

## Spis treści

<b>Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki</b> .....	5
<b>Od Redakcji</b> .....	7
<b>Dobre przykłady</b>	
Dofinansowanie lokalnych i regionalnych programów rynku pracy z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku – <i>Andrzej Trzeciecki</i> .....	8
Znaleźć i zatrudnić najlepszego – <i>Ilona Antoniewicz</i> .....	23
Odpływy z bezrobocia – <i>Elżbieta Sulima</i> .....	44
Program „Zielona Karta” dla informatyków w Niemczech – próba refleksji – <i>Marcin Jaworek, Michał Dąbrowski</i> .....	54
Informacja nt. przeprowadzenia ewaluacji poziomu usług poradnictwa zawodowego na podstawie upowszechnionego Standardu usługi „Poradnictwo zawodowe” – <i>Paulina Bogdańska</i> .....	61
Nowa inicjatywa w ramach II edycji Programu „Pierwsza Praca” – Szkolne Ośrodki Kariery – <i>Cecylia Pielok</i> .....	75
<b>Europejski Fundusz Społeczny</b>	
Mainstreaming w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL – <i>Gabriela Popowicz</i> ..	83
<b>Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące</b>	
Informacja z konferencji w Bratysławie pt. Poradnictwo zawodowe w krajach przystępujących i kandydujących do Unii Europejskiej – <i>Irena Mazek</i> .....	91
<b>Literatura o rynku pracy</b>	
Przegląd krajowy .....	98
Przegląd zagraniczny .....	104

**Statystyka rynku pracy**

Informacja o stanie bezrobocia w listopadzie 2003 r. ....	122
Informacja o stanie bezrobocia w grudniu 2003 r. ....	135

# OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

## (stan prawny na dzień 1 marca 2004 r.)

### I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia.

[w złotych]

<b>1. Zasiłki dla bezrobotnych:</b> – podstawowy (100%) – obniżony (80%) – podwyższony (120%)	<b>504,20</b> <b>403,40</b> <b>605,10</b>
<b>2. Stypendia dla bezrobotnych absolwentów w okresie:</b> – odbywania <b>szkolenia</b> (60% kwoty zasiłku podstawowego) – odbywania <b>stażu</b> (100% zasiłku podstawowego) – <b>kontynuowania nauki</b> (w rejonach „zagrożonych” – 60% zasiłku podstawowego)	<b>302,60</b> <b>504,20</b> <b>302,60</b>
<b>3. Dodatek szkoleniowy</b> dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	<b>100,90</b>
<b>4. Zasiłek przedemerytalny:</b> – <b>podstawowy</b> – minimalny (120% zasiłku podstawowego) – <b>podwyższony</b> – max 160% zasiłku podstawowego – (nie więcej jednak niż 90% przec. wynagr. z ostatnich 12 m-cy zatrudnienia)	<b>605,10</b> <b>806,80</b>
<b>5. Świadczenie przedemerytalne</b> (od 1.01.2002 r. – 80% kwoty emerytury – nie mniej niż 120% i nie więcej niż 200% zasiłku dla bezrobotnych)	<b>wynikowo</b> <b>(min od 605,10</b> <b>max. 1.008,40 )</b>

Zasiłki i świadczenia od 1 marca 2004 r. zostały zwaloryzowane o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w II półroczu 2003 r. do I półrocza 2003 r., który wynosił – 0,2%.  
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 i stażu (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,97%) tj. w łącznej wysokości – 33,49%.

