionymi na wykresie nr 6. Najchętniej zatrudniane są osoby długotrwale bezrobotne oraz niepełnosprawne.

Podsumowując całość badania adresowanego do podmiotów uczestniczących w II Malborskiej Giełdzie Pracy nadmienić należy, iż powiatowe urzędy pracy mają przed sobą wiele wyzwań związanych z promowaniem usług outplacementowych wśród uczestników rynku pracy, a tym samym kształtowaniem swojego wizerunku. Aby współpraca wszystkich wymienionych powyżej podmiotów układała się korzystnie niewątpliwie potrzebna jest aktywność ich wszystkich i dążenie do wspólnie ob-

ranego celu – ciągłego minimalizowania stopy bezrobocia w powiecie malborskim.

Wykres nr 9. Grupy społeczne, zagrożone marginalizacją lub wykluczeniem, spośród których pracodawcy najczęściej zatrudniają pracowników



Rekomendacje, jakie nasuwają się po przeprowadzeniu badania to:

- monitorowanie rynku pracy przez powiatowe urzędy pracy pod kątem ewentualnych zwolnień pracowniczych,
- stworzenie bazy pracowników okresowych spośród osób bezrobotnych, które mogłyby być delegowane na czas zastępstw do pracodawców, (doświadczenie związane z pracą w danej firmie zdobywałyby dzięki np. praktykom zawodowym, stażom czy przygotowaniu zawodowemu),
- rozpowszechnianie informacji na temat usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy poprzez opracowanie profesjonalnej oferty skierowanej do potencjalnych odbiorców,
- organizowanie cyklicznych spotkań z partnerami rynku pracy w celu opracowywania systemu działań mających prowadzić do minimalizowania skutków zjawiska bezrobocia,
- kształtowanie wizerunku powiatowych urzędów pracy jako profesjonalnych i wiarygodnych partnerów.

Dobre przykłady

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku stara się w nowatorski sposób podchodzić do problemów występujących na rynku pracy. Metodologie wykorzystywane przez jednostkę mogą być udostępniane partnerom, którzy planują przeprowadzanie podobnych przedsięwzięć.

Paweł Łazarczyk

Obserwatorium Rynku Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

„Od badań do szkoleń” Realizacja i efekty projektów własnych WUP Opole w ramach działania 2.1. ZPORR

Pomysł

Jesienią 2004 roku w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Opolu narodziła się koncepcja dwóch projektów badawczych, dotyczących osób odchodzących z rolnictwa oraz zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki w województwie opolskim. Bodźcem do podjęcia takich projektów i skupienia się na wskazanej problematyce była uważana lektura dokumentów programowych, przede wszystkim Uzupełnienia ZPORR. Olbrzymie znaczenie miała również możliwość wykorzystania nowego źródła współfinansowania, jakim jest Europejski Fundusz Społeczny. Analiza zapisów Uzupełnienia oraz możliwości stwarzanych przez ZPORR w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy pozwoliły na sformułowanie zakładanych ogólnych celów projektów:

- realizacja w praktyce zapisu Uzupełnienia ZPORR „Synteza z oceny ex-ante”, gdzie mowa jest o zasadniczym znaczeniu, jakie ma szybkie wdrażanie badań i analiz dla powodzenia realizacji innych projektów, głównie związanych z rozwojem zawodowym;
- możliwość lepszego poznania – na potrzeby polityki rynku pracy – badanych kategorii osób, szczególnie pod kątem planowania szkoleń i przekwalifikowań;

- wyjście naprzeciw prognozowanym problemom restrukturyzacyjnym stojącym przed oświatą, służbą zdrowia i przemysłem chemicznym;
- wczesna reakcja na zmiany w sektorze rolnictwa, skutkujące między innymi koniecznością zagospodarowania siły roboczej związanej z działalnością rolniczą w innych gałęziach gospodarki;
- pozostawienie do dyspozycji instytucji kształtujących rynek pracy wiedzy pomocnej przy tworzeniu skutecznych i racjonalnych projektów w ramach działania 2.3. i 2.4. ZPORR,
- promocja ZPORR wśród beneficjentów ostatecznych, grup stanowiących przedmiot badań oraz ogółu mieszkańców województwa opolskiego.

W oparciu o powyższe cele powstały dwa „bliźniacze” projekty badawcze pn.: **„Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie”** oraz **„Diagnoza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki Opolszczyzny”**. Na etapie przekładania sfery pomysłów i założeń na język wniosku o dofinansowanie kluczowe znaczenie miało określenie kwestii metodologicznych: metod i technik badawczych, wielkości próby badawczej i jej definicji, problemów badawczych, czasu trwania procesu badawczego oraz kosztów zlecenia badań. Ważne było również trafne wskazanie grupy beneficjentów ostatecznych, gwarantującej, że wyniki badań zostaną wykorzystane i stanowić będą realne wsparcie. W grę wchodzili tu jedynie beneficjenci instytucjonalni, w tym: jednostki samorządu terytorialnego, jednostki publicznych służb zatrudnienia, szkoły wyższe i ponadgimnazjalne, agencje zatrudnienia, publiczne i niepubliczne instytucje szkolące, organizacje pozarządowe, itp. Opracowane wnioski o dofinansowanie trafiły pod obrady Komisji Oceny Projektów w październiku 2004 roku, gdzie uzyskały akceptację wraz z rekomendacją do dofinansowania.

Realizacja

Realizacja obu projektów przebiegała pomiędzy 1 marca 2005 roku a 12 kwietnia 2006 roku. Obejmowała ona kilka zasadniczych etapów:

- 1) Organizacja: działania skoncentrowane były na zapewnieniu obsługi projektów (menadżerowie i księgowość), zakupie materiałów biu-

rowych stanowiących niezbędną podstawę sprawnego zarządzania projektami, opracowaniu i zamówieniu przewidzianych we wniosku o dofinansowanie materiałów promocyjnych i informacyjnych (ulotki dla beneficjentów ostatecznych i respondentów planowanych badań, informujące o EFS, ZPORR, roli Wojewódzkiego Urzędu Pracy jako Instytucji Wdrażającej oraz celach i znaczeniu badań, plakaty, długopisy, notesy) oraz oznaczeniu biura projektów.

- 2) Nabór beneficjentów ostatecznych – projekty w swoich założeniach skierowane były do grupy liczącej ponad 160 instytucji związanych w sposób mniej lub bardziej bezpośredni z rynkiem pracy. Struktura tej grupy w 90% była identyczna dla obu projektów. Procedura naboru polegała na określeniu potencjalnie zainteresowanych instytucji oraz wysłaniu im zaproszeń na spotkanie konsultacyjne, w trakcie którego szczegółowo zaprezentowano cele, założenia i możliwości wykorzystania efektów projektu w codziennej praktyce działań beneficjentów, oraz położono nacisk na promocję ZPORR i bezkosztowość dla rekrutowanych podmiotów. Podstawą przyznania statusu beneficjenta ostatecznego było odesłanie na adres biura projektów wypełnionych deklaracji uczestnictwa w projekcie. Praktyka rekrutacji pokazała dwa zasadnicze problemy: po pierwsze, nie wszystkie instytucje skorzystały z zaproszenia do uczestnictwa w spotkaniu konsultacyjnym, co wymusiło dalszą korespondencję i trudności we właściwym przekazie idei i znaczenia projektów (łatwiej i w sposób bardziej przekonujący można kwestie te przedstawić w formie bezpośredniego spotkania z wykorzystaniem materiałów służących do wizualizacji, niż w formie listu czy choćby rozmowy telefonicznej). Część podmiotów w ogóle nie wyraziła zainteresowania dla swego udziału w projektach. Konsekwencją była konieczność redukcji założonej liczby odbiorców pomocy. Po drugie, w sposób niesymetryczny rozłożyło się zainteresowanie dla każdego z projektów – tematyka osób odchodzących z rolnictwa okazała się być w widoczny sposób atrakcyjniejsza, między innymi dlatego, że znaczny odsetek beneficjentów ostatecznych stanowiły gminy wiejskie. Dlatego też liczba zrekrutowanych beneficjentów ostatecznych dla pro-

jektu „*Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie*” wyniosła 142, natomiast w przypadku projektu pn. „*Diagnoza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki Opolszczyzny*” wyniosła 128.

- 3) Wybór wykonawcy badań – zgodnie z założeniem zawartym we wnioskach o dofinansowanie obu projektów, wybór wykonawcy odbył się w trybie przetargu nieograniczonego. Kluczowym problemem była tu właściwa konstrukcja specyfikacji zamówienia (SIWZ), przede wszystkim w zakresie precyzyjnego sformułowania przedmiotu zamówienia – tak, aby otrzymany raport z badań, stanowiący końcowy produkt zamówienia, odpowiadał na potrzeby projektu. W wyniku postępowania przetargowego wyłoniono – osobno dla każdego z projektów – wykonawcę badań, którym była Agencja Komunikacji Marketingowej „InterActive” z siedzibą w Rymanowie Zdroju.
- 4) Realizacja badań – w ramach projektu badawczego pn. „*Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie*” realizacja badań (od momentu ich teoretycznej conceptualizacji aż po opracowanie końcowego raportu) trwała 5 m-cy (od lipca do listopada 2005 roku), w przypadku projektu poświęconego osobom z gałęzi restrukturyzowanych była o miesiąc krótsza (sierpień – listopad 2005). Zgodnie z zapisami SIWZ, wykonawca zobligowany był do etapowej realizacji procesu badawczego (cztery etapy: opracowanie metodologii badań, przeprowadzenie badań w terenie, opracowanie zebranego materiału i jego analiza, konstrukcja raportu końcowego), przy czym warunkiem rozpoczęcia kolejnego etapu była akceptacja przez WUP Opole sprawozdania z realizacji etapu poprzedzającego. W listopadzie 2005 roku wykonawca przekazał do WUP dwa raporty, stanowiące plan przeprowadzonych badań, które – po drobnych korektach – zostały zaakceptowane i wydrukowane w formie książkowej oraz umieszczone w formie elektronicznej na płytach CD i stronie internetowej WUP Opole: www.wup.opole.pl.
- 5) Konferencja podsumowująca i rozpowszechnienie wyników badań – w lutym 2006 roku. W ramach obu projektów zorganizowano dwu-

modułową konferencję podsumowującą z udziałem beneficjentów ostatecznych. W jej trakcie nie tylko przekazano do ich dyspozycji wydrukowane raporty oraz zaprezentowano w formie multimedialnej osiągnięte wyniki badawcze, ale również umieszczono oba projekty w szerokim kontekście działania 2.3. i 2.4. ZPORR, wskazując tym samym obecnym na spotkaniu instytucjom konkretną drogę wykorzystania udzielonego wsparcia. Instytucjom nieobecnym na konferencji przesłano komplet materiałów drogą pocztową.

Wyniki badań

1) Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie

Metodologia badań

Badania pn. „*Diagnoza sytuacji zawodowej osób odchodzących z rolnictwa na Opolszczyźnie*” zostały przeprowadzone wśród 700 osób mieszkających w województwie opolskim, które są: rolnikami, domownikami i innymi osobami zawodowo związanymi z gospodarstwem rolnym. Jednocześnie wszyscy oni deklarowali skłonność do reorientacji zawodowej w kierunku odejścia do pozarolniczych gałęzi gospodarki.

Rozmiar zjawiska

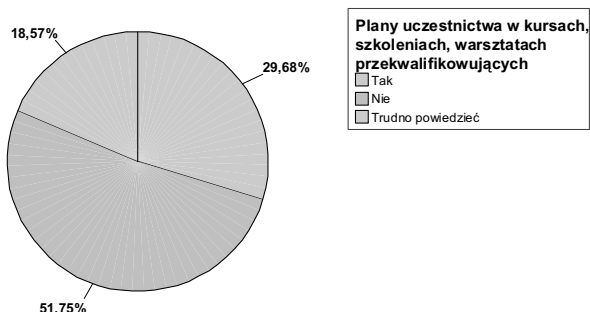
Jak wynika z przeprowadzonych badań, aż 78% populacji rolników z województwa opolskiego myśli o odejściu z rolnictwa. Natomiast opierając się o dane dotyczące liczby użytkowników gospodarstw indywidualnych w województwie opolskim (wg Powszechnego Spisu Rolnego z 2002 roku) można stwierdzić, iż osób tych może być nawet ok. 31,4 tys.

Doświadczenie zawodowe

Ponad połowa badanych osób może poszczycić się jakimkolwiek doświadczeniem zawodowym spoza rolnictwa. Przypuszczać można, iż właśnie te osoby, dzięki nabytym w praktyce umiejętnościom należeć będą do uprzywilejowanej grupy decydującej się na zmianę zawodu z rolniczego na inny.

Analiza zawodów wyuczonych w porównaniu z zawodami wykonywanymi nasuwa wniosek, iż tak naprawdę rynek edukacyjny nie jest idealnie przystosowany do wymogów rynku pracy, stąd w procesie kształcenia znaczące miejsce zajmować będą i zajmować powinny wszelkie formy pomocne w reorientacji i przystosowaniu się do potrzeb szerszego rynku pracy. Tym samym nasuwa się wniosek o konieczności z jednej strony dopasowania rynku edukacyjnego do potrzeb rynku pracy, z drugiej zbudowania odpowiedniego systemu kształcenia i doksztalcania ustawicznego, który umożliwiłby szybką zmianę zawodu osobom wykonującym zawód na który jest słaby popyt.

Zainteresowanie szkoleniami zawodowymi



Ponad połowa badanych jest zainteresowana uczestnictwem w różnych formach doksztalcania takich jak kursy, szkolenia, warsztaty przekwalifikujące. Częściej są to kobiety i osoby młodsze (20–30-latkowie), które zamierzają wybrać taką formę kształcenia. Można podejrzewać, iż grupa ta będzie potencjalnym klientem instytucji szkoleniowych.

Rolnicy z regionu opolskiego nastawieni są raczej na wszelkiego rodzaju bezpłatne formy doksztalcania. Sporym zainteresowaniem cieszy się możliwość dofinansowania rolnikowi uczestnictwa w szkoleniu, nieco

mniejszym – uczestnictwo w szkoleniu płatnym, organizowanym przez np. prywatną firmę. Preferencje względem form bezpłatnych są raczej zrozumiałe, na szczególną jednak uwagę zasługuje wysoka ocena możliwości dofinansowania uczestnictwa w kursach. Opcja ta pozwala na pogodzenie szerokiej gamy tematycznej kursów oferowanych przez wszystkie instytucje, z obniżoną ich ceną. Innymi słowy badani mogą dopasować tematykę szkoleń do swojego profilu zawodowego, zainteresowań i potrzeb rynku pracy, równocześnie płacąc za uczestnictwo przystępną cenę.

Elastyczność geograficzna

Mobilność przestrzenna badanych zmniejsza się wraz z rozszerzaniem obszaru, na którym mieliby podjąć zatrudnienie – najmniej chętnych jest do podjęcia pracy poza obszarem własnego województwa, lecz w Polsce. Odmienna jednak sytuacja pojawia się w momencie analizowania skłonności do pracy, ale poza granicami kraju. W tym przypadku rolnicy z województwa opolskiego przejawiają bardzo wysoką mobilność przestrzenną i najczęściej zdecydowałiby się na taki wyjazd zarobkowy. Mężczyźni znacznie częściej pozytywnie nastawieni są do wyjazdów zagranicznych w stosunku do badanych kobiet, podobnie jak osoby młodsze przejawiają większą elastyczność i to, zarówno jeśli chodzi o zagranicę, jak i całą Polskę.

Krajem najczęściej wybieranym przez badanych, co wynika ze specyfiki województwa opolskiego, są Niemcy. Druga w kolejności pod względem atrakcyjności zatrudnienia okazuje się być Holandia, a następnie Wielka Brytania i Irlandia.

Większość spośród badanych, skłonnych do reorientacji zawodowej rolników nie jest gotowa do zmiany miejsca zamieszkania w celu uzyskania pracy. Wyniki te współgrają z wcześniej opisywaną mobilnością przestrzenną. Respondenci jeżeli decydują się na migrację, to jednak w większości przypadków jest to migracja czasowa i planują oni powrót na tereny ojczyste. Ma to duże znaczenie, zwłaszcza w kontekście zagranicznych migracji zarobkowych. Fakt planowanego powrotu do domu niesie

za sobą spore konsekwencje: z jednej strony osoba najczęściej przywozi ze sobą zgromadzony za granicą kapitał, który później może zostać odpowiednio spożytkowany (zarówno konsumpcyjnie jak i inwestycyjnie), a z drugiej bardzo często osoby wracające nie mają „pomysłu na dalsze życie zawodowe”. Grupa wracających z zagranicy powinna zostać objęta szczególnego rodzaju działaniami pomocowo – doradczymi, które pozwolą na odpowiednią alokację zgromadzonego kapitału, między innymi w prowadzenie działalności gospodarczej.

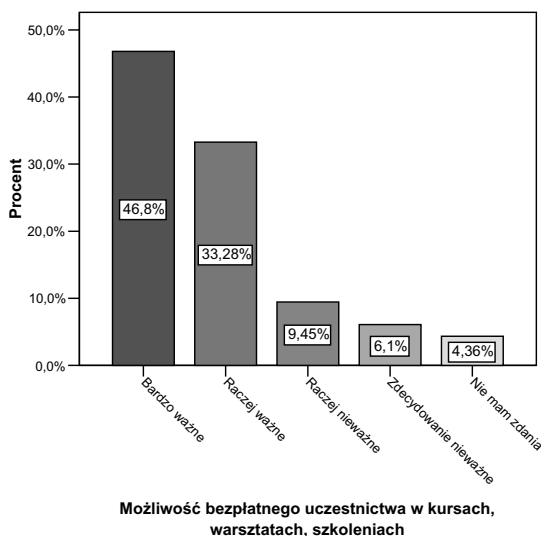
Plany zawodowe

Najczęściej wymieniane zawody preferowane mieszczą się w kategorii „mechanik” (zawody związane z obsługą i naprawą maszyn, takie jak: tokarz, spawacz, operator maszyn, frezer, mechanik, szlifierz). Inne najczęściej wymieniane profesje to: handlowa, zawody o profilu ekonomiczno – administracyjnym, rolnicza (głównie ogrodnicza), budowlana, spożywczo-gastronomiczna oraz odzieżowa. Najczęściej wymienianymi kryteriami wyboru zawodu preferowanego są: zgodność z zainteresowaniami, posiadaniem odpowiednich umiejętności, oraz możliwość znalezienia pracy w zawodzie. Najwięcej badanych twierdzi, że będzie im bardzo trudno znaleźć wymarzoną pracę. Są oni zatem w tej kwestii realistami i raczej skłonni są do ustępstw jeśli chodzi o wybór wykonywanej profesji.