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

(przez miesiąc, w pełnym wymiarze czasu pracy) w ramach:

<b>1. Prac interwencyjnych</b> (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 504,20 + 90,15*))	<b>594,35</b>
<b>2. Robót publicznych</b> (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji. (tj. 1.138,42 + 203,55*))	<b>1.341,97</b>
<b>3. Zatrudnienia skierowanego absolwenta</b> (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 504,20 + 90,15*))	<b>594,35</b>

\*/ składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 17,88%; 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 od 1.01.2003 r. jest zróżnicowana od 0,97% do 3,86% (w zależności od grupy działalności – kategorii ryzyka). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

### III. Pożyczki z Funduszu Pracy

1. Maksymalna kwota pożyczki dla bezrobotnych i pracodawców na utworzenie jednego dodatkowego miejsca pracy (20 x 2.276,84 zł.)	<b>45.536,80</b>
2. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego wynosi <b>6,75%</b> (obowiązuje od <b>26.06.2003 r.</b> – w związku z tym oprocentowanie pożyczek z Funduszu Pracy w stosunku rocznym wynosi:	
a) w rejonach „zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym” – 30% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego,	<b>2,025%</b>
b) w pozostałych rejonach kraju – 50% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego.	<b>3,375%</b>

### IV. Wynagrodzenia, renty, emerytury, zasiłki

1. <b>Najniższe wynagrodzenie</b> (obowiązuje od 1.01.2004 r.) (w I roku pracy – 80% tj. 659,20 zł., a w II roku – 90% tj. 741,60 zł.)	<b>824,00</b>
2. <b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie</b> pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w IV kw. 2003 r.	<b>2.276,84</b>
3. <b>Najniższa emerytura, renta rodzinna i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy</b> (obowiązuje od 1.03.2004 r.)	<b>562,58</b>
4. <b>Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy</b> (obowiązuje od 1.03.2004 r.)	<b>432,74</b>
5. <b>Kwota przychodu stanowiącego podstawę zawieszenia lub zmniejszenia emerytury</b> (kobiety w wieku do 60 lat, mężczyźni do 65) <b>lub renty</b> wynosi:	
– 70% przeciętnego wynagrodzenia	<b>1.593,80</b>
– 130% przeciętnego wynagrodzenia (obowiązują od 1.03.2004 r.)	<b>2.959,90</b>
6. <b>Zasiłki:</b>	
a) <b>pogrzebowy</b> (200% przec. wynagrodzenia),	<b>4.553,68</b>
b) <b>wychowawczy,</b>	<b>318,10</b>
c) <b>wychowawczy dla osób samotnie wychowujących dzieci,</b>	<b>505,80</b>
d) <b>rodzinny:</b>	
– na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko,	<b>42,50</b>
– na trzecie dziecko,	<b>52,60</b>
– na czwarte i kolejne dziecko.	<b>65,70</b>
e) <b>pielęgnacyjny</b>	<b>144,25</b>
zasiłek – a) obowiązuje od 1.03.2004 r. do 31.04.2004 r.; zasiłki – b, c, d, – obowiązują od 1.06.2002 r. do 30.04.2004 r.; zasiłek e) obowiązuje od 1.03.2004 r.	

### V. DIETY i INNE

- **dieta z tytułu podróży służbowej na terenie kraju** (od 1.03.2004 r.) – **21 zł,**
- **zasiłek stały z pomocy społecznej** (od 1.06.2002 r.) – **418,00 zł** – stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne bezrobotnych nie pobierających zasiłku lub stypendium,
- **składka na Fundusz Pracy** – **2,45%** podstawy wymiaru,
- **składka na ubezpieczenie zdrowotne** – **8,25%** podstawy wymiaru.

**Drodzy Czytelnicy,**

*oddajemy do Waszych rąk pierwszy tegoroczny numer „Rynku Pracy”. Jest on, w pewnym sensie taki, jakie bywały do tej pory numery naszego pisma. Przedstawiamy informacje statystyczne o sytuacji na rynku pracy, ciekawe refleksje z międzynarodowych konferencji, krajowy i zagraniczny przegląd literatury na temat rynku pracy.*

*Ale już dział „Dobrych przykładów” przygotowany jest z myślą o tym, jak jeszcze bardziej niż dotąd – rozpowszechnić najlepsze praktyki działań na rynku pracy na rzecz poprawiania aktywności i wskaźników zatrudnienia oraz ograniczania bezrobocia. Z jednej strony pokazujemy, jak były dofinansowywane z rezerwy Funduszu Pracy lokalne i regionalne programy – tak by zachęcać do ich przygotowywania, co w tym roku jest szczególnie ważne, bo można będzie już występować o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Z drugiej strony – piszemy o możliwościach pracy dla informatyków w Niemczech, ale i o ewaluacji poziomu usług poradnictwa zawodowego. Jednym słowem – dużo materiałów bardzo konkretnych opisujących konkretne działania i narzędzia, jakie można w polityce rynku pracy stosować. Ważny dla przejrzystości informacji o środkach europejskich jest też tekst poświęcony Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL.*

*Sądzimy, że taka jest właśnie rola „Rynku Pracy” – udostępniać łamy dla wymiany wiedzy, doświadczeń i informacji. Będziemy w tym roku starali się czynić to jeszcze lepiej – do rady redakcyjnej zaprosiliśmy przedstawicieli kilku środowisk, patrzących na rynek pracy z odrębnych perspektyw. Mamy nadzieję, że przyczyni się to jeszcze bardziej do różnorodności pisma.*

*Milej lektury!*

**Redakcja**

# Dobre przykłady

*Andrzej Trzeciecki*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

## **Dofinansowanie lokalnych i regionalnych programów rynku pracy z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku**

W 2003 roku, istniejące instrumenty prawno-ekonomiczne w zakresie gospodarowania środkami Funduszu Pracy pozwalały jego dysponentowi dodatkowo wesprzeć realizację lokalnych i regionalnych programów rynku pracy. Instrumenty wsparcia określone zostały w dwóch rozporządzeniach Rady Ministrów z 2003 roku, a mianowicie:

- a) w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 marca 2003 roku w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy dla samorządów województw i powiatów (Dz.U. 2003, Nr 49, poz. 409);
- b) w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20 maja 2003 roku w sprawie szczegółowych warunków, zakresu i trybu wspierania środkami Funduszu Pracy programów inicjowanych przez organy samorządu województwa (Dz.U. 2003, Nr 100, poz. 924).

Każde z tych rozporządzeń stworzyło szanse dla inicjatorów programów rynku pracy ubiegania się w 2003 roku o dodatkowe środki finansowe z Funduszu Pracy, pod warunkiem zaistnienia przewidzianych w tych aktach sytuacji ekonomiczno-prawnych.

---

## Dobre przykłady

---

*Pierwsze rozporządzenie*, zwane popularnie „algorytmem podziału Funduszu Pracy” umożliwiało Ministrowi właściwemu do spraw pracy przyznanie dodatkowych środków z rezerwy Funduszu Pracy, samorządom województw i powiatów na terenie których: (a) nastąpiło znaczące pogorszenie sytuacji na rynku pracy, (b) miały miejsce klęski żywiołowe o znacznym zakresie i skutkach, (c) realizowane były programy na rzecz przeciwdziałania bezrobociu, finansowane również z innych środków niż Fundusz Pracy, oraz (d) realizowane były programy o szczególnej efektywności.

*Drugie rozporządzenie* z kolei, umożliwiało samorządom województw wnioskowanie do Ministra właściwego do spraw pracy o dodatkowe środki Funduszu Pracy w następujących okolicznościach: (a) utrzymania i tworzenia nowych miejsc pracy, (b) wsparcia przebiegu restrukturyzacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach znacząco ograniczających zatrudnienie z powodu likwidacji stanowisk pracy, postawionych w stan likwidacji lub upadłości, oraz (c) zmniejszania negatywnych skutków bezrobocia na obszarze województwa.