Czynniki stymulujące odpływ z rolnictwa

Najbardziej znaczące dla badanych rolników czynniki sprzyjające podjęciu decyzji o reorientacji zawodowej to: możliwość częściowego dofinansowania kosztów przekwalifikowania zawodowego, możliwość bezpłatnego uczestnictwa w kursach, możliwość częściowego dofinansowania uczestnictwa w kursach, dofinansowanie kosztów dojazdu, pewność znalezienia pracy lub zewnętrznie zapewnione zatrudnienie. Podsumowując, badani najbardziej doceniali czynniki związane z finansami, umożliwiające im bezpłatne szkolenia, dofinansowanie tychże szkoleń lub dojazdów do miejsca pracy.

Dobre przykłady



2) *Diagnoza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych w restrukturyzowanych gałęziach gospodarki Opolszczyzny*

Metodologia

Podstawową metodą, zastosowaną podczas badań, był sondaż społeczny w oparciu o kwestionariusz wywiadu. Dane uzyskane w badaniu analizowane były na dwa sposoby: w przypadku pytań zamkniętych w sposób ilościowy, w przypadku pytań otwartych w sposób jakościowy. Wielkość grupy badanej wyniosła 400 jednostek, z równym podziałem pomiędzy poszczególne branże (tj. służba zdrowia, oświata i przemysł chemiczny). W celu zagwarantowania reprezentatywności próby, zastosowano dobór losowy.

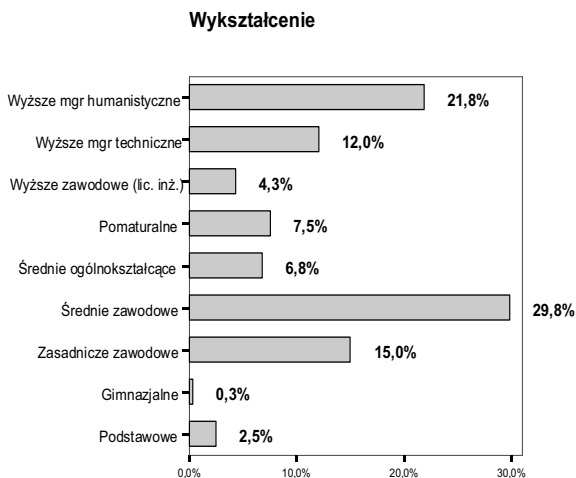
Charakterystyka respondentów

Zdecydowaną większość badanych (70%) stanowiły kobiety, co wynikało z dużego stopnia feminizacji placówek służby zdrowia i oświaty. Ponadto najczęściej były to osoby w przedziale wiekowym od 31 do 50 lat,

posiadające wykształcenie średnie zawodowe i wyższe, posiadające współmałżonka, dzieci oraz usamodzielnione mieszkaniowo. 12% badanych posiadało obywatelstwo niemieckie.

Sytuacja zawodowa, edukacyjna i kwalifikacje respondentów

Niemal wszyscy respondenci byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, a ponad 80% na podstawie umowy na czas nieokreślony. Badani legitymowali się dużym bagażem doświadczenia zawodowego: dwie trzecie z nich przepracowało już ponad 15 lat, co może stanowić atut na rynku pracy. Ponadto bardzo korzystnie wypadła dotychczasowa mobilność zawodowa uczestników badań, gdyż ponad połowa z nich miała już za sobą doświadczenia w wykonywaniu innych profesji.



Bez wątpienia atutem w oczach pracodawców powinna być charakterystyka edukacyjna respondentów. Jedyne 17% z nich nie przekroczyło progu wykształcenia średniego, podczas gdy 40% zdobyło wykształcenie wyższe. Jako wysoką ocenić należy aktywność edukacyjną: co czwarta badana osoba w ciągu ostatnich trzech lat studiowała w trybie zaocznym lub podyplomowym. Respondenci dostrzegali też wagę nieustannego pod-

noszenia kwalifikacji jako warunku odniesienia sukcesu na rynku pracy: ponad połowa z nich uczestniczyła w szkoleniach, najczęściej z zakresu doskonalenia obsługi komputera oraz języków obcych. Obok tego badaną grupę charakteryzowały kwalifikacje dodatkowe, zwiększające ich pozycję konkurencyjną przy ewentualnej zmianie zatrudnienia, przede wszystkim dotyczące dobrej znajomości języków obcych (rosyjski, angielski i w mniejszym stopniu niemiecki) oraz posiadania prawa jazdy kategorii B.

Mobilność edukacyjna i przestrzenna

Jak już zaznaczono powyżej, gotowość do podnoszenia wiedzy i kwalifikacji osób objętych badaniem była wysoka. Co dziesiąty respondent w momencie przeprowadzania badań uczył się, a gotowość do dalszej nauki zadeklarował co trzeci rozmówca. Z grupy tej 75% osób aspirowało do zdobycia wykształcenia wyższego. Ponadto ponad połowa respondentów wyraziła zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach – ważnym warunkiem była tu jednak ich bezpłatność oraz zaoczny (weekendowy) tryb ich przeprowadzania.

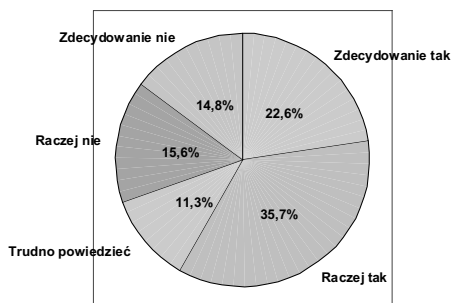
Wysokiej mobilności zawodowej towarzyszyła znaczna mobilność przestrzenna. Co prawda zdecydowana większość respondentów zainteresowana była zatrudnieniem w granicach nie wykraczających poza rodzimy powiat, ale aż 57% gotowych było poszukiwać nowego zatrudnienia na terenie całego województwa opolskiego, a 38% widziało możliwość przeprowadzenia się za pracą do innej miejscowości w Polsce. Dla 40% realne jest podjęcie pracy za granicą, ze wskazaniem na Niemcy, Wielką Brytanię i Holandię. Najważniejszym powodem emigracji są zarobki, zaś najpowszechniejszą metodą poszukiwania ofert za granicą są osobiste kontakty respondentów (rodzina, znajomi).

Mobilność zawodowa

Badani pracownicy sektorów zagrożonych restrukturyzacją wykazali się wysokim poziomem mobilności zawodowej. Blisko 60% z nich wyraziło gotowość do zmiany zawodu, a 80% do uczestnictwa w kursach przygotowania zawodowego. Respondenci okazali się elastyczni jeżeli chodzi

o formy i czas zatrudnienia: większość zgodziłaby się na podpisanie umowy na czas określony, umowy – zlecenia lub o dzieło oraz na podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu. Przy ewentualnym wyborze nowej profesji badani kierowaliby się przede wszystkim względami pragmatycznymi, biorąc pod uwagę realną możliwość znalezienia zatrudnienia. Niestety, pewną przeszkodę w poszukiwaniu nowego miejsca zatrudnienia stanowią oczekiwania płacowe: regułą było, że zmiana pracy była dla respondentów tożsama ze wzrostem zarobków. Co niezwykle istotne, badana grupa charakteryzowała się dużą przedsiębiorczością, gdyż połowa rozmówców brała pod uwagę założenie własnej działalności gospodarczej.

Czy, byłby Pan(i) gotowy(a) podjąć pracę w innym zawodzie?



Wśród barier utrudniających zmianę zawodu badani wymieniali najczęściej: brak środków na przekwalifikowanie, przyzwyczajenia wyniesione z obecnej pracy, brak doświadczenia w innych branżach, nieodpowiedni kierunek wykształcenia, brak umiejętności poszukiwania pracy, brak pomysłu na nowy zawód. Jest więc to wyraźny sygnał w stronę systemu szkoleń, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Z kolei wśród czynników sprzyjających przekwalifikowaniu na plan pierwszy wysunęło się zapewnienie zatrudnienia, a dalej m.in.: bezpłatne szkolenia i kursy, dofinansowanie dojazdów.

Jak zobrazowały badania, osoby zatrudnione w tych trzech gałęziach gospodarki charakteryzuje wiele korzystnych cech: wysoki poziom wy-

kształcenia, doświadczenie zawodowe, gotowość do podnoszenia i zmiany kwalifikacji, mobilność przestrzenna, przedsiębiorczość. Racjonalnie ukierunkowana pomoc, skierowana do tych osób po ewentualnej utracie przez nie zatrudnienia wskutek restrukturyzacji, powinna przynieść duży efekt zatrudnieniowy.

Ocena znaczenia projektów i ich przydatności dla beneficjentów ostatecznych

Podstawą dla dokonania oceny znaczenia obu projektów dla beneficjentów ostatecznych była ewaluacja *ex ante*, przeprowadzona w ostatnich dniach ich realizacji. Technika pomiaru satysfakcji z otrzymanego wsparcia była ankieta telefoniczna, skierowana do losowo wybranej próby spośród wszystkich odbiorców pomocy. Ewaluacja odbyła się osobno dla każdego z projektów, ale z uwagi na dużą homogeniczność struktury beneficjentów oraz „bliźniaczy” charakter obu projektów, wyniki okazały się zbliżone.

Ogólna ocena wystawiana obu projektom wypadła bardzo dobrze, o czym świadczą wartości przyjętych wskaźników:

- a) 100% odsetek badanych, którzy przyznali, że dzięki uczestnictwu w projektach zwiększyła się ich wiedza z zakresu sytuacji osób odchodzących z rolnictwa oraz zatrudnionych w gałęziach restrukturyzowanych (tym samym przełamana została główna bariera stojąca przed beneficjentami ostatecznymi, jaką był brak wiedzy), sformułowana jeszcze na etapie projektowania,
- b) ponad 90% wskazań na dużą lub bardzo dużą możliwość wykorzystania ustaleń płynących z obu raportów w codziennej działalności BO,
- c) blisko połowa respondentów przyznała, że dzięki uczestnictwu w projekcie wzrosła ich wiedza na temat ZPORR, a niecałe 10% dowiedziało się o ZPORR po raz pierwszy właśnie dzięki swemu statusowi beneficjenta ostatecznego w projektach (transfer wiedzy o ZPORR okazał się najintensywniejszy w przypadku szkół ponadgimnazjalnych i organizacji pozarządowych),
- d) 40% ankietowanych wyraziło gotowość do wykorzystania ustaleń płynących z raportów badawczych przy tworzeniu własnych projektów

w ramach działań 2.3. i 2.4. ZPORR, przy czym ok. 30% było na to już zdecydowanych (stopień deklarowanego wykorzystania ustaleń badawczych był najwyższy w grupie niepublicznych instytucji szkolących i jednostek publicznych służb zatrudnienia).

Najlepszym sprawdzianem przydatności obu projektów dla regionalnych instytucji mających wpływ na kształt rynku pracy okazały się jednak konkursy na nabór wniosków o dofinansowanie w ramach działania 2.3. i 2.4. ZPORR, ogłoszone przez WUP w Opolu w marcu 2006 roku. Według informacji pozyskanych z Wydziału Obsługi EFS, w wielu wnioskach złożonych w odpowiedzi na oba konkursy odnaleźć można było nawiązania do ustaleń badawczych, zwłaszcza w części dotyczącej uzasadnienia potrzeby realizacji projektów. W tym właśnie miejscu oba projekty znajdują swoje zwieńczenie, a sfera badawcza spotyka się z praktyką rynku pracy. W tym również sensie oba projekty stanowić mogą „dobre przykłady” działań na rzecz rynku pracy dzięki wdrożeniu badań ukierunkowanych na konkretne potrzeby szkoleniowe, umożliwiającących lepsze poznanie beneficjentów tych szkoleń oraz większą racjonalizację skierowanego w ich stronę wsparcia. Realizacja obu projektów stanowiła również ważny krok w stronę sytuacji, w której wykorzystanie badań społecznych w codziennej działalności regionalnych instytucji stanie się standardem.

Małgorzata Prus

Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim

Dlaczego nie chcą się uczyć?!

No właśnie! To coraz częściej stawiane pytanie sprowokowane zostało niepokojąco szybko narastającą liczbą osób bezrobotnych rejestrujących się w **Powiatowym Urzędzie Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim**, które posiadają wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe oraz młodych bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym.

Jakie są przyczyny, dla których ludzie – szczególnie młodzi – nie są gotowi do dalszej nauki, biorąc pod uwagę fakt, że bez właściwego wykształcenia nie mają dużych szans na przystosowanie do wymogów rynku pracy, zmianę swojego położenia, poprawy jakości swojego życia? Na ile bariery związane z niepodejmowaniem dalszej nauki są uwarunkowane czynnikami zewnętrznymi: trudności finansowe, rodzinne, mieszkaniowe, komunikacyjne itp., a na ile są wynikiem ograniczeń wewnętrznych: braku motywacji, dostatecznego poziomu aspiracji osób bezrobotnych, braku odpowiednich wzorców. Czy są może inne czynniki, które powodują tego rodzaju stagnację edukacyjną.

Pracownicy PUP w Nowym Dworze Mazowieckim na tyle poważnie potraktowali problem, że nie chcieli ograniczyć świadczonej pomocy do stosowania doraźnych, rutynowych działań. Postanowiono metodycznie zbadać problem i uzyskać konkretne wskazówki umożliwiające opracowanie i wdrożenie projektu kompleksowego wsparcia, w celu uzyskania przez osoby świadomie bądź nieświadomie borykające się z problemem braku wykształcenia, odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Zadanie to

zostało uwzględnione w opracowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Maz. złożonych i przyjętych do realizacji w 2006 roku projektach: „KWALIFIKACJE TO TWÓJ KAPITAŁ” w ramach Działania 1.2. SPO RZL oraz „SPRÓBUJ – TERAZ SIĘ UDA” w ramach Działania 1.3. SPO RZL współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przeprowadzenie badania mającego na celu **identyfikację subiektywnych barier blokujących bezrobotnych na drodze do wykształcenia**, zlecono firmie zewnętrznej. Badanie zostało przeprowadzone w formie wywiadów kwestionariuszowych zrealizowanych w maju i czerwcu 2006 roku z 85 osobami wytypowanymi przez pośredników PUP w Nowym Dworze Mazowieckim. Głównym kryterium doboru kandydatów do badania był brak wykształcenia oraz deklarowana przez bezrobotnego chęć podjęcia dalszej nauki.

Analiza wyników wykazała, że sami badani uważają cechy osobowości za ważny czynnik decydujący o skuteczności funkcjonowania na rynku (w znalezieniu i utrzymaniu pracy). Jednak w badanej grupie mamy do czynienia z niskim poczuciem własnej wartości i brakiem umiejętności „sprzedania się”, co w powiązaniu z nieumiejętnością rozwiązywania konfliktów, zwłaszcza w grupie, może stanowić istotną przeszkodę dla normalnego, satysfakcjonującego uczestniczenia w różnych formach edukacji czy środowisku pracy. Jednocześnie okazuje się, że niechęć do dalszego kształcenia się nie wynika z negatywnych doświadczeń szkolnych, ale można przyjąć, że doświadczeń pozytywnych było zbyt mało (oprócz zapamiętanych dobrych relacji z nauczycielami i rówieśnikami, czyli pewnego rodzaju „towarzyskością”) by stanowiły one dostateczną siłę motywującą do dalszej nauki. Szkoła nie jest w ich doświadczeniu miejscem gdzie **można, warto i opłaca się uczyć**.

Ich doświadczeniu szkolnemu brakuje co najmniej jednego z trzech istotnych motywów uczenia się:

- **ciekawości poznawczej** („warto się uczyć, żeby wiedzieć”)
- **praktyczności** czy też przydatności wiedzy zdobytej w szkole („warto się uczyć, aby umieć coś robić dobrze”)

- **opłacalności** („warto się uczyć, by nie tracić pieniędzy” – zainwestowanych w naukę lub możliwych do zarobienia dzięki nauce).

Natomiast deklarowane zainteresowanie kształceniem jest w badanej grupie raczej wysokie, jednak głównie w powiązaniu z pracą. Bezrobotni zdają sobie dobrze sprawę z tego, że – zwłaszcza dla dostępnych im stanowisk pracy w produkcji, budownictwie, czy handlu – liczą się umiejętności zawodowe nabyte bardziej wedle wzorca „mistrz – czeladnik” niż „nauczyciel – uczeń”. To jeszcze jeden, obok braku pieniędzy, czasu i motywacji, powód niechęci do nabywania wiedzy w przeciętnej szkole.

Kolejną istotną barierą jest doświadczenie pracy wykonywanej przez badanych głównie dorywczo, sezonowo, „na czarno”, co w określony, mało budujący sposób, kształtuje ich wyobrażenia o środowisku pracy i jego wymaganiach. Takie doświadczenie zawodowe zdobyte w „szarej strefie” dotyczy przede wszystkim prostych, właściwie nie wymagających kwalifikacji (czyli wiedzy i umiejętności) prac fizycznych wykonywanych w otoczeniu, które może sprzyjać powstawaniu różnego rodzaju wypaczeń i patologii. Czynniki te powodują, że w pracowniku utrwała się przekonanie, że rozwój zawodowy nie jest ważny, bo pracę szybko można stracić, a przyście do niej wcale nie gwarantuje uzyskania wynagrodzenia, a tym bardziej, że jakość jej wykonywania będzie miała jakiegokolwiek znaczenie dla jej utrzymania.

To wszystko w powiązaniu z brakiem zaufania do pomocy zinstytucjonalizowanej, niedostatecznej wiedzy o kwalifikacjach wymaganych na rynku pracy, brakiem wiedzy o systemie edukacyjnym oraz umiejętności poszukiwania pracy, prowadzi do nieprzystosowania pracowników niewykwalifikowanych do wymogów rynku pracy i zasilania szeregów bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy.

Omówienie tego, jakie kroki podjęliśmy, jakie osiągnęliśmy rezultaty i jakie są nasze refleksje związane z realizacją projektów wymaga odrębnego opracowania i mamy nadzieję na możliwość przedstawienia go zainteresowanym Czytelnikom w kolejnym artykule.

Europejski Fundusz Społeczny

Agata Wesołowska

Powiatowy Urząd Pracy Miasta Torunia

Co znaczy znak EFS?

Zamiast wstępu

Na stronie internetowej poświęconej promocji projektów realizowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego¹ możemy przeczytać taką oto wypowiedź jednego z użytkowników, podpisanego jako ‘wolontariusz’: „dlaczego nie ma tu wyjaśnienia, dlaczego właśnie takie logo dla EFS i co ono symbolizuje”². Słowa te świadczą, że nadal, mimo licznych już doświadczeń wielu różnych instytucji – w tym powiatowych urzędów pracy – we wdrażaniu projektów współfinansowanych z EFS, wiedza na ten temat jest dalece niewystarczająca.