Instrumentarium prawno-ekonomiczne, procedury oraz zakres wniosku o dofinansowanie z rezerwy Funduszu Pracy lokalnych i regionalnych programów rynku pracy według formuły „algorytmowej” były raczej dobrze znane wnioskodawcom, bowiem korzystali oni już w poprzednich latach z dodatkowej pomocy finansowej z Funduszu Pracy. Najczęściej spotkanymi problemami w trakcie rozpatrywania i opiniowania wniosków były błędy natury „technicznej”, a wśród nich: (a) brak opinii wojewódzkiej lub powiatowej rady zatrudnienia, (b) brak określenia planowanej efektywności programu oraz rzadziej harmonogramu zadań. Usunięcie braków formalnych, wydłużało czas rozpatrywania wniosków o dofinansowanie z rezerwy Funduszu Pracy ale nie „dyskryminowało” wniosku.

Trudniejsze do przygotowania oraz w ostateczności do opiniowania były wnioski o wsparcie finansowe wojewódzkich programów z Funduszu Pracy, inicjowanych z wykorzystaniem rozwiązań według formuły drugiego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 maja 2003 roku. Konstrukcja wniosku musiała zawierać obowiązkowo takie elementy, jak:

---

### Dobre przykłady

---

1. Program zatwierdzony przez zarząd województwa (zapis § 3 ust. 2 rozporządzenia) wraz z opinią wojewódzkiej rady zatrudnienia;
2. Podział planowanych środków finansowych w części kosztowo-budżetowej wniosku na lata budżetowe w przypadku kiedy czas realizacji programu przewidziano w maksymalnej wielkości 18 miesięcy;
3. Syntetyczny opis konstrukcji programu z uwzględnieniem takich informacji jak:
  - a) cel strategiczny programu i cele pośrednie;
  - b) wykaz podstawowych danych o jednostce zarządzającej i partnerach, a szczególnie o osobach wyznaczonych w tych instytucjach do koordynacji prac i współdziałania;
  - c) wykaz zadań przypisanych poszczególnym podmiotom (instytucjom), uczestniczącym w programie;
  - d) rodzaj zastosowanych usług wobec beneficjentów – zgodnie z zapisem § 3 ust. 4 rozporządzenia;
  - e) planowane wskaźniki efektywności, tj. realizacji, rezultatu oraz oddziaływania;
  - f) kosztorys z podziałem na rodzaj zastosowanych usług wobec beneficjentów, podziałem na środki własne oraz środki z rezerwy Ministra właściwego do spraw pracy;
  - g) harmonogram realizacji usług (działań), szczegółowo pokazujący czas ich trwania.

Środki rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku zostały również zaangażowane w realizację projektów programów rynku pracy, uruchomionych na podstawie zawartych przez Ministra właściwego do spraw pracy odrębnych porozumień z: (a) Ministrem, Członkiem Rady Ministrów ds. referendum unijnego – projekt „Moja Gmina w Unii Europejskiej”, (b) Ministrem Środowiska oraz Prezesem Agencji Nieruchomości Rolnych – projekt „Zielone miejsca pracy”.

Wielkość zaangażowanych środków rezerwy Funduszu Pracy na wszystkie powyższe programy rynku pracy, zainicjowane według formuł dwóch rozporządzeń oraz porozumień wyniosła 130,0 mln złotych, stanowiąc 85% wiel-



---

Dobre przykłady

---

kości całej rezerwy w 2003 roku oraz 47,0% wielkości całkowitych kosztów tych programów.