Zamiarem moim i podstawowym celem niniejszego tekstu jest jej pogłębienie poprzez ukazanie Europejskiego Funduszu Społecznego w perspektywie nie tylko „wizualnej”, a więc antropologicznej, związanej z europejską symboliką i wytworzoną przez nią specyficzną „ikonosferą” (logo EFS i UE), lecz także historyczno-gospodarczej.

Fundusze strukturalne

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) stanowi kluczowy instrument służący wspieraniu działań podejmowanych przez Wspólnotę Europejską w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia, a także rocznych Wy-

¹ <http://www.efs.gov.pl/Promocja+EFS/Promocja+i+logo+EFS.htm>.

² Pisownia oryginalna; wpis dokonany 25 listopada 2005 r.

tycznych Unii dotyczących zatrudnienia. Oznacza to, że EFS jako jeden z czterech funduszy strukturalnych³ został powołany w celu wspierania wspólnotowej polityki społecznej. Tym samym umożliwia finansowanie działań i inicjatyw państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania bezrobociu oraz rozwoju zasobów ludzkich, takich jak: kursy i szkolenia zawodowe, stypendia, staże i praktyki zawodowe, doradztwo i informacja zawodowa, pośrednictwo pracy, analizy, badania oraz prognozy dotyczące rynku pracy.

Ogólnie możemy przyjąć, że celem EFS, podobnie jak pozostałych funduszy strukturalnych, jest realizacja polityki społecznej Unii Europejskiej. Zasadnicze jej zadanie polega zaś na udzielaniu pomocy gorzej rozwiniętym regionom i sektorom gospodarek państw członkowskich, prowadzącej do sukcesywnego niwelowania różnic w poziomie rozwoju i życia pomiędzy poszczególnymi krajami bądź obszarami. Dzięki funkcjonowaniu funduszy strukturalnych możliwe stało się wspieranie restrukturyzacji i modernizacji słabiej rozwiniętych gospodarek krajów UE, np. portugalskiej, greckiej, hiszpańskiej czy polskiej⁴. Działania te przyczyniają się do zwiększenia spójności ekonomicznej i społecznej Unii, ponieważ fundusze kierowane są do tych sektorów gospodarki i regionów, które charakteryzują się największym opóźnieniem wobec unijnej średniej. Tak więc fundusze strukturalne mają pomóc władzom centralnym i regionalnym słabiej rozwiniętych obszarów w rozwiązaniu ich podstawowych problemów ekonomicznych, a co za tym idzie – społecznych.

U podstaw unijnej polityki strukturalnej, wpływając na efektywność i jednolitość podejmowanych działań, leży pięć podstawowych zasad: **zasada subsydiarności (pomocniczości), koncentracji, wieloletniego pro-**

³ Poza Europejskim Funduszem Orientacji i Gwarancji Rolnej (EFOiGR), Europejskim Funduszem Rozwoju Regionalnego (EFRR) oraz Finansowym Instrumentem Orientacji Rybołówstwa (FIWR).

⁴ Szacuje się, że opóźnienie gospodarczo-społeczne Polski w stosunku do najbogatszych krajów Unii przed naszą akcesją do Wspólnoty wynosiło około 30 lat. Podaję za: Maciej Kuczewski i Stanisław Zawiański, *50 pytań o Unię Europejską*, publikacja wydana na zlecenie ówczesnego Pełnomocnika Rządu ds. Informacji Europejskiej, Wydawnictwo „Skorpion”, Warszawa 2002, s. 30.

gramowania, partnerstwa i dodatkowości. Zasady te zostały sformułowane podczas pierwszej reformy funduszy strukturalnych w 1988 r. jako wynik doświadczeń zdobytych przez Komisję Europejską i mają na celu koordynację oraz wspieranie polityk regionalnych państw członkowskich, kształtując jednocześnie ład aksjonormatywny w Europie. Poniżej pozwolę sobie na krótkie scharakteryzowanie każdej z tych zasad.

Cele i zasady

Zasada subsydiarności (pomocniczości) głosi, że działania na poziomie wspólnotowym podejmowane są jedynie wówczas, kiedy dany cel nie może zostać osiągnięty na poziomie niższym: lokalnym, regionalnym lub krajowym. Zasada ta może być więc interpretowana jako postulat interwencji Unii w możliwie najmniejszym stopniu, niezbędnym do realizacji określonych zadań.

Natomiast **zasada koncentracji** wskazuje na potrzebę skupienia środków finansowych pochodzących z funduszy strukturalnych na realizacji ograniczonej liczby najważniejszych zadań. Są to tzw. priorytety Unii, posiadające kluczowe znaczenie dla zachowania i zwiększenia jej spójności społeczno-ekonomicznej.

Z zasadą koncentracji skorelowana jest zasada programowania wieloletniego. Mówi ona o niezbędności wypracowywania długofalowych programów rozwoju, ustalanych na podstawie wspólnych negocjacji i partnerskiego procesu decyzyjnego, prowadzącego do *consensusu*.

Związana jest z nią zasada partnerstwa, ujmowana jako konieczność uzgadniania wszelkich ustaleń na wszystkich etapach procedury programowania. Partnerami są zarówno przedstawiciele władz publicznych, jak i prywatni inwestorzy, instytucje finansowe, związki zawodowe, firmy szkoleniowe, wyższe uczelnie czy organizacje pozarządowe działające w tzw. trzecim sektorze (fundacje, stowarzyszenia, itp.).

Ostatnia już z interesujących nas zasad, mianowicie **zasada dodatkowości** głosi, że aby pomoc wspólnotowa mogła być skuteczna i racjonalnie wydatkowana, musi stanowić jedynie uzupełnienie środków przeznacza-

nych na konkretne działanie przez poszczególne państwa członkowskie, zgromadzonych przez władze lokalne, regionalne lub krajowe.

Omówione powyżej zasady przyświecają także działalności Europejskiego Funduszu Społecznego. Zastanówmy się zatem, na czym polega jego specyfika? Co odróżnia EFS od pozostałych Funduszy, decydując o jego autonomicznym charakterze i efektywności działań podejmowanych w jego ramach?

Europejski Fundusz Społeczny

Otóż Europejski Fundusz Społeczny wspiera te przedsięwzięcia, których najważniejszym zadaniem jest przeciwdziałanie bezrobociu i rozwój zasobów ludzkich poprzez zwiększenie poziomu zatrudnienia, zapewnienie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz zagwarantowanie trwałego, harmonijnego rozwoju społeczno-gospodarczego.

Obszary wsparcia EFS wyznacza Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego nr 1784/1999⁵. Należą do nich, poza wspomnianym wyrównywaniem szans zawodowych kobiet i mężczyzn:

- aktywna polityka rynku pracy,
- przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego,
- kształcenie ustawiczne (kształcenie permanentne, edukacja dorosłych),
- doskonalenie kadr gospodarki oraz rozwój przedsiębiorczości.

W ramach wymienionych obszarów wsparcia realizowane są priorytetowe zadania EFS. Obejmują one⁶:

1. Aktywną politykę rynku pracy, czyli:
 - przeciwdziałanie i zapobieganie bezrobociu,
 - przeciwdziałanie zjawisku długotrwałego bezrobocia, zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet,

⁵ http://www.up.gov.pl/efs/index.php?o=Słowniczek_EFS.

⁶ <http://www.koszefs.pl/?cat=efs&page=main&id=3>.

- ułatwianie ponownej integracji długotrwale bezrobotnych z rynkiem pracy,
 - wspieranie integracji zawodowej ludzi młodych.
2. Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego, czyli:
- ograniczenie zjawiska marginalizacji społecznej i przygotowanie osób narażonych na wykluczenie społeczne do wejścia na rynek pracy,
 - utrzymanie zatrudnienia lub umożliwienie powrotu do czynnego życia zawodowego.
3. Kształcenie ustawiczne, czyli:
- ułatwienie i polepszenie dostępu do rynku pracy oraz integrację z nim,
 - podwyższenie i utrzymanie potencjału zatrudnieniowego osób,
 - promowanie mobilności zawodowej poprzez zwiększanie dostępu do szkoleń zawodowych, edukacji oraz doradztwa zawodowego i personalnego,
 - podwyższenie lub zmianę kwalifikacji i umiejętności zawodowych.
4. Doskonalenie kadr gospodarki (promocja potencjału adaptacyjnego) oraz rozwój przedsiębiorczości, czyli:
- promocję wykwalifikowanej kadry pracowniczej, przeszkolonej i zdolnej do adaptacji do zmiennych warunków rynku pracy,
 - popieranie innowacyjności i potencjału adaptacyjnego w zakresie organizacji pracy,
 - rozwijanie przedsiębiorczości oraz warunków sprzyjających tworzeniu miejsc pracy i podwyższaniu kwalifikacji,
 - rozwój potencjału ludzkiego w sferze badań, nauki i nowoczesnych technologii (propagowanie idei społeczeństwa informacyjnego oraz gospodarki opartej na wiedzy).
5. Zwiększanie dostępu i uczestnictwa kobiet na rynku pracy, czyli:
- integrację, a często reintegrację z rynkiem pracy,
 - planowanie i rozwój ścieżki kariery zawodowej,
 - zwiększenie dostępu kobiet do tworzonych miejsc pracy,
 - pomoc w zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej,

- niwelowanie skutków oddziaływania oraz przyczyn dyskryminacji ze względu na płeć zarówno w ramach pionowych, jak i poziomych struktur rynku pracy⁷.

Ponadto Europejski Fundusz Społeczny wspiera kwestie horyzontalne (wspólne dla całej Unii i jej poszczególnych członków) dotyczące rozwoju lokalnego oraz rozwoju zrównoważonego, a więc ekonomiczno-społecznego, dokonywanego przy jednoczesnym poszanowaniu praw przyrody i w trosce o środowisko naturalne.

Podjęmowane działania przyczyniają się do wzmocnienia więzi wspólnot terytorialnych, poprawy jakości życia społeczności lokalnych oraz zwiększenia zaangażowania mieszkańców i władz w rozwój społeczno-gospodarczy regionu. Dzięki temu kształtują otwartą, prospołeczną, a jednocześnie przedsiębiorczą postawę w społeczeństwie obywatelskim. Możemy tu także zaobserwować koegzystencję nurtu „kosmopolitycznego” (ogólnego, wspólnotowego), a więc istnienie świadomości i autoidentyfikacji europejskiej, z identyfikacją regionalną czy wręcz lokalną (glokalizacja).

Natomiast rozwój społeczeństwa informacyjnego oznacza działania skierowane na podwyższenie poziomu technologicznego poprzez podniesienie umiejętności korzystania z multimedialnych technik informacyjno-komunikacyjnych, szerzenie wiedzy na temat nowoczesnych form zarządzania i organizacji pracy (np. telepraca, *e-commerce*) oraz podwyższanie poziomu wykształcenia społeczeństwa (kształcenie ustawiczne, w tym edukacja przez Internet)⁸.

Wszystko to sprawia, że EFS posiada znaczący wkład w obserwowany rozkwit społeczeństwa poindustrialnego w Europie, opartego na wiedzy oraz efektywnym, najczęściej elektronicznym, generowaniu, przetwarzaniu i transferze informacji.

⁷ Kwestia równości szans stanowi istotny element wszystkich działań współfinansowanych z EFS. Odnosi się ona w szczególności do promowania równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, wyrównywania możliwości edukacyjnych i szans na rynku pracy osób narażonych na ekskluzję społeczną, w tym osób zamieszkałych na terenach wiejskich oraz osób niepełnosprawnych.

⁸ Tamże.

Tak istotne rezultaty nie byłyby jednak możliwe bez wypracowanych przez dziesięciolecia działalności Funduszu odpowiednich procedur i wzorców postępowania. Prześledźmy zatem historię Europejskiego Funduszu Społecznego.

Krótki rys historyczny

EFS powołano w 1957 roku na podstawie artykułu 123 Traktatu o EWG jako pierwszy Fundusz Strukturalny Wspólnoty Europejskiej. Jego pierwsze zastosowanie w praktyce miało miejsce już trzy lata później. Od momentu powstania do dnia dzisiejszego EFS ewoluował wielokrotnie, aby jak najlepiej dostosować się do dynamicznie zmieniającej się sytuacji polityczno-gospodarczej, stawiającej kolejne wyzwania przed europejską polityką zatrudnienia.

Próba periodyzacji dziejów EFS obejmuje następujące okresy:

- początek, a więc lata 1957–1971,
- reformę z 1971 roku,
- poprawki z roku 1977 i 1978,
- okres 1983–1988,
- 1989–1993 – czas fundamentalnych zmian,
- czas przeglądu: 1993–1999,
- szczyt w Luksemburgu w 1997 roku,
- ustalenia w Cardiff (1998 rok) i Kolonii (1999 rok),
- strategię lizbońską (2000 rok)⁹.

To właśnie w Lizbonie w marcu 2000 roku odbył się nadzwyczajny szczyt Unii poświęcony zatrudnieniu, reformom gospodarczym i spójności społecznej. Rada Europejska przyjęła na nim strategiczny cel na nadchodzące dziesięciolecie, polegający na wykorzystaniu zachodzących zmian techniczno-technologicznych na rzecz uzyskania przez gospodarkę europejską maksymalnej konkurencyjności i szybkiego tempa wzrostu (co naj-

⁹ Zainteresowanych historią EFS odsyłam na stronę internetową <http://www.koszeffs.pl/?cat=efs&page=main&id=4>.

mniej 3% rocznie), aby stworzyć dogodne warunki do pełnego zatrudnienia i zwiększenia stopnia spójności pomiędzy poszczególnymi krajami członkowskimi. Jednocześnie Rada Europejska uznała za realne do osiągnięcia zwiększenie do 2010 roku średniej stopy zatrudnienia w Unii Europejskiej z obecnych 61% do 70%, a wśród kobiet z 51% do ponad 60%. Drogą do zapewnienia Europie korzystnej pozycji w światowym układzie geopolitycznym i ekonomicznym ma stać się kształcenie permanentne wszystkich mieszkańców Starego Kontynentu, w tym Polaków, a także stworzenie europejskiej strefy naukowo-badawczej¹⁰.

Szczyt Unii w Lizbonie przyczynił się do rozpropagowania celów i założeń Wspólnoty realizowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, a tym samym do promocji Funduszu i samej UE.

Jak promować?

Zgodnie z Wytycznymi pn. *Jak promować projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*, przygotowanymi na podstawie Rozporządzenia Komisji Europejskiej Nr 1159/2000/WE, projektodawcy, w tym powiatowe urzędy pracy, mają obowiązek zadbać, by odbiorcy ich działań wiedzieli, że projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej¹¹. Fakt ten powinien także być wiadomy dla wszystkich innych osób, które mają styczność z projektem. Dlatego też projekt musi być odpowiednio oznakowany.

Wkład Unii Europejskiej i EFS pokazywany jest poprzez umieszczenie w widoczny sposób logo EFS i adnotacji o dofinansowaniu projektu przez Unię oraz logo Wspólnoty (flagi europejskiej). Dotyczy to przede wszystkim oznaczania:

¹⁰ Zob. np. <http://www.strategializbonska.pl/>, <http://www.strategializbonska.pl/news.php?id=50>.

¹¹ <http://www.efp.gov.pl/Promocja+EFS/Promocja+i+logo+EFS.htm>.

- plakatów,
- publikacji (broszur, ulotek, folderów),
- pomieszczeń, w których realizowane są projekty,
- sprzętu zakupionego w ramach projektu,
- dyplomów, zaświadczeń, certyfikatów,
- pism firmowych, zaproszeń, umów, korespondencji,
- pozostałych dokumentów,
- stron internetowych i środków audiowizualnych¹²,
- imprez promocyjnych (targi, konferencje, pokazy, sympozja, seminaria),
- gadżetów w postaci np. długopisów czy kubków.

Innymi formami promocji EFS mogą być: kwestionariusze, przesyłki pocztowe, oferty pracy, oznakowanie pomieszczeń, w których pracuje personel projektu i którego wynagrodzenie jest współfinansowane z EFS.

Należy pamiętać, że logo może być wykorzystywane jedynie przez instytucje zaangażowane w zarządzanie i wdrażanie EFS oraz przez beneficjentów, którzy podpisali umowę dofinansowania projektu. W pozostałych przypadkach logo wykorzystuje się jedynie do promocji Funduszu, po uzyskaniu pisemnej zgody dyrektora Instytucji Zarządzającej. Dlatego też zabronione jest na przykład wykorzystywanie logo do promowania szkoleń, które nie uzyskały dofinansowania z EFS.

Logo EFS

Wracając do przytoczonego na wstępie pytania postawionego przez ‘wolontariusza’, możemy odpowiedzieć, że podstawowe logo Europejskiego Funduszu Społecznego składa się z trzech liter: E, F oraz S i umieszczonych nad nimi pięciu gwiazd¹³. Logotyp EFS występuje również w wersji rozszerzonej, opatrzonej opisem użytego skrótu¹⁴.

¹² Oprócz informacji o udziale UE w projekcie, logo Funduszu i logo UE powinny się tam znaleźć również linki do stron internetowych: www.efs.gov.pl i www.europa.eu.int.

¹³ Wytyczne... nie dopuszczają żadnych modyfikacji zarówno w napisie EFS, jak i występujących ponad nim gwiazdach oraz we wzajemnych relacjach między tymi elementami.

¹⁴ Czcionka zastosowana w napisie *Europejski Fundusz Społeczny* to Humnst777LtCnPl.

Przy wykorzystywaniu logo EFS należy zwrócić szczególną uwagę, aby:

- proporcje pozostały niezmienione przy jego powiększaniu i zmniejszaniu,
- powyżej i poniżej logo pozostało wolne miejsce szerokości co najmniej połowy wysokości litery „E”,
- po bokach logo pozostało wolne miejsce na szerokość litery „S”,
- jeśli pozwala na to technika reprodukcji, należy stosować pełną podstawową wersję kolorystyczną¹⁵,
- w przypadku braku możliwości zamieszczenia logo we wzorze dokumentu można je zamieścić w postaci pieczętki lub naklejki,
- logo nie powinno być mniejsze niż 10 mm (wysokość)¹⁶, zaś logo z podpisem nie mniejsze niż 23 mm,
- należy zachować tzw. pole podstawowe i ochronne¹⁷,
- zabronione jest ingerowanie w znak, np. poprzez dodawanie liczby gwiazd oraz jego deformowanie,
- znakiem można manewrować tylko do 45°,
- nie wolno zmieniać kolorystyki znaku,
- nie wolno zamieszczać znaku na tłach innych niż białe (w sposób niezgodny z zasadami),
- w szczególnych sytuacjach dopuszcza się stosowanie graweru, haftu, tłoczenia, wypalania i innych technik na wybranych materiałach promocyjnych, np. wizytownikach czy koszulkach,
- w indywidualnych przypadkach, np. animacjach, ewentualne odstępstwa od wymienionych zasad są możliwe, lecz jedynie po wyrażeniu zgody przez Instytucję Zarządzającą.

¹⁵ Logo EFS posiada następujące kolory: Niebieski Panteon reflex – powierzchnia prostokąta oraz Żółty Panteon – powierzchnia gwiazd. Podstawowa wersja logo umieszczona jest na białym tle. Przy zamieszczaniu symbolu w pełnej wersji kolorystycznej na dowolnym kolorze tła, symbol powinien być umieszczany na białym prostokącie o parametrach pola podstawowego.

¹⁶ Wielkość minimalna nie znajduje zastosowania w przypadku gadżetów reklamowych, np. długopisów czy coraz bardziej popularnych „smyczy”.

¹⁷ Zob. *Wtyczne...*, s. 9 i 11.

Flaga europejska

Tymczasem logo Wspólnoty stanowi flaga europejska, przedstawiająca dwanaście gwiazd w miejscu godzin na tarczy zegara umieszczonych na lazurowym tle. Liczba gwiazd, podobnie jak w przypadku znaku EFS, jest niezmienna. Logo UE ma zatem kształt niebieskiej prostokątnej flagi, której długość stanowi 1 i ½ szerokości.

Gwiazdy zostały umieszczone w równych odległościach od siebie, tworząc niewidzialny okrąg, którego środek stanowi przecięcie się przekątnych prostokąta. Kolory flagi są identyczne jak logo EFS: Niebieski Panteon reflex (prostokąt) oraz Żółty Panteon (gwiazdy). Pomysłodawcami flagi europejskiej byli hiszpański dyplomata Salvadore de Madariaga y Roja oraz francuski plastyk Arsen Heitz¹⁸.

Logo Unii należy umieszczać na wszystkich materiałach związanych z realizacją projektów współfinansowanych z funduszy strukturalnych wraz z informacją o współfinansowaniu projektu przez Wspólnotę. Emblemat Unii umieszczany jest również na materiałach, na których znajduje się flaga Polski lub regionu.

Zmiana kolorów flagi dopuszczalna jest tylko w uzasadnionych przypadkach. W sytuacji, gdy jedynym dostępnym kolorem jest czerń, prostokąt powinien posiadać czarną obwódkę, a gwiazdy powinny mieć również kolor czarny i zostać zamieszczone na białym tle.

Dodatkowe informacje dostępne są na stronie internetowej Generalnego Sekretariatu Komisji Europejskiej http://europa.eu.int/abc/symbols/emblem/graphics1_pl.htm¹⁹.

Słowo zakończenia

Miejmy nadzieję, że omówione przez mnie w powyższym tekście właściwe oznakowanie projektów wdrażanych z Europejskiego Funduszu Społecznego przyczyni się do ich odpowiedniej promocji, a dzięki temu – jeszcze większej efektywności.

¹⁸ Za: Maciej Kuczewski i Stanisław Zawiślański, op. cit., s. 61.

¹⁹ Kontakt e-mailowy z Departamentem Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym MRR w sprawach dotyczących promocji EFS: Daniel.Predkopowicz@mrr.gov.pl oraz Marcin.Krauzowicz@mrr.gov.pl.

Przydatne linki:

1. Strona funduszy strukturalnych UE
www.fundusze-strukturalne.gov.pl.
2. Strona Europejskiego Funduszu Społecznego
www.efs.gov.pl.
3. Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego
www.zporr.gov.pl.
4. Fundusze strukturalne Unii Europejskiej dla NGO
www.fs.ngo.pl.
5. Fundusze strukturalne na lata 2007–2013
www.nsro.ngo.pl.
6. Krajowy Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego
www.koszefs.pl.

Informacje – wydarzenia – wiadomości

Elżbieta Żywiec-Dąbrowska

Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej

Komenda Główna OHP

„Zawodoznawstwo w planowaniu kariery” – informacja o nowej publikacji Krystyny Lelińskiej

Ochotnicze Hufce Pracy mają przyjemność zakomunikować, że w najbliższym czasie ukaże się nowa publikacja autorstwa Krystyny Lelińskiej nt. **Zawodoznawstwo w planowaniu kariery**.

Autorka publikacji – dr Krystyna Lelińska jest doświadczonym specjalistą z zakresu zawodoznawstwa. Od wielu lat – w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych zajmowała się opracowywaniem kolejnych wydań Klasyfikacji Zawodów i Specjalności oraz opisywaniem zawodów. Posiada również duże doświadczenie w kształceniu i doskonaleniu zawodowym doradców zawodowych.

Opracowanie Krystyny Lelińskiej **Zawodoznawstwo w planowaniu kariery** jest publikacją skierowaną do doradców zawodowych zatrudnionych w mobilnych centrach informacji zawodowej, młodzieżowych centrach kariery, szkolnych ośrodkach kariery i innych instytucjach powołanych do udzielania pomocy młodzieży planujących karierę zawodową. Mogą z niej także korzystać studenci doradztwa zawodowego oraz słuchacze podyplomowych studiów w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego.

Publikacja ta ma na celu zapoznanie doradców zawodowych z dorobkiem zawodoznawstwa – często rozproszonym i nie zawsze dostępnym

– który ma szczególne znaczenie w gromadzeniu, tworzeniu i przekazywaniu informacji zawodowej młodzieży podejmującej pierwsze decyzje edukacyjno-zawodowe. Struktura publikacji jest dwuwarstwowa. Warstwa pierwsza jest związana z informacją zawodową, warstwa druga obejmuje egzemplifikację i analizę problemów z zakresu zawodoznawstwa uzupełnioną propozycją ćwiczeń praktycznych. W poszczególnych modułach przedstawiono wiedzę na temat istoty zawodoznawstwa wraz z jasnym i pełnym zdefiniowaniem stosowanych pojęć, klasyfikację zawodów będącą podstawą tworzenia informacji zawodowej, kategorie opisu zawodu, charakterystyki zawodów oraz nowe tendencje na rynku pracy.

Praca zawiera także propozycje ćwiczeń praktycznych, które umożliwią młodemu człowiekowi sprecyzowanie swoich preferencji zawodowych w oparciu o posiadane skłonności zawodowe. Prowadzą one do podejmowania racjonalnych decyzji edukacyjno-zawodowych zgodnych nie tylko z zainteresowaniami, ale także z potrzebami i trendami panującymi na rynku pracy.

Walorem publikacji jest zamieszczenie w aneksie krótkich, syntetycznych opisów zawodów – mini charakterystyk zawodów oraz „mini” Teczki Informacji o Zawodzie, która może być przykładem, w jaki sposób uczeń powinien gromadzić i opracowywać informację o preferowanym zawodzie.

Znaczenie informacji zawodowej, a przede wszystkim umiejętność zarządzania nią na rynku pracy podkreśla wiele dokumentów Unii Europejskiej.

Komisja Europejska definiując w strategii technologiczno-gospodarczej UE XXI w. pojęcie społeczeństwa informacyjnego pisze m.in. „zarządzanie informacją, jej jakość i szybkość przekazywania są kluczowymi czynnikami konkurencyjności”¹.

Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010 zawiera priorytet: ułatwienie dostępu do rzetelnych informacji, poradnictwa i doradztwa.

¹ Za Jakubowicz K.: Społeczeństwo informacyjne – spóźniony przybysz. W: Media a edukacja UAM, Poznań 1998 s. 27.

Transformacja gospodarcza, zmiany technologiczne w procesach produkcji, powstanie nowych zawodów sprawia, że nabyte umiejętności i kwalifikacje okazują się niewystarczające. Zmusza to wiele osób do podnoszenia kwalifikacji, a często nawet ich zmiany. Stąd konieczne jest dostarczanie aktualnej, pełnej informacji zawodowej, zgodnej z oczekiwaniami jej odbiorców.

W świetle powyższych rozważań prezentowana publikacja odpowiada na oczekiwania szerokiej grupy odbiorców: doradców zawodowych, nauczycieli i innych osób pracujących z młodzieżą. Publikacja uwzględnia współczesne tendencje poradnictwa zawodowego oparte na wspieraniu osób w samodzielnym planowaniu przez nie własnej kariery zawodowej.

Na podstawie problemów omówionych w publikacji każdy doradca zawodowy wybierze te elementy, które są mu aktualnie potrzebne w pracy z młodzieżą.

Autorem recenzji naukowej jest dr Grażyna Tadeusiewicz – specjalista z zakresu pedagogiki pracy i doradztwa zawodowego, wykładowca w Wyższej Szkole Humanistyczno-Ekonomicznej i wieloletni dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli w Łodzi.

Według recenzenta „...publikacja dr Krystyny Lelińskiej **Zawodoznawstwo w planowaniu kariery**, wpisuje się w najnowsze trendy związane z poradnictwem zawodowym, odpowiada na oczekiwania szerokiej grupy odbiorców.... Na podkreślenie zasługuje omawianie problemów z zakresu zawodoznawstwa w oparciu o odpowiednio dobraną teorię, co podnosi naukowo-poznawcze walory pracy...”

Redakcji naukowej dokonali: prof. Stefan Kwiatkowski, dr Leon Grela, Mieczysław Kijewski (przewodniczący).

Ochotnicze Hufce Pracy dziękują Autorce, Recenzentowi, Redaktorom oraz Wszystkim, którzy współpracowali przy wydaniu publikacji.

Mamy nadzieję, że publikacja ta wzbogaci zasoby wiedzy i umiejętności doradców zawodowych, inspirując ich do dalszych twórczych działań na rzecz młodzieży.

Artur Rozbicki

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

System edukacji zawodowej osób zaliczanych do grup ryzyka w Niemczech

W pierwszej połowie bieżącego roku „CEDEFOP” zorganizował wizytę studyjną dla specjalistów do spraw kształcenia zawodowego na temat integracji zawodowej i szkolenia młodych osób zaliczonych do grup szczególnego ryzyka. Wizyta została zorganizowana w Bonn w Republice Federalnej Niemiec. W wizycie wzięli udział przedstawiciele 10 państw europejskich, w tym: Wielkiej Brytanii, Irlandii, Holandii, Norwegii, Islandii, Łotwy, Rumunii Węgier, Cypru i Polski. Uczestnicy wizyty zapoznali się między innymi z następującymi zagadnieniami:

- omówienie niemieckiego systemu edukacyjnego,
- potrzeby szkoleniowe osób zaliczonych do grup ryzyka,
- nabywanie kwalifikacji zawodowych przez młodzież zagrożoną wykluczeniem,
- dostęp do szkoleń młodych emigrantów.

Wizyta była także okazją do wymiany informacji i doświadczeń pomiędzy uczestnikami oraz nawiązania kontaktów zawodowych.

Wizyta rozpoczęła się od prezentacji Pana Petera Thele z Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych, w której omówił on niemiecki system edukacji.

W Republice Federalnej Niemiec nie ma jednego, ogólnopaństwowego, systemu szkolnictwa. Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych zajmuje się jedynie koordynacją edukacji w państwie, a w szczególności pozaszkolnej edukacji zawodowej, doskonalenia nauczycieli, kształcenia ustawicznego i polityki dotyczącej szkolnictwa wyższego. Mimo, iż władze każdego z szesnastu krajów związkowych, mają prawo organizować szkolnictwo według własnych koncepcji i potrzeb, to jednak poszczególni ministrowie krajowi zajmujący się edukacją utrzymują stałe kontakty. Ich efektem są wspólnie wypracowane postanowienia z 1999 roku, dotyczące większego zharmonizowania systemu szkolnego, ujednoczenia typów szkół oraz wymagań programowych i egzaminacyjnych (zwłaszcza w zakresie egzaminów końcowych z języka niemieckiego, matematyki i języków obcych) oraz certyfikatów wydawanych przez szkolnictwo zawodowe.

Szczególnie ciekawą prezentację przygotowała pani Angelika Block-Meyer będąca również przedstawicielką niemieckiego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych. W swym wystąpieniu poruszyła problematykę szkolenia osób zaliczonych do grup ryzyka. Postawiła tezę, iż ukończenie szkolenia zawodowego jest najlepszym sposobem ochrony młodzieży przed bezrobociem. Z niemieckich statystyk wynika bowiem, że 39,8% wszystkich bezrobotnych stanowią osoby bez kwalifikacji zawodowych, zaś w grupie osób bezrobotnych do 25 roku życia osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowią 47,9%. Specyficzne dla niemieckiego rynku pracy jest to, że bardzo dużą grupę wśród osób bezrobotnych nie posiadających kwalifikacji zawodowych stanowią imigranci. Ponadto istnieje też duże zróżnicowanie geograficzne jeśli chodzi o niemiecki rynek pracy. Z innymi problemami borykają się landy wschodnie leżące na terenie byłego „NRD”, a z innymi tak zwane stare landy.

W związku z tym, działania Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań naukowych skupiają się na rozwijaniu nowych struktur wspierających rozwój i przygotowywanie szkoleń na poziomie regionalnym, tworząc sieć powiązań z udziałem pracodawców, szkół, instytucji szkoleniowych, agencji pośrednictwa pracy itp., mających na celu wprowadzanie ujednoczonych modułowych programów kształcenia zawodowego przez instytucje szko-

leniowe. Duża uwaga skupiana jest także, na programach skierowanych do młodych osób pochodzących ze środowisk emigranckich, które stanowią szczególnie trudną grupę, ze względu na ich specyficzne potrzeby, takie jak np. nieznaną języka niemieckiego.

Przykładem działań adresowanych do grup szczególnego ryzyka jest program pilotażowy wyrównywania szans młodych skazanych realizowany w Wiesbaden. Program obejmuje młodych więźniów, zarówno kobiet jak i mężczyzn, w szczególności emigrantów nie posiadających żadnych kwalifikacji zawodowych lub niepełne kwalifikacje. Więźniowie objęci są zarówno programem szkolnym jak i programem szkoleń zawodowych poprzedzonych testami kompetencyjnymi, psychologicznymi i motorycznymi. Program szkoleń zawodowych uwzględnia wyniki tych testów. Uczestnicy programu mają możliwość zakończenia nauki egzaminem i uzyskania potwierdzenia nabytych kwalifikacji zawodowych.

Agnieszka Majcher-Teleon

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Inwestowanie i finansowanie kształcenia zawodowego

Unia Europejska stoi obecnie przed szeregiem wyzwań związanych z kształceniem zawodowym i ustawicznym, takimi jak m.in. kurczenie się rynku pracy dla osób z niskimi kwalifikacjami, starzenie się siły roboczej, zmiana technologiczna i rosnąca rola innowacyjności, niski poziom ruchliwości międzynarodowej i regionalnej, wreszcie niedopasowanie popytu i podaży kwalifikacji. W pierwszej połowie bieżącego roku w Budapeszcie (Węgry) odbyła się konferencja pt „Investment and Financing of VET” („Inwestowanie i finansowanie kształcenia zawodowego”), podczas której podjęto dyskusje nt. optymalnego wykorzystania zasobów w celu poprawy kształcenia zawodowego, rozwijania kształcenia ustawicznego oraz reform modeli publicznego i prywatnego finansowania kształcenia zawodowego i ustawicznego. Szczególne miejsce w tych dyskusjach zajęła także kwestia wykorzystania środków EFS oraz ZPORR w osiągnięciu ww. celów. W konferencji udział wzięli przedstawiciele Komisji Europejskiej, Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego – CEDEFOP, przedstawiciele ministerstw i innych podmiotów działających w sferze kształcenia ustawicznego w różnych krajach europejskich.

Paneliści zgodnie zinterpretowali motywę stojące za ideą współfinansowania jako najbardziej optymalnego sposobu wykorzystania zasobów,

tj. ograniczone środki publiczne, niewystarczające środki prywatne oraz liczne korzyści, jakie inwestowanie w kwalifikacje przynosi wszystkim stronom: osobom prywatnym (wyższe zarobki, rozwój zawodowy), firmom (wyższa produktywność, konkurencyjność i adaptacja do zmian technologicznych), państwu (wyższe podatki i niższe transfery społeczne), społeczeństwu (wzrost gospodarczy, spójność społeczna, wyższy poziom uczestnictwa w życiu publicznym i kulturze). Używając podobnego klucza zidentyfikowano również szereg mechanizmów finansowania kształcenia zawodowego i ustawicznego, stosowanych w różnych krajach europejskich. Są to:

- W odniesieniu do osób prywatnych: ulgi podatkowe (Austria, Niemcy, Holandia), pożyczki (Norwegia, Wielka Brytania), vouchery (Austria, Belgia), indywidualne konta szkoleniowe (Holandia, Hiszpania, Wielka Brytania), wnoszenie czesnego za naukę (Dania, Polska, Rumunia, Wielka Brytania), tzw. *payback clauses* (Luksemburg)
- W odniesieniu do przedsiębiorstw: ulgi podatkowe (Austria, Holandia, Luksemburg, Włochy), zwolnienie z podatków/składka (typu „płać lub kształć” jak we Francji), system składek i grantów (Węgry, Hiszpania, Cypr), vouchery (Belgia), granty (Irlandia).

Największymi wyzwaniem stojącymi przed UE w kontekście finansowania kształcenia zawodowego są wg CEDEFOP:

- 1) kierowanie środków tam, gdzie ekonomiczne i społeczne zwroty z tej inwestycji są najwyższe i wiążą się z wymogiem efektywności i sprawiedliwości,
- 2) uwidocznienie zysków w celu zredukowania niepewności dotyczącej opłacalności inwestycji w kształcenie,
- 3) unikanie asymetrii między tymi, którzy ponoszą koszty, a tymi którzy uzyskują korzyści w celu zmniejszenia ryzyka niedofinansowania,
- 4) uniemożliwienie zaistnienia tzw. efektu Mateusza (ci, którzy już mają, dostaną jeszcze więcej, tym, którzy mają mało, zostanie to odebrane),
- 5) uniknięcie tzw. *deadweight effect* (wspierania działań, które zostałyby i tak podjęte bez owego wsparcia),

- 6) ostrożne określenie wymagań formalnych, by uniknąć niepotrzebnych kosztów administracyjnych,
- 7) uzyskanie efektu synergii między działaniami różnych podmiotów,
- 8)) zapewnienie rzetelnej ewaluacji.

Podobne konkluzje wynikają z szeregu badań prowadzonych w ostatnich latach, by wspomnieć choćby Przegląd Tematyczny OECD nt. uczenia się dorosłych z lat 2000–2004, w którym Polska brała aktywny udział¹.