### 1. Statystyka wniosków o dofinansowanie programów rynku pracy z rezerwy Funduszu Pracy

W 2003 roku liczba ogółem wniosków, dotyczących programów rynku pracy, zgłoszonych do dofinansowania w ramach środków rezerwy Funduszu Pracy, które uzyskały wsparcie finansowe przedstawia się następująco:

Tab. 1. Liczba wniosków o dofinansowanie z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku

Lp.	Województwo	Ilość wniosków	Planowana liczba uczestników ( w osobach)	Kwota środków rezerwy Funduszu Pracy (tys. złotych)
1.	Dolnośląskie	16	1.339	7.000,6
2.	Kujawsko-pomorskie	38	3.226	10.160,4
3.	Lubelskie	22	2.566	7.068,0
4.	Lubuskie	14	1.718	5.909,3
5.	Łódzkie	16	1.183	4.582,6
6.	Małopolskie	18	2.509	6.901,6
7.	Mazowieckie	10	9.022	15.113,7
8.	Opolskie	3	262	1.620,0
9.	Podlaskie	13	2.656	9.111,0
10.	Pomorskie	8	2.824	6.146,7
11.	Podkarpackie	8	7.121	7.639,9
12.	Świętokrzyskie	4	2.733	8.169,7
13.	Śląskie	5	1.313	3.001,0
14.	Warmińsko-mazurskie	5	565	1.529,4
15.	Wielkopolskie	6	379	1.146,0
16.	Zachodniopomorskie	10	4.986	5.579,3
	<b>Ogółem</b>	<b>196</b>	<b>44.402</b>	<b>100.679,2</b>
17.	Porozumienia Ministra właściwego do spraw pracy w sprawie specjalnych projektów	x	7.414	29.040,7

---

## Dobre przykłady

---

W ramach wniosków, pozytywnie zaopiniowanych do dofinansowania z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku, przeważająca ich część, bo prawie 90%, dotyczyła lokalnych (powiatowych) programów rynku pracy.

Natomiast w grupie programów regionalnych, zainicjowanych przez marszałków województw, charakteryzujących się tym samym zakresem merytorycznym programu, dla uczestniczących w nim powiatów, tymi samymi instrumentami oraz tą samą kategorią osób bezrobotnych, do których została skierowana regionalna inicjatywa, należy wskazać następujące pozycje:

Województwo dolnośląskie:

- Program regionalny „Im-Plus”, obejmujący obszar 10 powiatów, z aktywizowaną liczbą 75 osób, dofinansowany w 2003 roku w kwocie 184,4 tys. złotych z rezerwy Funduszu;

Województwo mazowieckie:

- Program regionalny „Mazowsze 2003”, obejmujący wszystkie powiaty, z liczbą uczestników 5.960 osób, z kwotą dofinansowania z rezerwy Funduszu Pracy 8.644,7 tys. złotych;

Województwo opolskie:

- Program regionalny „Samozatrudnienie i tworzenie nowych miejsc pracy w województwie opolskim”, obejmujący obszarowo 6 powiatów, o profilu programowym charakteryzującym się połączeniem szkoleń i pożyczek dla osób bezrobotnych, dofinansowany kwotą rezerwy Funduszu Pracy w wysokości 1.200,0 tys. złotych;

Województwo podkarpackie:

- Program regionalny „Podkarpacki program aktywizacji zawodowej absolwentów II – Pierwsza Praca”, obejmujący wszystkie powiaty, z aktywizowaną liczbą 1.723 absolwentów, dofinansowany w kwocie 4.706,5 tys. złotych;
- Program regionalny „Perspektywa”, skierowany do pracowników restrukturyzowanych zakładów Grupy Kapitałowej „Huta Stalowa Wola S.A”,

---

### Dobre przykłady

---

obejmujący obszarowo 3 powiaty, dofinansowany z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku w kwocie 276,0 tys. złotych;

Województwo pomorskie:

- Program regionalny „Gryf”, zainicjowany dla pracowników restrukturyzowanych zakładów przemysłu stoczniowego, obejmujący obszarowo 9 powiatów oraz 306 uczestników, dofinansowany w kwocie 877,5 tys. złotych;

Województwo śląskie:

- Program regionalny „Program rozwoju turystyki, rekreacji i wypoczynku na obszarze województwa śląskiego”, obejmujący obszarem działania 24 powiaty, 600 uczestników (absolwentów) oraz dofinansowany z rezerwy Funduszu Pracy kwotą 1.612,2 tys. złotych;

Województwo świętokrzyskie:

- Program regionalny „Droga do pracy” dla 730 uczestników, zainicjowany na obszarze 10 powiatów, dofinansowany kwotą 1.506 tys. złotych;
- Program regionalny „Świętokrzyska szansa” dla 1.383 osób bezrobotnych, uruchomiony na obszarze 13 powiatów dofinansowany z rezerwy Funduszu Pracy w wysokości 4.473,0 tys. złotych;

Województwo warmińsko-mazurskie:

- Program regionalny „Paszport do Europy”, na obszarze 9 powiatów, skierowany do ludzi młodych w wieku 18–24 lata, z profilem programowym szkoleniowym wraz ze skróconym kursem języka obcego, z czasem trwania do lutego 2004 roku;

Województwo wielkopolskie:

- Program regionalny „Start w dorosłe życie”, wprowadzony na obszarze 5 powiatów dla absolwentów szkół wyższych, którzy stracili status bezrobotnego absolwenta, dofinansowany w kwocie tylko 31,5 tys. złotych z rezerwy Funduszu Pracy;

Województwo zachodniopomorskie:

- Program regionalny „Program ponownego zatrudnienia zwalnianych pracowników przemysłu stoczniowego na lata 2002–2004”, obejmujący 14 powiatów, 4.000 osób oraz dofinansowany z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku w kwocie 2.732,3 tys. złotych.

## **2. Kategorie osób bezrobotnych, aktywizowanych przy wsparciu programów dofinansowanych z rezerwy Funduszu Pracy**

Inicjatorzy lokalnych i regionalnych programów rynku pracy, którzy zgłosili w 2003 roku wnioski o dofinansowanie swoich przedsięwzięć, dodatkowymi środkami finansowymi z rezerwy Funduszu Pracy kierowali te programy do osób bezrobotnych, zaliczanych na lokalnym rynku pracy, najczęściej do grup ryzyka. Dlatego też, w inicjatywach uznanych za regionalne (zgłaszane wnioski przez marszałków województw) można wyróżnić takie kategorie osób, jak:

- (a) grupy pracownicze zakładów, w których prowadzony jest proces restrukturyzacji zatrudnienia na skutek trudnej ekonomicznej sytuacji tych zakładów (np.: przemysł hutniczy czy stoczniowy);
- (b) grupy ludzi w wieku 18–24 lata, często absolwentów szkół wyższych i średnich, którzy utracili status bezrobotnego absolwenta;
- (c) grupy osób bezrobotnych w kategoriach wiekowych powyżej 40 roku życia lub 50-go, o niskich kwalifikacjach zawodowych, wymagających „wzmocnienia edukacyjnego”.

W zgłaszanych wnioskach, zarówno przez marszałków województw, jak i starostów nie zabrakło dodatkowych inicjatyw, które uzupełniają działania ogólnokrajowego programu „Pierwsza Praca”.

Liczba samodzielnych inicjatyw zgłoszonych przez starostów do rozpatrzenia w ramach wniosków o dofinansowanie z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku, kierowanych do absolwentów wyniosła łącznie 35 i dotyczyła grupy 4.945 osób, natomiast wnioski marszałków województw zgłoszone w ramach regionalnych przedsięwzięć objęły 4.387 absolwentów.