Obserwując trendy w obszarze kształcenia zawodowego w Unii Europejskiej stwierdzono, iż wydatki publiczne na kształcenie w nowych i starych państwach Unii pozostają na podobnym poziomie, natomiast w krajach kandydujących są zdecydowanie niższe. Poziom wydatków prywatnych jest generalnie niski, natomiast priorytetem w wielu krajach jest szkolnictwo wyższe. Faktem jest też, iż kształcenie zawodowe zostało zaniedbane w okresie transformacji ustrojowej i nadal występują trudności z reformą tego sektora edukacji.

Jednocześnie zauważa się wzrost środków i mechanizmów stymulujących do uczestnictwa w edukacji. O ile wzrost środków publicznych stoi pod znakiem zapytania, to w ostatnim okresie pojawiły się takie inicjatywy jak: fundusze szkoleniowe i ulgi podatkowe dla firm i osób fizycznych. Również zaangażowanie sektora prywatnego, rodziców, środków własnych szkół oraz rola przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Zmienione zostały również ramy instytucjonalne w kierunku coraz większej autonomii i decentralizacji. W przypadku początkowego kształcenia zawodowego w większości omawianych krajów została zrestrukturyzowana sieć szkół, zwiększyła się liczba uczniów w klasach, wprowadzono mechanizmy finansowania oparte na wynikach i systemy akredytacji. W przypadku kształcenia ustawicznego pojawiły się w wielu krajach ulgi podatkowe, fundusze szkoleniowe, fundusze pracy, specjalne wsparcie dla małych i średnich przedsiębiorstw, urlopy szkoleniowe dla pracowników i sys-

¹ Dwa raporty z tych badań, przetłumaczone przez MPiPS na język polski, ukazały się w serii „Biblioteczka Rynku Pracy”.

tem pożyczek. Wyzwaniami pozostają wciąż: zapewnienie odpowiedniej równowagi między kształceniem zawodowym a szkolnictwem wyższym, kwestie jakości i równych szans oraz spójność działań.

W drugiej części konferencji zaprezentowano szereg szczegółowych rozwiązań krajowych dotyczących współfinansowania lub wykorzystania Europejskiego Funduszu Społecznego (m.in. przedstawicielka MPiPS zaprezentowała główne założenia Funduszu Szkoleniowego wprowadzonego w Polsce ustawą z 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*). Interesującą konkluzją wynikającą z prezentacji talonu szkoleniowego Austriackiej Izby Pracy jest problem wyważenia między atrakcyjnością instrumentu a stabilnością systemu jego finansowania. Dość nieoczekiwany sukces talonu szkoleniowego Austriackiej Izby Pracy, wynoszącego rocznie 100 Euro (lub 150 dla osób będących na urlopie rodzicielskim), wypłacanych z obowiązkowych składek na rzecz Izby Pracy w wysokości 0,5% dochodu brutto, w dużej mierze zaczyna mieć negatywny wpływ na jego właściwe funkcjonowanie, ponieważ rosnąca gwałtownie liczba chętnych zagraża wypłacalności systemu.

Ewa Flaszyńska

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Zwalczanie handlu ludźmi i pracy przymusowej

Nowa inicjatywa Międzynarodowej Organizacji Pracy

Przypuszczalne zyski z handlu ludźmi do pracy to 32 biliony dolarów USA rocznie. Handel ludźmi do pracy rozumiany jako nabór osób, ich przetrzymywanie, przewożenie lub wykorzystywanie w celach zarobkowych do pracy, z użyciem siły, na drodze oszustwa lub pod przymusem z zamiarem ich podporządkowania, uzależnienia finansowego lub zniewolenia, obejmuje co roku 2,45 mln osób, z tego najwięcej – 43% ludzi do świadczenia usług seksualnych. Będąc formą współczesnego niewolnictwa, handel ludźmi do pracy stanowi poważne pogwałcenie praw człowieka. Istnieje kilka form stosowanych praktyk wyzysku powiązanych z handlem ludźmi do pracy, jak praca za długi, praca przymusowa i zatrudnianie dzieci. Corocznie 12,3 mln osób jest porywanych do pracy przymusowej, z czego najwięcej na terenie Azji i Pacyfiku, Ameryki Łacińskiej i środkowej Afryki. Ofiary sprzedawane do pracy to bardzo niejednorodna grupa ludzi. Są nimi zarówno dzieci, młodzież, kobiety, jak i mężczyźni. Niektóre z tych osób przyjeżdżają do kraju legalnie na podstawie wiza zezwalającej na pracę, inne docierają nielegalnie.

Z inicjatywy Międzynarodowego Biura Pracy (MBP) rząd polski został dołączony do programu dotyczącego zwalczania handlu ludźmi

i pracy przymusowej. Krajami uczestniczącymi w programie są: Wielka Brytania, Niemcy, Portugalia, Ukraina, Rumunia oraz Mołdawia. Program finansowany jest przez Komisję Europejską, Dyрекcję Generalną ds. Wolności, Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości (AGIS) oraz Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Wielkiej Brytanii. Program jest wdrażany przy współpracy Międzynarodowego Centrum ds. Rozwoju Polityki Migracyjnej (ICMPD) oraz niemieckiego Stowarzyszenia Współpracy Technicznej (GTZ). Program ten ma przyczynić się do wzmocnienia kontroli i nadzoru administracyjnego nad prywatnymi agencjami zatrudnienia w celu wykrywania handlu ludźmi, werbowania do pracy przymusowej, ma zachęcać do lepszej współpracy partnerów na poziomie krajowym i międzynarodowym na rzecz walki z handlem ludźmi.

Strategia Międzynarodowej Organizacji Pracy w tym zakresie to:

- **Budowanie sojuszu/porozumienia między instytucjami rynku pracy a innymi agencjami pośredniczącymi w załatwianiu pracy;**
- **Promocja prawa pracy;**
- **Wspieranie zatrudnienia w tzw. grupach potrzebujących (osoby niepełnosprawne, wykluczone społecznie, itp.);**
- **Prowadzenie jasnej i klarownej polityki migracyjnej, monitoring procesów migracyjnych.**

W lipcu ub. roku w Londynie odbyła się pierwsza faza programu – warsztaty na szczeblu roboczym. Uczestnicy spotkania zostali zapoznani z międzynarodowymi statystykami dotyczącymi pracy przymusowej i handlu ludźmi. Ofiary są często izolowane, by nie mogły zwrócić się o pomoc. Nie mają pełnej swobody i zwykle są obserwowane, eskortowane i pilnowane przez współników handlarzy. Osoby sprzedawane do pracy często pochodzą z niestabilnych i zniszczonych ekonomicznie rejonów, ponieważ handlarze często wybierają społeczności bardziej podatne, poddane uciskowi, o wysokim stopniu analfabetyzmu i znikomych możliwościach ekonomicznych. W handlu ludźmi przytłaczającą większość

stanowią kobiety i dzieci. Ofiary zmuszane do pracy narażone są na różne formy przemocy fizycznej.

Następnym etapem programu są spotkania (w formie seminariów, konferencji lub warsztatów, trójstronne lub tylko międzyrządowe) organizowane w każdym z krajów biorących udział w programie, poświęcone kwestiom związanym z handlem ludźmi najbardziej dany kraj interesującymi. W Polsce takie warsztaty odbyły się w listopadzie 2005 r. i dotyczyły kontroli legalności zatrudnienia w różnych krajach. Działania kontrolne realizowane przez ustawowo upoważnione organy mają na celu eliminowanie lub ograniczanie występujących patologii na rynku pracy i dlatego szczególnie istotne jest takie umiejscowienie zadań kontrolnych, aby uzyskać jak największy efekt kontroli.

Kolejnym etapem projektu było spotkanie regionalne, które odbyło w końcu ub. roku w Kijowie. Temat ogólny spotkania “Preventing abuse in the recruitment of migrant workers” dotyczył działalności prywatnych agencji zatrudnienia w Europie. Podczas spotkania kraje uczestniczące omawiały sposoby prowadzenia prywatnych agencji zatrudnienia, rozwiązania prawne i współpracę tych agencji z publicznymi służbami zatrudnienia. Ze względu na trójstronny charakter MOP do udziału w spotkaniu, po raz pierwszy od momentu rozpoczęcia projektu, przyłączyli zostali przedstawiciele partnerów społecznych (ze strony polskich partnerów społecznych byli to przedstawiciele Konfederacji Pracodawców Polskich i Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”).

Trójstronna konferencja regionalna w Lizbonie była ostatnim, podsumowującym etapem projektu. Praca podczas Konferencji w szczególności koncentrowała się na aspektach prawnych, regulacyjnych i ramach administracyjnych dotyczących zwalczania handlu ludźmi do celów pracy przymusowej w regionie oraz na porównaniu ich do przykładowych rozwiązań występujących w UE. Spotkanie umożliwiło różnym instytucjom i ministerstwu zidentyfikowanie luk prawnych, barier w stosowaniu prawa. Spostrzeżenia te mogą przyczynić się do zmniejszenia bądź

eliminacji praktyk pracy przymusowej oraz do opracowania przyszłych planów zwalczania pracy przymusowej. Następnie zostały zaprezentowane i przedyskutowane metody zwiększania wykrywalności przypadków pracy przymusowej i wprowadzania prawa z wykorzystaniem takich mechanizmów jak inspekcja pracy oraz zachęcania do intensywniejszego reagowania pomiędzy instytucjami rządowymi i społeczeństwem obywatelskim. Do udziału w Konferencji ponownie zostały zaproszone trójstronne delegacje krajów uczestniczących w projekcie (poza Macedonią, która z przyczyn technicznych nie mogła wziąć udziału w Konferencji).

Dyskusja podczas Konferencji toczyła się w trzech panelach tematycznych:

1. Legislacja i wprowadzanie w życie prawa dotyczącego zwalczania pracy przymusowej i handlu ludźmi

Pomimo że są ogromne postępy w projektowaniu i wprowadzaniu regulacji prawnych dotyczących tematów pokrewnych do handlu ludźmi, mało jest dochodzeń i wyroków skazujących; jeśli są, to zwykle dotyczą handlu ludźmi, wykorzystywanymi do prac związanych ze świadczeniem usług seksualnych. Podczas tej sesji prelegenci podzielili się doświadczeniami dotyczącymi prowadzonych spraw, zakończonych pomyślnie. Rozważano zastosowanie praw obowiązujących w różnych krajach, tak aby osiągnąć większą skuteczność w ściganiu przestępstw. Wnioski, które padały podczas dyskusji to: konieczność ścisłej współpracy ze społeczeństwem i między instytucjami, jak również efektywna współpraca międzynarodowa. Podkreślano wielokrotnie potrzebę wzajemnego informowania się (przepływu informacji), jak również zwiększenia kompetencji inspekcji pracy, tak aby organ ten miał do dyspozycji możliwość skutecznego egzekwowania prawa i karania wszystkich form wykorzystywania w pracy.

2. Regulowanie i monitorowanie prywatnych agencji zatrudnienia

Praca przymusowa ma miejsce w większości sektorów, gdzie praca świadczona jest na bazie porozumień podwykonawczych, w sektorach

takich jak: budownictwo, rolnictwo i chałupnictwo. Kompleksowość tych struktur zatrudnieniowych, ukryta i prywatna natura zatrudnienia (prace domowe i sektor turystyczny), bliskie więzi rodzinne i wrażliwość ofiar (w niektórych etnicznych społeczeństwach) sprawia, że organy śledcze mają dość trudny dostęp do tych grup. Prywatne agencje zatrudnienia i inne pośredniczące instytucje pełnią ważną rolę w dopasowywaniu się do zmian zachodzących na rynku pracy. Jednakże jest coraz więcej dowodów na to, że niektóre z tych agencji świadczą usługi, działając tak naprawdę jako „prawna przykrywka” nielegalnej – kryminalnej działalności. Osoby są zatrudniane często przez pośrednika pracy do pracy przymusowej w różnorodnych sferach gospodarczych, takich jak: prace domowe, rolnictwo, budownictwo czy przemysł rozrywkowy. Brak jest regulacji i mechanizmów egzekwowania prawa, zapewniających właściwą prewencję i kontrolę prywatnych agencji zatrudnienia, w tym agencji „przykrywek”, których działalność prowadzi do nadużyć w stosunku do zwykle nieregularnie pracujących migrantów. Jako dobry przykład monitorowania rynku pracy podano działalność brytyjskiej Gangmasters Licencing Authority. W Wielkiej Brytanii każda agencja pracy, aby móc działać na rynku, musi uzyskać licencję. Koszt uzyskania licencji jest dość wysoki, zależny od wielkości przedsiębiorstwa (im większe przedsiębiorstwo, tym wyższy koszt licencji). Czas oczekiwania na licencję jest stosunkowo krótki, trwa do 10 dni. Dużą wagę przykładana się do sprawdzania legalności działania agencji pośrednictwa pracy – czas sprawdzania legalności licencji to zaledwie 10 minut.

3. Ochrona i wsparcie ofiar handlu, ludźmi do celów pracy przymusowej.

Dochodzenie i kryminalizacja osób handlujących ludźmi i zmuszającymi do pracy przymusowej są bardzo ważne, natomiast ochrona i rehabilitacja osób pokrzywdzonych jest podstawową odpowiedzialnością państw. Niezwykle ważne jest zapewnienie odpowiedniego wsparcia i programu ochronnego dla osób pokrzywdzonych, tak aby pozwolić im na powrót do normalnego życia i ponowny start.

Udział w programie zainicjowanym przez Międzynarodowe Biuro Pracy dotyczącym zwalczania handlu ludźmi i pracy przymusowej dowodzi, że Międzynarodowa Organizacja Pracy i odbywające się spotkania stanowią ważne i potrzebne forum dla podejmowania dyskusji nad zagadnieniami dotyczącymi pracy człowieka w wymiarze globalnym.

Statystyka rynku pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Informacja o bezrobociu w czerwcu 2006 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu czerwca br. wyniosła **2.487,6 tys. osób** i była **o 95,4 tys., tj. o 3,7% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Spadek liczby bezrobotnych (w granicach 5,1%–2,1%) wystąpił we wszystkich województwach, przy czym największy w:

zachodniopomorskim	5,1% (7,8 tys. osób),
lubuskim	4,6% (3,8 tys. osób),
podlaskim	4,3% (2,9 tys. osób),
pomorskim	4,3% (6,4 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie spadło o 285,4 tys. (10,3%). W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano słabszy spadek bezrobocia, na poziomie 172,2 tys. (5,7%).

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu czerwca br. osiągnęła **16,0%** w stosunku do ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,5 punktu procentowego**.

W czerwcu 2005 r. stopa bezrobocia wynosiła 18,0%.

Statystyka rynku pracy

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	24,7% (spadek do maja br. o 0,8 punktu),
zachodniopomorskim	22,4% (spadek do maja br. o 0,9 punktu),
lubuskim	21,0% (spadek do maja br. o 0,9 punktu),
kujawsko-pomorskim	20,2% (spadek do maja br. o 0,6 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	12,3% (spadek do maja br. o 0,4 punktu),
mazowieckie	12,8% (spadek do maja br. o 0,3 punktu),
wielkopolskie	12,9% (spadek do maja br. o 0,5 punktu),
podlaskie	13,8% (spadek do maja br. o 0,6 punktu).

Tabela 1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	2005			2006		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	95,3	3,2	19,4	93,7	3,3	18,0
luty	-0,4	0,0	19,4	-0,8	0,0	18,0
marzec	-41,9	-1,3	19,2	-43,8	-1,5	17,8
kwiecień	-94,8	-3,1	18,7	-118,5	-4,2	17,2
maj	-90,5	-3,1	18,2	-120,6	-4,5	16,5
czerwiec	-39,9	-1,4	18,0	-95,4	-3,7	16,0
I półrocze	-172,2	-5,7	18,0	-285,4	-10,3	16,0
lipiec	-18,4	-0,7	17,9			
sierpień	-25,7	-0,8	17,7			
wrzesień	-23,2	-0,7	17,6			
październik	-48,0	-1,7	17,3			
listopad	10,7	0,4	17,3			
grudzień	50,2	1,8	17,6			
II półrocze	-54,4	-1,9	17,6	x	x	x
razem	-226,6	-7,6	17,6	-285,4	-10,3	x

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu czerwca 2006 r., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W czerwcu br. **spadek** liczby bezrobotnych zanotowano zarówno w kategorii **osób poprzednio pracujących – o 84,5 tys. osób (4,3%), jak i w kategorii osób dotychczas nie pracujących – o 10,9 tys. (1,8%)**.

Należy zaznaczyć, że o spadku bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących w większym stopniu zdecydował spadek, o 56,5 tys. (6,1%), liczby bezrobotnych mężczyzn. Liczba kobiet w tej kategorii zmniejszyła się bowiem o 28,0 tys. (2,7%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących, w odniesieniu do maja br., liczba bezrobotnych mężczyzn była niższa o 10,8 tys. (4,4%), kobiet o 0,1 tys. (0,0%).

2.1.1. Spośród 132,0 tys. osób poprzednio pracujących, które w czerwcu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 4,1 tys. (3,1%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **97,6 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 3,1 tys. mniej niż w maju, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **3,9%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.377,5 tys.**, stanowiły w końcu czerwca **55,4%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do maja ich liczba spadła **o 28,1 tys. (2,0%)**, przy jednoczesnym wzroście udziału w bezrobociu ogółem o 1,0 punktu. Bezrobocie wśród mężczyzn spadło o 67,3 tys., przy dynamice wynoszącej 5,7%.

2.3. W czerwcu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się **o 40,5 tys. (3,7%), do poziomu 1.050,5 tys.**, stanowiąc **42,2%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 54,9 tys. osób (3,7%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 19,5 tys. osób**. W końcu czerwca bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **324,4 tys.**, stanowili **13,0%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu czerwca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,3 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 96 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców była niższa o 3 osoby (0,2%).

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W czerwcu do urzędów pracy zgłosiło się **83,4 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowano 94,9 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 36,2 tys. (38,2%), oraz 19,2 tys. (20,2%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostało **535,7 tys. bezrobotnych** tej kategorii, tj. **21,5%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 18,7 tys., tj. o 3,4%. Należy też zaznaczyć, że w omawianym miesiącu 7,3 tys. osób z tej kategorii utraciło status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

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

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **436,3 tys.**, stanowili **17,5%** bezrobotnych ogółem (w maju br. odpowiednio 445,5 tys. i 17,3%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 23,3 tys., odpływ 32,9 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 13,8 tys. (41,9%) podjęło pracę, 1,7 tys. (5,1%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu czerwca br. na poziomie **1.638,9 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **65,9%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 64,0 tys. osób, tj. 41,7% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 10,7 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 14,0 tys. osób.

Tabela 2. „Napływ” i „odpływ” wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w czerwcu 2006 r.