---

Dobre przykłady

---

Łącznie z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku przeznaczono kwotę około 23 mln złotych na dodatkową aktywizację absolwentów. W układzie terytorialnym liczba dodatkowych inicjatyw skierowanych do absolwentów przedstawiała się następująco:

Tab. 2. Liczba programów rynku pracy dofinansowanych z rezerwy Funduszu Pracy, skierowanych do bezrobotnych absolwentów

Lp.	Województwo	Ilość programów dofinansowanych z rezerwy Funduszu Pracy		Planowana liczba absolwentów ( w osobach)
		Zgłoszonych przez marszałków województw	Zgłoszonych przez starostów	
1.	Dolnośląskie	-	2	105
2.	Kujawsko-pomorskie	6	1	1.004
3.	Lubelskie	-	8	1.041
4.	Lubuskie	-	-	-
5.	Łódzkie	4	1	738
6.	Małopolskie	-	4	1.400
7.	Mazowieckie	-	6	770
8.	Opolskie	-	-	-
9.	Podlaskie	8	3	744
10.	Pomorskie	-	-	-
11.	Podkarpackie	1	4	1.947
12.	Świętokrzyskie	1	1	210
13.	Śląskie	1	1	1.000
14.	Warmińsko-mazurskie	-	-	-
15.	Wielkopolskie	1	2	263
16.	Zachodniopomorskie	-	2	110
	<b>Ogółem</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>9.332</b>

### **3. Najczęściej stosowane aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w propozycjach o dofinansowanie z rezerwy Funduszu Pracy**

W proponowanych projektach programów rynku pracy, stanowiących przedmiot wniosków kierowanych do Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej o dofinansowanie programów lokalnych i regionalnych z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku, stosowano najczęściej mieszany układ instrumentów, łącząc potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób objętych programami (szkolenia) z przedsięwzięciem prawno-ekonomicznym nakłaniającym danego pracodawcę do przyjęcia grupy osób bezrobotnych do pracy.

Dlatego też, najczęściej występujące grupy połączonych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu jakie stosowano w propozycjach programowych to: (a) szkolenia z pracami interwencyjnymi, (b) szkolenia i pożyczki dla pracodawców na doposażenie stanowisk pracy oraz (c) refundacje wynagrodzeń i składników pochodnych z pożyczkami dla zakładów pracy. Taki układ rozwiązań, dotyczył praktycznie 30% wnioskowanych i przyjętych w 2003 roku do dofinansowania z rezerwy Funduszu Pracy programów rynku pracy.

Instrument programowy, uznawany za nisko efektywny pod względem uzyskiwanego wskaźnika stopy ponownego zatrudnienia, jakim są roboty publiczne zastosowany został w przypadku 94 inicjatyw lokalnych, co oznaczało około 48% wszystkich wniosków przyjętych do wsparcia z rezerwy Funduszu Pracy. Roboty publiczne były również elementem programowym I i II edycji projektu „Zielone miejsca pracy”, stanowiącego wydzielony segment ogólnokrajowego programu „Pierwsza Praca”.

Projekty programów rynku pracy, zgłaszane jako wnioski samorządu wojewódzkiego lub powiatowego w sprawie uruchomienia aktywnych programów rynku pracy do dofinansowania z rezerwy Funduszu Pracy zawierały również propozycje wykorzystania instrumentów ekonomicznych stosowanych przy nakłanianiu osób bezrobotnych do tworzenia własnych miejsc pracy (samozatrudnienie). Przykładami takich programów są między innymi:

---

### Dobre przykłady

---

- (a) wniosek marszałka województwa kujawsko-pomorskiego dotyczący programu „Mój własny interes”, który skierowany został do grupy 30 bezrobotnych osób, a kwota dofinansowania z rezerwy Funduszu Pracy wyniosła 500,0 tys. złotych;
- (b) wniosek marszałka województwa lubuskiego dotyczący programu „Nie przegap swojej szansy”, dzięki któremu 12 osób podjęło własną działalność gospodarczą, korzystając z dofinansowania z rezerwy Funduszu Pracy w kwocie 150 tys. złotych;
- (c) wniosek starosty zielonogórskiego o wsparcie programu lokalnego „Mój biznes” dla 10 osób bezrobotnych, chcących stworzyć dla siebie miejsca pracy;

W inicjatywach samorządów województw i powiatów nie zabrakło w 2003 roku również instrumentalnych propozycji wsparcia lokalnych przedsiębiorców. Proponowane rozwiązania miały na celu przede wszystkim nakłonienie lokalnych przedsiębiorców do współpracy ze służbami zatrudnienia w dłuższej perspektywie dla utworzenia i utrzymania miejsc prac. Na liście programów dofinansowanych z rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku znajduje się wiele przykładów takich inicjatyw.