Czerwiec 2006	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	83,4	100,0	23,3	100,0	92,2	100,0
wyrejestrowani	94,9	100,0	32,9	100,0	153,4	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	36,2	38,2	13,8	41,9	64,0	41,7
- subsydiowanej	3,6	3,8	3,3	10,0	10,7	7,0
- niesubsydiowanej	32,6	34,4	10,5	31,9	53,3	34,7
rozpoczęcia szkolenia	5,8	6,1	1,0	3,0	6,8	4,4
stażu	13,4	14,1	x	x	2,1	1,4
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	x	x	0,7	2,1	5,1	3,3
stan w końcu miesiąca	535,7	21,5*	436,3	17,5*	1.638,9	65,9*

* do liczby bezrobotnych ogółem

W załączniku 3 przedstawiono jak w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r. kształtował się „napływ” oraz „odpływ” z bezrobocia osób do 25 roku życia.

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

4.1. W końcu czerwca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **693,5 tys. osób w wieku 25–34 lata**, stanowiąc **27,9%** ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba spadła o 85,0 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 0,2 punktu procentowego.

Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych są osoby **w wieku 45–54 lata**. W końcu czerwca br. w liczbie **611,2 tys.**, stanowiły one **24,6% wszystkich bezrobotnych**. Liczebność tej populacji od początku roku spadła o 49,0 tys., wzrósł natomiast o 0,8 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Tabela 3. Liczba i struktura bezrobotnych według grup wieku w końcu grudnia 2005 r. oraz w końcu czerwca 2006 r.

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2005		czerwiec 2006	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.773,0	100,0	2.487,6	100,0
wiek w latach:				
18–24	626,1	22,6	535,7	21,5
25–34	778,5	28,1	693,5	27,9
35–44	567,0	20,4	499,6	20,1
45–54	660,2	23,8	611,2	24,6
55–59	123,5	4,5	127,9	5,1
60–64	17,7	0,6	19,7	0,8

Spadek liczby oraz udziału w stosunku do ogółu bezrobotnych zanotowano również w grupach wiekowych 18–24 lata (o 90,4 tys. i 1,1 punktu procentowego) oraz 35–44 lata (o 67,4 tys. i 0,3 pkt). Wzrosło natomiast bezrobocie w starszych grupach wiekowych, tj. 55–59 lat i 60–64 lata, odpowiednio o 4,4 tys. osób i 0,6 pkt oraz 2,0 tys. osób i 0,2 pkt.

4.2. Utrzymującą się niekorzystną cechą bezrobocia jest **niski poziom wykształcenia bezrobotnych**. Najliczniejszą grupę stanowią osoby o wykształceniu gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego oraz zasadniczym zawodowym, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu czerwca br. wynosił odpowiednio 32,5% i 31,6%. Ich liczba na przestrzeni I półrocza br. spadła o 90,2 tys. oraz o 118,9 tys.

Spadek, wynikający z ogólnego obniżenia poziomu bezrobocia odnotowano także wśród bezrobotnych legitymujących się wykształceniem wyższym i średnim. Należy przy tym zaznaczyć, że udział procentowy bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym, mimo spadku ich liczby, był odpowiednio o 0,2 i o 0,8 punktu wyższy niż w końcu ubiegłego roku.

Tabela 4. Liczba i struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2005 r. oraz w końcu czerwca br.

Poziom wykształcenia	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2005		czerwiec 2006	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.773,0	100,0	2.487,6	100,0
wykształcenie:				
wyższe	152,4	5,5	134,6	5,4
policealne i średnie zawodowe	606,7	21,9	549,9	22,1
średnie ogólnokształcące	211,5	7,6	209,8	8,4
zasadnicze zawodowe	903,6	32,6	784,7	31,6
gimnazjalne i poniżej	898,8	32,4	808,6	32,5

4.3. W końcu czerwca w urzędach pracy pozostawało **1.260,5 tys. osób**, od ostatniego zarejestrowania których upłynęło ponad 12 miesięcy.

Statystyka rynku pracy

Stanowili oni **50,7%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2005 r. liczba osób tej kategorii spadła o 131,1 tys., wzrósł natomiast o 0,5 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Tabela 5. Liczba i struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia 2005 r. i w końcu czerwca 2006 r.

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2005		czerwiec 2006	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.773,0	100,0	2.487,6	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	197,0	7,1	179,2	7,2
1–3	410,1	14,8	250,7	10,1
3–6	369,3	13,3	341,2	13,7
6–12	405,0	14,6	456,0	18,3
pow. 12	1.391,6	50,2	1.260,5	50,7

5. Oferty pracy

W czerwcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **105,1 tys.** ofert pracy, czyli o **9,2 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 78,1% wszystkich ofert pracy** (82,1 tys.), natomiast 41,7 tys. ofert (39,6%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 18,8 tys. (17,9%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 15,9 tys. (15,1%) stanowiły staże dla bezrobotnych, 6,1 tys. (5,8%) miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy, 7,5 tys. (7,1%) prace społecznie użyteczne*.

* Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 23a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001, z późn.zm.) są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnych.

Statystyka rynku pracy

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

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 3,9 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego. Niższa też (o 1,1 tys.) była liczba skierowań na miejsca przygotowania zawodowego oraz do prac społecznie użytecznych (o 3,3 tys.). Wyższa natomiast liczba oferowanych skierowań na staże (o 2,3 tys.).

Od początku bieżącego roku do urzędów pracy wpłynęło 562,5 tys. ofert pracy, w tym 416,8 tys. (74,1%) z sektora prywatnego. W okresie sześciu miesięcy ubiegłego roku, wielkości te kształtowały się następująco – 431,9 tys. i 322,6 tys. (74,7%).

Tabela 6. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2005			2006		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,3	42,4	21,7	64,3	49,3	20,1
luty	62,8	46,3	29,1	73,3	53,7	30,0
marzec	73,0	53,5	35,3	99,4	71,4	41,6
kwiecień	84,1	60,6	38,9	106,1	74,3	42,7
maj	72,2	55,0	29,7	114,3	86,0	42,6
czerwiec	83,5	64,8	35,4	105,1	82,1	41,7
I półrocze	431,9	322,6	190,1	562,5	416,8	218,7
lipiec	82,0	63,8	35,8			
sierpień	84,4	65,5	34,3			
wrzesień	93,9	72,8	38,3			
październik	83,7	63,6	35,8			
listopad	60,7	48,9	20,3			
grudzień	48,6	37,4	17,3			
II półrocze	453,3	352,0	181,8	x	x	x
razem	885,2	674,6	371,9	562,5	416,8	218,7

6. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W czerwcu br. **zarejestrowanych zostało 201,7 tys. bezrobotnych** (o 4,8 tys. osób więcej niż w maju br.), **wyłączono z ewidencji 297,1 tys. osób** (o 20,4 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **129,0 tys. osób (43,4%) podjęło pracę**, z tego **112,4 tys. osób pracę nie-subsydiowaną i 16,6 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 6,7 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 3,8 tys. osób do robót publicznych, 3,6 tys. podjęło działalność gospodarczą, 2,0 tys. pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu **liczba podjęć pracy ogółem była o 19,8 tys. osób niższa** niż w maju. Spadek ten dotyczył zarówno pracy niesubsydiowanej (o 18,3 tys., w tym o 1,1 tys. pracy sezonowej), jak i podjęć pracy subsydiowanej (spadek o 1,5 tys.).

Spadła w niewielkim stopniu – o 0,1 tys. – liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tego tytułu wyrejestrowano 6,0 tys. osób (2,0%).

Z powodu rozpoczęcia **prac społecznie użytecznych** wyłączono z ewidencji 8,8 tys. osób (o 2,2 tys. **mniej** niż w poprzednim miesiącu), tj. 3,0% ogółu wyrejestrowanych.

Wzrosła liczba osób skierowanych na **staże** – o 3,0 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 14,4 tys. bezrobotnych (4,8% ogółu wyrejestrowanych).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **91,0 tys. osób**, tj. **30,6%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była niższa o 3,9 tys. osób, wyższy był natomiast – o 0,7 punktu – odsetek wyłączeń w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w czerwcu br. w porównaniu do maja br.

7. Podsumowanie

- ◆ **W czerwcu br. liczba bezrobotnych** w odniesieniu do poprzedniego miesiąca **zmniejszyła się o 95,4 tys. osób (3,7%)**. Silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mężczyzn, wśród osób poprzednio pracujących oraz wśród mieszkańców miast.
W czerwcu ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 39,9 tys. osób, tj. o 1,4%.
Od początku bieżącego roku bezrobocie spadło o 285,4 tys. osób, tj. o 10,3%, podczas gdy w analogicznym okresie w 2005 roku spadek był niższy i kształtował się na poziomie 172,2 tys. (5,7%).
- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 16,0% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do kwietnia była niższa o 0,5 punktu procentowego**. Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (24,7%), najniższa w małopolskim (12,3%).
W czerwcu 2005 roku stopa bezrobocia była wyższa o 2,0 punktu procentowego.
- ◆ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu czerwca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **535,7 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 436,4 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.638,9 tys. długotrwale bezrobotnych**. Osoby te stanowiły odpowiednio 21,5%, 17,5% i 65,9% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba bezrobotnych w kategorii do 25 roku życia spadła o 18,8 tys., w grupie powyżej 50 roku życia o 9,5 tys., bezrobotnych długotrwale o 61,2 tys.
- ◆ Nadal utrzymują się niekorzystne cechy w strukturze bezrobocia, tj. **wysoki odsetek ludzi młodych, niski poziom wykształcenia osób zarejestrowanych oraz długotrwale pozostawanie bez pracy**.

Mimo odnotowanego spadku liczby bezrobotnych w „młodszych” kategoriach wiekowych, ludzie do 35 roku życia stanowią 49,4% zarejestrowanych bezrobotnych, a osoby w wieku mobilnym 69,5%.

Należy też podkreślić, że obserwowany jest wzrost bezrobocia w „starszych” grupach wiekowych (pow. 55 lat), których odsetek wśród ogółu bezrobotnych wynosił w końcu czerwca br. 5,9%.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia bezrobotnych, w końcu czerwca br., 64,1% legitymowało się wykształceniem poniżej średniego.

Ponad połowa bezrobotnych (50,7%) pozostawała w rejestrach urzędów pracy ponad 12 miesięcy.

- ◆ Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy. W czerwcu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 105,1 tys. ofert, tj. o 9,2 tys. mniej niż w maju, z których 82,1 tys. (78,1%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Niższa niż w poprzednim miesiącu była liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 129,0 tys. osób (w maju – 148,8 tys.), z których 112,4 tys. (w maju 130,7 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.

Niższa była też liczba skierowań do przygotowania zawodowego w miejscu pracy (o 0,1 tys. bezrobotnych) oraz do prac społecznie użytecznych (o 2,2 tys.). Z wymienionych tytułów wyrejestrowano odpowiednio 6,0 tys. oraz 8,8 tys. osób. Na staże skierowano 14,4 tys. osób, tj. o 3,0 tys. więcej niż przed miesiącem.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tabela. Dynamika bezrobocia w czerwcu 2006 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2005	maj 2006	czerwiec 2006	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	233,4	216,4	207,7	-8,7	-4,0	-25,7	-11,0
2.	Kujawsko-Pomorskie	188,0	174,5	168,3	-6,2	-3,6	-19,7	-10,5
3.	Lubelskie	156,8	151,0	146,7	-4,3	-2,8	-10,1	-6,4
4.	Lubuskie	89,1	83,0	79,2	-3,8	-4,6	-9,9	-11,1
5.	Łódzkie	198,4	184,6	178,0	-6,6	-3,6	-20,4	-10,3
6.	Małopolskie	178,1	164,3	157,6	-6,7	-4,1	-20,5	-11,5
7.	Mazowieckie	332,5	315,4	306,4	-9,0	-2,9	-26,1	-7,8
8.	Opolskie	69,4	65,6	64,2	-1,4	-2,1	-5,2	-7,5
9.	Podkarpackie	164,0	151,8	147,1	-4,7	-3,1	-16,9	-10,3
10.	Podlaskie	73,2	67,6	64,7	-2,9	-4,3	-8,5	-11,6
11.	Pomorskie	159,9	148,4	141,9	-6,5	-4,4	-18,0	-11,3
12.	Śląskie	281,3	267,9	258,9	-9,0	-3,4	-22,4	-8,0
13.	Świętokrzyskie	117,8	109,0	104,9	-4,1	-3,8	-12,9	-11,0
14.	Warmińsko-Mazurskie	150,9	138,3	132,5	-5,8	-4,2	-18,4	-12,2
15.	Wielkopolskie	211,4	194,5	186,5	-8,0	-4,1	-24,9	-11,8
16.	Zachodniopomorskie	168,8	150,6	142,9	-7,7	-5,1	-25,9	-15,3
POLSKA		2773,0	2583,0	2487,6	-95,4	-3,7	-285,4	-10,3

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tabela. Dynamika stopy bezrobocia w czerwcu 2006 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)			Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)	
		grudzień 2005	maj 2006	czerwiec 2006	do analogicznego miesiąca	od początku roku
1.	Dolnośląskie	20,5	19,1	18,5	-0,6	-2,0
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	20,8	20,2	-0,6	-2,1
3.	Lubelskie	17,0	16,4	16,0	-0,4	-1,0
4.	Lubuskie	23,3	21,9	21,0	-0,9	-2,3
5.	Łódzkie	17,9	16,7	16,2	-0,5	-1,7
6.	Małopolskie	13,8	12,7	12,3	-0,4	-1,5
7.	Mazowieckie	13,8	13,1	12,8	-0,3	-1,0
8.	Opolskie	18,6	17,7	17,3	-0,4	-1,3
9.	Podkarpackie	18,4	17,1	16,7	-0,4	-1,7
10.	Podlaskie	15,5	14,4	13,8	-0,6	-1,7
11.	Pomorskie	19,3	18,0	17,3	-0,7	-2,0
12.	Śląskie	15,4	14,6	14,2	-0,4	-1,2
13.	Świętokrzyskie	20,6	19,3	18,7	-0,6	-1,9
14.	Warmińsko-Mazurskie	27,5	25,5	24,7	-0,8	-2,8
15.	Wielkopolskie	14,6	13,4	12,9	-0,5	-1,7
16.	Zachodniopomorskie	25,6	23,3	22,4	-0,9	-3,2
POLSKA						
		17,6	16,5	16,0	-0,5	-1,6

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tabela. „Napływ” i „odpływ” młodzieży (w tys.)
w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc/Rok		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu	
				podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezrobotnych
				razem	subsydjo- wanej	niesubsy- diowanej			
Bezrobotni do 25 roku życia									
		81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5
		67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4
		62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2
		61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2
		63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2
		107,1	84,8	31,8	3,4	28,4	17,4	601,1	21,3
		442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	601,1	21,3
		105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8
		94,0	94,0	30,3	3,0	27,3	24,8	613,6	22,0
		123,8	112,7	39,5	4,0	35,5	31,5	624,7	22,6
		100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4
		98,8	89,2	34,3	3,7	30,6	16,4	617,8	22,7
		90,8	75,1	32,8	5,0	27,8	9,5	626,8	22,6
		614,2	581,5	207,2	23,5	183,7	136,9	626,8	22,6
		1056,7	1028,8	382,6	44,2	338,4	226,2	*	*
		*	100,0	37,2	4,3	32,9	22,0	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia									
		95,9	67,5	31,0	2,5	28,5	7,7	646,7	22,6
		82,0	81,5	31,4	2,9	28,5	16,5	639,0	22,3
		86,4	96,9	38,8	4,3	34,5	23,1	619,1	21,9
		63,4	93,3	40,5	4,5	35,9	19,5	580,7	21,5
		81,3	99,3	40,6	3,8	36,8	15,8	554,5	21,5
		83,4	94,9	36,2	3,6	32,6	19,2	535,7	21,5
		492,4	533,4	218,5	21,6	196,8	101,8	535,7	21,5
		492,4	533,4	218,5	21,6	196,8	101,8	*	*
		*	100,0	41,0	4,0	36,9	19,1	*	*

* Do grudnia 2005 r. dane wykazywane łącznie z osobami odbywającymi przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tabela. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w czerwcu 2006 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	maj 2006		czerwiec 2006		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procentowe
Ogółem wyrejestrowanych	317,5	100,0	297,1	100,0	-20,4	x
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	148,8	46,9	129,0	43,4	-19,8	-3,4
z tego:						
a) niesubsydiowanej	130,7	41,2	112,4	37,8	-18,3	-3,3
w tym sezonowej	13,2	4,2	12,1	4,1	-1,1	-0,1
b) subsydiowanej¹⁾	18,1	5,7	16,6	5,6	-1,5	-0,1
z tego:						
- prac interwencyjnych	7,7	2,4	6,7	2,3	-1,0	-0,2
- robót publicznych	4,8	1,5	3,8	1,3	-1,0	-0,2
- podjęcia działalności gospodarczej	3,2	1,0	3,6	1,2	0,4	0,2
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,9	0,6	2,0	0,7	0,1	0,1
- inne	0,5	0,2	0,5	0,2	0,0	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	15,0	4,7	16,2	5,5	1,2	0,7
*rozpoczęcia stażu	11,4	3,6	14,4	4,8	3,0	1,3
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	6,1	1,9	6,0	2,0	-0,1	0,1
*rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej²⁾	11,0	3,5	8,8	3,0	-2,2	-0,5
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	94,9	29,9	91,0	30,6	-3,9	0,7
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	13,0	4,1	13,0	4,4	0,0	0,3
*podjęcia nauki	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,4	0,1	0,4	0,1	0,0	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1,9	0,6	1,9	0,6	0,0	0,0
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,4	0,1	0,5	0,2	0,1	0,0
*innych przyczyn	14,6	4,6	15,9	5,4	1,3	0,8

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

2) Są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną.

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

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Informacja o bezrobociu w lipcu 2006 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu lipca br. wyniosła **2.443,4 tys.** osób i była o **44,2 tys.**, tj. o **1,8% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 4,2%–0,3%) wystąpił we wszystkich województwach, przy czym największy w:

pomorskim	4,2% (6,0 tys. osób),
zachodniopomorskim	2,6% (3,7 tys. osób),
małopolskim	2,1% (3,3 tys. osób),
wielkopolskim	2,1% (3,8 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie spadło o 329,6 tys. (11,9%). W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano słabszy spadek bezrobocia, na poziomie 190,6 tys. (6,4%).

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu lipca br. osiągnęła **15,7%** w stosunku do ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,3 punktu procentowego**.

W lipcu 2005 r. stopa bezrobocia wynosiła 17,9%.

Statystyka rynku pracy

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	24,5% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu),
zachodniopomorskim	21,9% (spadek do czerwca br. o 0,5 punktu),
lubuskim	20,8% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu),
kujawsko-pomorskim	20,0% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	12,0% (spadek do czerwca br. o 0,3 punktu),
mazowieckie	12,6% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu),
wielkopolskie	12,7% (spadek do czerwca br. o 0,2 punktu),
podlaskie	13,7% (spadek do czerwca br. o 0,1 punktu).

Tabela 1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	2005			2006		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	95,3	3,2	19,4	93,7	3,3	18,0
luty	-0,4	0,0	19,4	-0,8	0,0	18,0
marzec	-41,9	-1,3	19,2	-43,8	-1,5	17,8
kwiecień	-94,8	-3,1	18,7	-118,5	-4,2	17,2
maj	-90,5	-3,1	18,2	-120,6	-4,5	16,5
czerwiec	-39,9	-1,4	18,0	-95,4	-3,7	16,0
I półrocze	-172,2	-5,7	18,0	-285,4	-10,3	16,0
lipiec	-18,4	-0,7	17,9	-44,2	-1,8	15,7
sierpień	-25,7	-0,8	17,7			
wrzesień	-23,2	-0,7	17,6			
październik	-48,0	-1,7	17,3			
listopad	10,7	0,4	17,3			
grudzień	50,2	1,8	17,6			
II półrocze	-54,4	-1,9	17,6	x	x	x
razem	-226,6	-7,6	17,6	-329,6	-11,9	x

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu lipca 2006 r., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W lipcu br. **spadek** liczby bezrobotnych zanotowano zarówno w kategorii **osób poprzednio pracujących – o 39,1 tys. osób (2,1%)**, jak i w kategorii **osób dotychczas nie pracujących – o 5,1 tys. (0,9%)**.

Należy zaznaczyć, że o spadku bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących w większym stopniu zdecydował spadek, o 31,5 tys. (3,6%), liczby bezrobotnych mężczyzn. Liczba kobiet w tej kategorii zmniejszyła się bowiem o 7,6 tys. (0,7%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących, w odniesieniu do czerwca br., liczba bezrobotnych mężczyzn była niższa o 6,8 tys. (2,9%), wzrosła natomiast liczba kobiet – o 1,7 tys. (0,5%).

2.1.1. Spośród 153,5 tys. osób poprzednio pracujących, które w lipcu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 4,3 tys. (2,8%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **95,0 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,6 tys. mniej niż w czerwcu, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **3,9%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.371,6 tys.**, stanowiły w końcu lipca **56,1%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do czerwca ich liczba **spadła o 5,9 tys. (0,4%)**, przy jednoczesnym wzroście udziału w bezrobociu ogółem o 0,7 punktu.

Bezrobocie wśród mężczyzn spadło o 38,3 tys., przy dynamice wynoszącej 3,5%.

2.3. W lipcu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się o **16,4 tys.** (1,6%), do **poziomu 1.034,1 tys.**, stanowiąc **42,3%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 27,8 tys. osób (1,9%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 8,5 tys. osób**. W końcu lipca bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **315,9 tys.**, stanowili **12,9%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu lipca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,3 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 97 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców była niższa o 25 osób (1,9%).

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W lipcu do urzędów pracy zgłosiło się **92,3 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowano 93,1 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 34,1 tys. (36,6%), oraz 18,0 tys. (19,3%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostało **527,4 tys. bezrobotnych** tej kategorii, tj. **21,6%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 8,3 tys.,

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

tj. o 1,6%. Należy też zaznaczyć, że w omawianym miesiącu 7,5 tys. osób z tej kategorii utraciło status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **432,3 tys.**, stanowili **17,7%** bezrobotnych ogółem (w czerwcu br. odpowiednio 436,3 tys. i 17,5%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 25,5 tys., odpływ 29,4 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 11,7 tys. (39,8%) podjęło pracę, 1,3 tys. (4,4%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu lipca br. na poziomie **1.601,3 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **65,5%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 55,8 tys. osób, tj. 40,1% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 7,6 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 10,7 tys. osób.

Tabela 2. „Napływ” i „odpływ” wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w lipcu 2006 r.

Lipiec 2006	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	92,3	100,0	25,5	100,0	101,6	100,0
wyrejestrowani	93,1	100,0	29,4	100,0	139,2	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	34,1	36,6	11,7	39,8	55,8	40,1
– subsydiowanej	3,2	3,4	2,3	7,8	7,6	5,5
– niesubsydiowanej	30,9	33,2	9,4	32,0	48,2	34,6
rozpoczęcia szkolenia	4,1	4,4	0,8	2,7	4,9	3,5
stażu	13,9	14,9	x	x	1,9	1,4
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	x	x	0,5	1,7	3,9	2,8
stan w końcu miesiąca	527,4	21,6*	432,3	17,7*	1.601,3	65,5*

* Do liczby bezrobotnych ogółem.

W załączniku 3 przedstawiono jak w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r. kształtował się „napływ” oraz „odpływ” z bezrobocia osób do 25 roku życia.

4. Oferty pracy

W lipcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **99,6 tys.** ofert pracy, czyli o **5,5 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu**. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 79,5% wszystkich ofert pracy** (79,2 tys.), natomiast 35,8 tys. ofert (36,0%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 19,8 tys. (19,9%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 16,1 tys. (16,2%) stanowiły staże dla bezrobotnych, 4,9 tys. (4,9%) miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy, 5,4 tys. (5,4%) prace społecznie użyteczne*. Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,2 tys. ofert pracy, tj. 2,2% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 2,9 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego. Niższa też (o 1,2 tys.) była liczba skierowań na miejsca przygotowania zawodowego oraz do prac społecznie użytecznych (o 2,1 tys.). Nieco wyższa natomiast liczba oferowanych skierowań na staże (o 0,2 tys.).

Od początku bieżącego roku do urzędów pracy wpłynęło 662,1 tys. ofert pracy, w tym 496,0 tys. (74,9%) z sektora prywatnego. W okresie siedmiu miesięcy ubiegłego roku, wielkości te kształtowały się następująco – 513,9 tys. i 386,4 tys. (75,2%).

* zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 23a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001, z późn.zm.) są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnych.

Statystyka rynku pracy

Tabela 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2005			2006		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,3	42,4	21,7	64,3	49,3	20,1
luty	62,8	46,3	29,1	73,3	53,7	30,0
marzec	73,0	53,5	35,3	99,4	71,4	41,6
kwiecień	84,1	60,6	38,9	106,1	74,3	42,7
maj	72,2	55,0	29,7	114,3	86,0	42,6
czerwiec	83,5	64,8	35,4	105,1	82,1	41,7
I półrocze	431,9	322,6	190,1	562,5	416,8	218,7
lipiec	82,0	63,8	35,8	99,6	79,2	35,8
sierpień	84,4	65,5	34,3			
wrzesień	93,9	72,8	38,3			
październik	83,7	63,6	35,8			
listopad	60,7	48,9	20,3			
grudzień	48,6	37,4	17,3			
II półrocze	453,3	352,0	181,8	x	x	x
razem	885,2	674,6	371,9	662,1	496,0	254,5

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W lipcu br. zarejestrowanych zostało **228,5 tys. bezrobotnych** (o 26,8 tys. osób więcej niż w czerwcu br.), **wyłączono z ewidencji 272,7 tys. osób** (o 24,4 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **114,1 tys. osób (41,8%) podjęło pracę**, z tego **101,4 tys. osób pracę nie-subsydiowaną i 12,7 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 5,2 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 2,3 tys. osób do robót publicznych, 3,1 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,7 tys. pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu **liczba podjęć pracy ogółem była o 14,9 tys. osób niższa** niż w czerwcu. Spadek ten dotyczył zarówno pracy niesubsydiowanej (o 11,0 tys., w tym o 2,3 tys. pracy sezonowej), jak i podjęć pracy subsydiowanej (spadek o 3,9 tys.).

Spadła – o 1,4 tys. – liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tego tytułu wyrejstrowano 4,6 tys. osób (1,7%).

Z powodu rozpoczęcia **prac społecznie użytecznych** wyłączono z ewidencji 6,6 tys. osób (o 2,2 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu), tj. 2,4% ogółu wyrejstrowanych.

Wzrosła liczba osób skierowanych na **staże** – o 0,2 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 14,6 tys. bezrobotnych (5,4% ogółu wyrejstrowanych).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **92,3 tys. osób**, tj. **33,8%** ogółu wyrejstrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejstrowań z tego tytułu była wyższa o 1,3 tys. osób, wyższy był też – o 3,2 punktu – odsetek wyłączeń w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejstrowanych bezrobotnych.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejstrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w lipcu br. w porównaniu do czerwca br.

6. Podsumowanie

♦ **W lipcu br. liczba bezrobotnych** w odniesieniu do poprzedniego miesiąca **zmniejszyła się o 44,2 tys. osób (1,8%)**. Silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mężczyzn, wśród osób poprzednio pracujących oraz wśród mieszkańców miast.

W lipcu ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 18,4 tys. osób, tj. o 0,7%.

Od początku bieżącego roku bezrobocie spadło o 329,6 tys. osób, tj. o 11,9%, podczas gdy w analogicznym okresie w 2005 roku spadek był niższy i kształtował się na poziomie 190,6 tys. (6,4%).

- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 15,7% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do czerwca br. była niższa o 0,3 punktu procentowego.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (24,5%), najniższa w małopolskim (12,0%).

W lipcu 2005 roku stopa bezrobocia była wyższa o 2,2 punktu procentowego.

- ◆ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu lipca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **527,4 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 432,3 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.601,3 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 21,6%, 17,7% i 65,5 % w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba bezrobotnych w kategorii do 25 roku życia spadła o 8,3 tys. (1,6%), w grupie powyżej 50 roku życia o 3,9 tys. (0,9%), bezrobotnych długotrwale o 37,6 tys. (2,3%).

- ◆ **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W lipcu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **99,6 tys. ofert**, tj. o 5,5 tys. mniej niż w czerwcu, z których 79,2 tys. (79,5%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Niższa niż w poprzednim miesiącu była liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 114,1 tys. osób (w czerwcu – 129,0 tys.), z których 101,4 tys. (w czerwcu 112,4 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.

Niższa była też liczba skierowań do przygotowania zawodowego w miejscu pracy (o 1,4 tys. bezrobotnych) oraz do prac społecznie użytecznych (o 2,2 tys.). Z wymienionych tytułów wyrejestrowano odpowiednio 4,6 tys. oraz 6,6 tys. osób. Na staże skierowano 14,6 tys. osób, tj. o 0,2 tys. więcej niż przed miesiącem.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tabela. Dynamika bezrobocia w lipcu 2006 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2005	czerwiec 2006	lipiec 2006	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dołnośląskie	233,4	207,7	202,1	-5,6	-2,7	-31,3	-13,4
2.	Kujawsko-Pomorskie	188,0	168,3	165,7	-2,6	-1,5	-22,3	-11,9
3.	Lubelskie	156,8	146,7	145,5	-1,2	-0,8	-11,3	-7,2
4.	Lubuskie	89,1	79,2	78,2	-1,0	-1,3	-10,9	-12,2
5.	Łódzkie	198,4	178,0	174,4	-3,6	-2,0	-24,0	-12,1
6.	Małopolskie	178,1	157,6	154,3	-3,3	-2,1	-23,8	-13,4
7.	Mazowieckie	332,5	306,4	302,9	-3,5	-1,1	-29,6	-8,9
8.	Opolskie	69,4	64,2	63,5	-0,7	-1,1	-5,9	-8,5
9.	Podkarpackie	164,0	147,1	146,6	-0,5	-0,3	-17,4	-10,6
10.	Podlaskie	73,2	64,7	64,1	-0,6	-0,9	-9,1	-12,4
11.	Pomorskie	159,9	141,9	136,0	-5,9	-4,2	-23,9	-14,9
12.	Śląskie	281,3	258,9	253,8	-5,1	-2,0	-27,5	-9,8
13.	Świętokrzyskie	117,8	104,9	103,3	-1,6	-1,5	-14,5	-12,3
14.	Warmińsko-Mazurskie	150,9	132,5	131,0	-1,5	-1,1	-19,9	-13,2
15.	Wielkopolskie	211,4	186,5	182,6	-3,9	-2,1	-28,8	-13,6
16.	Zachodniopomorskie	168,8	142,9	139,1	-3,8	-2,7	-29,7	-17,6
POLSKA		2773,0	2487,6	2443,4	-44,2	-1,8	-329,6	-11,9

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tabela. Dynamika stopy bezrobocia w lipcu 2006 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)			Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)	
		grudzień 2005	czerwiec 2006	lipiec 2006	do analogicznego miesiąca	od początku roku
1.	Dolnośląskie	20,5	18,5	18,1	-0,4	-2,4
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	20,2	20,0	-0,2	-2,3
3.	Lubelskie	17,0	16,0	15,8	-0,2	-1,2
4.	Lubuskie	23,3	21,0	20,8	-0,2	-2,5
5.	Łódzkie	17,9	16,2	15,9	-0,3	-2,0
6.	Małopolskie	13,8	12,3	12,0	-0,3	-1,8
7.	Mazowieckie	13,8	12,8	12,6	-0,2	-1,2
8.	Opolskie	18,6	17,3	17,1	-0,2	-1,5
9.	Podkarpackie	18,4	16,7	16,6	-0,1	-1,8
10.	Podlaskie	15,5	13,8	13,7	-0,1	-1,8
11.	Pomorskie	19,3	17,3	16,7	-0,6	-2,6
12.	Śląskie	15,4	14,2	14,0	-0,2	-1,4
13.	Świętokrzyskie	20,6	18,7	18,4	-0,3	-2,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	27,5	24,7	24,5	-0,2	-3,0
15.	Wielkopolskie	14,6	12,9	12,7	-0,2	-1,9
16.	Zachodniopomorskie	25,6	22,4	21,9	-0,5	-3,7
POLSKA						
		17,6	16,0	15,7	-0,3	-1,9

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tabela „Napływ” i „odpływ” młodzieży (w tys.)
w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc/Rok		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:			stan w końcu okresu			
				podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezzo- botnych	
				razem	subsycjo- wanej	niesubsycjo- dowanej				
Bezrobotni do 25 roku życia										
Rok 2005		styczeń	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5
		lutą	67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4
		marzec	62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2
		kwiecień	61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2
		maj	63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2
		czerwiec	107,1	84,8	31,8	3,4	28,4	17,4	601,1	21,3
		I półrocze	442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	601,1	21,3
		lipiec	105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8
		sierpień	94,0	94,0	30,3	3,0	27,3	24,8	613,6	22,0
		wrzesień	123,8	112,7	39,5	4,0	35,5	31,5	624,7	22,6
		październik	100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4
		listopad	98,8	89,2	34,3	3,7	30,6	16,4	617,8	22,7
		grudzień	90,8	75,1	32,8	5,0	27,8	9,5	626,8	22,6
		II półrocze	614,2	581,5	207,2	23,5	183,7	136,9	626,8	22,6
		od początku roku	1056,7	1028,8	382,6	44,2	338,4	226,2	*	*
		liczba								
		% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	37,2	4,3	32,9	22,0	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia										
Rok 2006		styczeń	95,9	67,5	31,0	2,5	28,5	7,7	646,7	22,6
		lutą	82,0	81,5	31,4	2,9	28,5	16,5	639,0	22,3
		marzec	86,4	96,9	38,8	4,3	34,5	23,1	619,1	21,9
		kwiecień	63,4	93,3	40,5	4,5	35,9	19,5	580,7	21,5
		maj	81,3	99,3	40,6	3,8	36,8	15,8	554,5	21,5
		czerwiec	83,4	94,9	36,2	3,6	32,6	19,2	535,7	21,5
		I półrocze	492,4	533,4	218,5	21,6	196,8	101,8	535,7	21,5
		lipiec	92,3	93,1	34,1	3,2	30,9	18,0	527,4	21,6
		sierpień								
		wrzesień								
		październik								
		listopad								
		grudzień								
		II półrocze								
		od początku roku	584,7	626,5	252,6	24,8	227,7	119,8	*	*
		liczba								
		% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	40,3	4,0	36,3	19,1	*	*

* Do grudnia 2005 r. dane wykazywane łącznie z osobami odbywającymi przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tabela. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w lipcu 2006 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	czerwiec 2006		lipiec 2006		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
Ogółem wyrejestrowanych	297,1	100,0	272,7	100,0	-24,4	x
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	129,0	43,4	114,1	41,8	-14,9	-1,6
z tego:						
a) niesubsydiowanej	112,4	37,8	101,4	37,2	-11,0	-0,6
w tym sezonowej	12,1	4,1	9,8	3,6	-2,3	-0,5
b) subsydiowanej¹⁾	16,6	5,6	12,7	4,7	-3,9	-0,9
z tego:						
- prac interwencyjnych	6,7	2,3	5,2	1,9	-1,5	-0,3
- robót publicznych	3,8	1,3	2,3	0,8	-1,5	-0,4
- podjęcia działalności gospodarczej	3,6	1,2	3,1	1,1	-0,5	-0,1
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	2,0	0,7	1,7	0,6	-0,3	0,0
- inne	0,5	0,2	0,4	0,1	-0,1	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	16,2	5,5	11,6	4,3	-4,6	-1,2
*rozpoczęcia stażu	14,4	4,8	14,6	5,4	0,2	0,5
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	6,0	2,0	4,6	1,7	-1,4	-0,3
*rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej²⁾	8,8	3,0	6,6	2,4	-2,2	-0,5
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	91,0	30,6	92,3	33,8	1,3	3,2
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	13,0	4,4	11,2	4,1	-1,8	-0,3
*podjęcia nauki	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,4	0,1	0,3	0,1	-0,1	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1,9	0,6	1,8	0,7	-0,1	0,0
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,5	0,2	0,5	0,2	0,0	0,0
*innych przyczyn	15,9	5,4	15,1	5,5	-0,8	0,2

- 1) Podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokonywany jest zwrot kosztów ich zatrudnienia (wynagrodzeń, składek, wydatków rzeczowych) m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.
- 2) Są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną.

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

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Informacja o bezrobociu w sierpniu 2006 roku

1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu sierpnia br. wyniosła **2.411,6 tys.** osób i była **o 31,7 tys., tj. o 1,3% niższa niż w poprzednim miesiącu.**

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 2,7%–0,4%) wystąpił we wszystkich województwach, przy czym największy w:

pomorskim	2,7% (3,6 tys. osób),
wielkopolskim	2,1% (3,8 tys. osób),
łódzkim	2,0% (3,4 tys. osób),
dolnośląskim	1,8% (3,6 tys. osób).

Od początku roku bezrobocie spadło o 361,3 tys. (13,0%). W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano słabszy spadek bezrobocia, na poziomie 216,3 tys. (7,2%).

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu sierpnia br. osiągnęła **15,5%** w stosunku do ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,2 punktu procentowego.**

W sierpniu 2005 r. stopa bezrobocia wynosiła 17,7%.

Statystyka rynku pracy

Najwyższa stopa bezrobocia w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	24,4% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu),
zachodniopomorskim	21,7% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu),
lubuskim	20,7% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu),
kujawsko-pomorskim	19,7% (spadek do lipca br. o 0,3 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	11,9% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu),
wielkopolskie	12,4% (spadek do lipca br. o 0,3 punktu),
mazowieckie	12,5% (spadek do lipca br. o 0,1 punktu),
podlaskie	13,5% (spadek do lipca br. o 0,2 punktu).

Tabela 1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	2005			2006		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	95,3	3,2	19,4	93,7	3,3	18,0
luty	-0,4	0,0	19,4	-0,8	0,0	18,0
marzec	-41,9	-1,3	19,2	-43,8	-1,5	17,8
kwiecień	-94,8	-3,1	18,7	-118,5	-4,2	17,2
maj	-90,5	-3,1	18,2	-120,6	-4,5	16,5
czerwiec	-39,9	-1,4	18,0	-95,4	-3,7	16,0
I półrocze	-172,2	-5,7	18,0	-285,4	-10,3	16,0
lipiec	-18,4	-0,7	17,9	-44,2	-1,8	15,7
sierpień	-25,7	-0,8	17,7	-31,7	-1,3	15,5
wrzesień	-23,2	-0,7	17,6			
październik	-48,0	-1,7	17,3			
listopad	10,7	0,4	17,3			
grudzień	50,2	1,8	17,6			
II półrocze	-54,4	-1,9	17,6	x	x	x
razem	-226,6	-7,6	17,6	-361,3	-13,0	x

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu sierpnia 2006 r., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W sierpniu br. **spadek** liczby bezrobotnych zanotowano, zarówno w kategorii **osób poprzednio pracujących – o 31,5 tys. osób (1,7%)**, jak i w kategorii **osób dotychczas nie pracujących – o 0,2 tys. (0,0%)**.

O spadku bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących w większym stopniu zdecydował spadek, o 24,4 tys. (2,9%), liczby bezrobotnych mężczyzn. Liczba kobiet w tej kategorii zmniejszyła się bowiem o 7,1 tys. (0,7%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących, w odniesieniu do lipca br., liczba bezrobotnych mężczyzn była niższa o 4,8 tys. (2,1%), wzrosła natomiast liczba kobiet – o 4,6 tys. (1,3%).

2.1.1. Spośród 145,1 tys. osób poprzednio pracujących, które w sierpniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 3,7 tys. (2,6%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **92,4 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,6 tys. mniej niż w lipcu, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **3,8%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.369,1 tys.**, stanowiły w końcu sierpnia **56,8%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do lipca ich liczba **spadła o 2,5 tys.** (0,2%), przy jednoczesnym wzroście udziału w bezrobociu ogółem o 0,7 punktu.

Bezrobocie wśród mężczyzn spadło o 29,2 tys., przy dynamice wynoszącej 2,7%.

2.3. W sierpniu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się o **12,0 tys.** (1,2%), **do poziomu 1.022,1 tys.**, stanowiąc **42,4%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 19,7 tys. osób (1,4%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 5,7 tys. osób**. W końcu sierpnia bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **310,2 tys.**, stanowili **12,9%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu sierpnia w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,3 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 99 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców była wyższa o 27 osób (2,1%).

3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy*

3.1. W sierpniu do urzędów pracy zgłosiło się **89,1 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało 86,8 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 31,9 tys. (36,7%), oraz 16,4 tys. (18,9%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **522,9 tys.** bezrobotnych tej kategorii, tj. **21,7%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 4,5 tys., tj.

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

Statystyka rynku pracy

o 0,8%. Należy przy tym zaznaczyć, że w omawianym miesiącu 6,8 tys. osób z tej kategorii utraciło status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **429,2 tys.**, stanowili **17,8%** bezrobotnych ogółem (w lipcu br. odpowiednio 432,3 tys. i 17,7%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 23,9 tys., odpływ 27,1 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 10,6 tys. (39,1%) podjęło pracę, 1,4 tys. (5,1%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu sierpnia br. na poziomie **1.575,3 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **65,3%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 50,1 tys. osób, tj. 40,2% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 6,4 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 9,4 tys. osób.

Tabela 2. „Napływ” i „odpływ” wybranych kategorii bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w sierpniu 2006 r.

Sierpień 2006	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	89,1	100,0	23,9	100,0	98,4	100,0
wyrejestrowani	86,8	100,0	27,1	100,0	124,4	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	31,9	36,7	10,6	39,1	50,1	40,2
– subsydiowanej	29,1	33,5	2,0	7,4	6,4	5,1
– niesubsydiowanej	2,8	3,2	8,6	31,7	43,7	35,1
rozpoczęcia szkolenia	4,3	5,0	1,0	3,7	4,8	3,9
stażu	12,1	13,9	x	x	1,5	1,2
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	x	x	0,4	1,4	3,1	2,5
stan w końcu miesiąca	522,9	21,7*	429,2	17,8*	1.575,3	65,3*

* do liczby bezrobotnych ogółem

W załączniku 3 przedstawiono jak w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r. kształtował się „napływ” oraz „odpływ” z bezrobocia osób do 25 roku życia.

4. Oferty pracy

W sierpniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **103,6 tys.** ofert pracy, czyli **o 4,0 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 78,4% wszystkich ofert pracy** (81,3 tys.), natomiast 32,4 tys. ofert (31,3%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 20,8 tys. (20,1%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 13,7 tys. (13,2%) stanowiły staże dla bezrobotnych, 4,8 tys. (4,6%) miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy, 4,8 tys. (4,6%) prace społecznie użyteczne*.

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

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 2,1 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego. Niższa natomiast była liczba skierowań na staże (o 2,4 tys.), do prac społecznie użytecznych (o 0,6 tys.) oraz na miejsca przygotowania zawodowego (o 0,1 tys.).

Od początku bieżącego roku do urzędów pracy wpłynęło 765,7 tys. ofert pracy, w tym 577,3 tys. (75,4%) z sektora prywatnego. W okresie ośmiu miesięcy ubiegłego roku, wielkości te kształtowały się następująco – 598,3 tys. i 451,9 tys. (75,5%).

* Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 23a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001, z późn.zm.) są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnych.

Statystyka rynku pracy

Tabela 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2005			2006		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,3	42,4	21,7	64,3	49,3	20,1
luty	62,8	46,3	29,1	73,3	53,7	30,0
marzec	73,0	53,5	35,3	99,4	71,4	41,6
kwiecień	84,1	60,6	38,9	106,1	74,3	42,7
maj	72,2	55,0	29,7	114,3	86,0	42,6
czerwiec	83,5	64,8	35,4	105,1	82,1	41,7
I półrocze	431,9	322,6	190,1	562,5	416,8	218,7
lipiec	82,0	63,8	35,8	99,6	79,2	35,8
sierpień	84,4	65,5	34,3	103,6	81,3	32,4
wrzesień	93,9	72,8	38,3			
październik	83,7	63,6	35,8			
listopad	60,7	48,9	20,3			
grudzień	48,6	37,4	17,3			
II półrocze	453,3	352,0	181,8	x	x	x
razem	885,2	674,6	371,9	765,7	577,3	286,9

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W sierpniu br. **zarejestrowanych** zostało **219,5 tys. bezrobotnych** (o 9,0 tys. osób mniej niż w lipcu br.), **wyłączono z ewidencji 251,2 tys. osób** (o 21,5 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **105,7 tys. osób (42,1%) podjęło pracę**, z tego **94,7 tys. osób pracę nie-subsydiowaną i 11,0 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 4,3 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 2,0 tys. osób do robót publicznych, 2,7 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,5 tys. pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu **liczba podjęć pracy ogółem była o 8,4 tys. osób niższa** niż w lipcu. Spadek ten dotyczył zarówno pracy niesubsydiowanej (o 6,7 tys., w tym o 1,3 tys. pracy sezonowej), jak i podjęć pracy subsydiowanej (spadek o 1,7 tys.).

Spadła – o 1,0 tys. – liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tego tytułu wyrejestrowano 3,6 tys. osób (1,4%).

Z powodu rozpoczęcia **prac społecznie użytecznych** wyłączono z ewidencji 5,1 tys. osób (o 1,5 tys. **mniej** niż w poprzednim miesiącu), tj. 2,0% ogółu wyrejestrowanych.

Spadła liczba osób skierowanych na **staże** – o 1,8 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 12,8 tys. bezrobotnych (5,1% ogółu wyrejestrowanych).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **84,0 tys.** osób, tj. **33,4%** ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była niższa o 8,3 tys. osób, niższy był też – o 0,4 punktu – odsetek wyłączeń w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w sierpniu br. w porównaniu do lipca br.

6. Podsumowanie

- ♦ **W sierpniu br. bezrobocie** w odniesieniu do poprzedniego miesiąca **było niższe o 31,7 tys. osób, tj. o 1,3%**. Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych zarzutował spadek w kategorii osób poprzednio pracujących – o 31,5 tys. osób, przy spadku w kategorii osób dotychczas nie pracujących tylko o 0,2 tys. osób. Należy też zaznaczyć, że w kategorii osób dotychczas nie pracujących spadek bezrobocia odnotowano jedynie wśród mężczyzn (o 4,8 tys.). Biorąc natomiast pod uwagę miejsce zamieszkania bezrobotnych, tak jak w poprzednim miesiącu silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mieszkańców miast (o 19,7 tys.).

W sierpniu ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 25,7 tys. osób, tj. o 0,8%.

Od początku bieżącego roku bezrobocie spadło o 361,3 tys. osób, tj. o 13,0%, podczas gdy w analogicznym okresie w 2005 roku spadek był niższy i kształtował się na poziomie 216,3 tys. (7,2%).

- ◆ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 15,5% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do lipca br. była niższa o 0,2 punktu procentowego.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (24,4%), najniższa w małopolskim (11,9%). W sierpniu 2005 roku stopa bezrobocia była wyższa o 2,2 punktu procentowego.
- ◆ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu lipca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **522,9 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 429,2 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.575,3 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 21,7%, 17,8% i 65,3% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba bezrobotnych w kategorii do 25 roku życia spadła o 4,5 tys. (0,8%), w grupie powyżej 50 roku życia o 3,1 tys. (0,7%), bezrobotnych długotrwale o 26,0 tys. (1,6%).
- ◆ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W sierpniu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **103,6 tys.** ofert, tj. o 4,0 tys. więcej niż w lipcu, z których 81,3 tys. (78,4%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego. Niższa niż w poprzednim miesiącu była liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 105,7 tys. osób (w lipcu – 114,1 tys.), z których 94,7 tys. (w lipcu 101,4 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną. Niższa była też liczba skierowań do przygotowania zawodowego w miejscu pracy (o 1,0 tys. bezrobotnych), do prac społecznie użytecznych (o 1,5 tys.) oraz na staże (o 1,8 tys.) Z wymienionych tytułów zarejestrowano odpowiednio 3,6 tys., 5,1 tys. oraz 12,8 tys. osób.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tabela. Dynamika bezrobocia w sierpniu 2006 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2005	lipiec 2006	sierpień 2006	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	233,4	202,1	198,4	-3,7	-1,8	-35,0	-15,0
2.	Kujawsko-Pomorskie	188,0	165,7	163,9	-1,8	-1,1	-24,1	-12,8
3.	Lubelskie	156,8	145,5	144,6	-0,9	-0,6	-12,2	-7,8
4.	Lubuskie	89,1	78,2	77,6	-0,6	-0,8	-11,5	-12,9
5.	Łódzkie	198,4	174,4	171,0	-3,4	-1,9	-27,4	-13,8
6.	Małopolskie	178,1	154,3	152,8	-1,5	-1,0	-25,3	-14,2
7.	Mazowieckie	332,5	302,9	299,5	-3,4	-1,1	-33,0	-9,9
8.	Opolskie	69,4	63,5	63,0	-0,5	-0,8	-6,4	-9,2
9.	Podkarpackie	164,0	146,6	145,9	-0,7	-0,5	-18,1	-11,0
10.	Podlaskie	73,2	64,1	63,1	-1,0	-1,6	-10,1	-13,8
11.	Pomorskie	159,9	136,0	132,4	-3,6	-2,6	-27,5	-17,2
12.	Śląskie	281,3	253,8	249,5	-4,3	-1,7	-31,8	-11,3
13.	Świętokrzyskie	117,8	103,3	102,7	-0,6	-0,6	-15,1	-12,8
14.	Warmińsko-Mazurskie	150,9	131,0	130,6	-0,4	-0,3	-20,3	-13,5
15.	Wielkopolskie	211,4	182,6	178,8	-3,8	-2,1	-32,6	-15,4
16.	Zachodniopomorskie	168,8	139,1	137,9	-1,2	-0,9	-30,9	-18,3
POLSKA		2773,0	2443,4	2411,6	-31,8	-1,3	-361,4	-13,0

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tabela. Dynamika stopy bezrobocia w sierpniu 2006 r. w odniesieniu do poprzedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)			Przyrost/spadek(-) (punkty procentowe)	
		grudzień 2005	lipiec 2006	sierpień 2006	do analogicznego miesiąca	od początku roku
1.	Dolnośląskie	20,5	18,1	17,7	-0,4	-2,8
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	20,0	19,7	-0,3	-2,6
3.	Lubelskie	17,0	15,8	15,7	-0,1	-1,3
4.	Lubuskie	23,3	20,8	20,7	-0,1	-2,6
5.	Łódzkie	17,9	15,9	15,6	-0,3	-2,3
6.	Małopolskie	13,8	12,0	11,9	-0,1	-1,9
7.	Mazowieckie	13,8	12,6	12,5	-0,1	-1,3
8.	Opolskie	18,6	17,1	17,0	-0,1	-1,6
9.	Podkarpackie	18,4	16,6	16,5	-0,1	-1,9
10.	Podlaskie	15,5	13,7	13,5	-0,2	-2,0
11.	Pomorskie	19,3	16,7	16,3	-0,4	-3,0
12.	Śląskie	15,4	14,0	13,7	-0,3	-1,7
13.	Świętokrzyskie	20,6	18,4	18,3	-0,1	-2,3
14.	Warmińsko-Mazurskie	27,5	24,5	24,4	-0,1	-3,1
15.	Wielkopolskie	14,6	12,7	12,4	-0,3	-2,2
16.	Zachodniopomorskie	25,6	21,9	21,7	-0,2	-3,9
POLSKA						
		17,6	15,7	15,5	-0,2	-2,1

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tabela. „Napływ” i „odpływ” młodzieży (w tys.)
w poszczególnych miesiącach 2005 r. i 2006 r.

Miesiąc/Rok	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu	
			podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*	liczba	% do ogółu bezo- botnych
			razem	subsydio- wanej	niesubsy- diowanej			
Bezorobotni do 25 roku życia								
styczeń	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5
luty	67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4
marzec	62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2
kwiecień	61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2
maj	63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2
czerwiec	107,1	84,8	31,8	3,4	28,4	17,4	601,1	21,3
I półrocze	442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	601,1	21,3
lipiec	105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8
sierpień	94,0	94,0	30,3	3,0	27,3	24,8	613,6	22,0
wrzesień	123,8	112,7	39,5	4,0	35,5	31,5	624,7	22,6
październik	100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4
listopad	98,8	89,2	34,3	3,7	30,6	16,4	617,8	22,7
grudzień	90,8	75,1	32,8	5,0	27,8	9,5	626,8	22,6
II półrocze	614,2	581,5	207,2	23,5	183,7	136,9	626,8	22,6
	1056,7	1028,8	382,6	44,2	338,4	226,2	*	*
od	liczba							
początku roku	% do ogółu wyrejestrowa- nych	*	100,0	37,2	4,3	32,9	22,0	*
Bezorobotni do 25 roku życia								
styczeń	95,9	67,5	31,0	2,5	28,5	7,7	646,7	22,6
luty	82,0	81,5	31,4	2,9	28,5	16,5	639,0	22,3
marzec	86,4	96,9	38,8	4,3	34,5	23,1	619,1	21,9
kwiecień	63,4	93,3	40,5	4,5	35,9	19,5	580,7	21,5
maj	81,3	99,3	40,6	3,8	36,8	15,8	554,5	21,5
czerwiec	83,4	94,9	36,2	3,6	32,6	19,2	535,7	21,5
I półrocze	492,4	533,4	218,5	21,6	196,8	101,8	535,7	21,5
lipiec	92,3	93,1	34,1	3,2	30,9	18,0	527,4	21,6
sierpień	89,1	86,8	31,9	2,8	29,1	16,4	522,9	21,7
wrzesień								
październik								
listopad								
grudzień								
II półrocze								
	673,8	713,3	284,5	27,6	256,8	136,2	*	*
od	liczba							
początku roku	% do ogółu wyrejestrowa- nych	*	100,0	39,9	3,9	36,0	19,1	*

* Do grudnia 2005 r. dane wykazywane łącznie z osobami odbywającymi przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tabela. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w sierpniu 2006 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	lipiec 2006		sierpień 2006		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
Ogółem wyrejestrowanych	272,7	100,0	251,2	100,0	-21,5	x
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	114,1	41,8	105,7	42,1	-8,4	0,2
z tego:						
a) niesubsydiowanej	101,4	37,2	94,7	37,7	-6,7	0,5
w tym sezonowej	9,8	3,6	8,5	3,4	-1,3	-0,2
b) subsydiowanej¹⁾	12,7	4,7	11,0	4,4	-1,7	-0,3
z tego:						
- prac interwencyjnych	5,2	1,9	4,3	1,7	-0,9	-0,2
- robót publicznych	2,3	0,8	2,0	0,8	-0,3	0,0
- podjęcia działalności gospodarczej	3,1	1,1	2,7	1,1	-0,4	-0,1
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,7	0,6	1,5	0,6	-0,2	0,0
- inne	0,4	0,1	0,4	0,2	0,0	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	11,6	4,3	12,2	4,9	0,6	0,6
*rozpoczęcia stażu	14,6	5,4	12,8	5,1	-1,8	-0,3
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	4,6	1,7	3,6	1,4	-1,0	-0,3
*rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej²⁾	6,6	2,4	5,1	2,0	-1,5	-0,4
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	92,3	33,8	84,0	33,4	-8,3	-0,4
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	11,2	4,1	10,9	4,3	-0,3	0,2
*podjęcia nauki	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
*ukończenia 60/65 lat	0,3	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1,8	0,7	1,6	0,6	-0,2	0,0
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,5	0,2	0,6	0,2	0,1	0,1
*innych przyczyn	15,1	5,5	14,3	5,7	-0,8	0,2

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

2) Są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną.

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