W tym miejscu warto może wspomnieć tylko o jednym takim przykładzie. To wniosek Starosty Pabianickiego w sprawie programu lokalnego pod nazwą „Program promocji przedsiębiorczości i zatrudnienia – papier z Pabianic”, w którym zastosowano pożyczkę dla przedsiębiorcy, uruchamiającego produkcję w „starej” lecz zmodernizowanej technicznie i technologicznie piarni w Pabianicach. Przy dofinansowaniu z rezerwy Funduszu Pracy tego programu już w 2003 roku pracę uzyskało dodatkowo 60 osób zarejestrowanych w Urzędzie Pracy w Pabianicach. W styczniu 2003 roku zakład zatrudniał tylko 7 osób. Kolejne etapy programu, jakie będą realizowane w 2004 roku powinny pozwolić zatrudnić kolejne osoby, wcześniej zwolnione z tych zakładów (zakład produkcyjny potwierdził posiadane nowe kontrakty zagraniczne z Danii i Niemiec na produkowany papier).

Prezentacja statystyczna programów lokalnych i regionalnych, dofinansowanych środkami rezerwy Funduszu Pracy w 2003 roku w zależności od

---

Dobre przykłady

---

liczby zastosowanych w nich aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu przedstawiona została w poniższej tabelicy.

Tab. 3. Programy rynku pracy dofinansowane z rezerwy Funduszu Pracy według liczby zastosowanych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu

Lp.	Województwo	Liczba programów przy zastosowaniu:		
		1 aktywnej formy przeciwdziałania bezrobociu	2 aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu	3 i więcej aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu
1.	Dolnośląskie	7	4	2
2.	Kujawsko-pomorskie	23	11	2
3.	Lubelskie	5	6	10
4.	Lubuskie	15	-	1
5.	Łódzkie	5	5	6
6.	Małopolskie	9	6	4
7.	Mazowieckie	-	6	4
8.	Opolskie	-	2	1
9.	Podlaskie	2	6	20
10.	Pomorskie	-	2	6
11.	Podkarpackie	3	4	4
12.	Świętokrzyskie	-	1	4
13.	Śląskie	2	3	-
14.	Warmińsko-mazurskie	3	2	-
15.	Wielkopolskie	3	1	2
16.	Zachodniopomorskie	5	1	4
	<b>Ogółem</b>	<b>82</b>	<b>60</b>	<b>70</b>
	<b>Struktura 100%</b>	<b>38,7%</b>	<b>28,3%</b>	<b>33,0%</b>

#### 4. Wybrane programy rynku pracy dofinansowane w 2003 roku z rezerwy Funduszu Pracy, poddane specjalnemu monitoringowi

Wśród zgłoszonych w 2003 roku wniosków o dofinansowanie z rezerwy Funduszu Pracy były takie, które dotyczyły kilku aktywnych programów rynku pracy o szczególnym znaczeniu nie tylko dla danego regionu, ale przede wszystkim dla niektórych gałęzi przemysłu. To też, programy te są poddane specjalnemu monitoringowi, prowadzonemu przez urzędy pracy jak i Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.



---

## Dobre przykłady

---

W tym miejscu, zostaną scharakteryzowane tylko dwa wybrane programy rynku pracy, w tym jeden zaliczony do kategorii programów lokalnych a drugi do programów regionalnych.

Pierwszym przykładem jest lokalny program rynku pracy, zainicjowany w maju 2003 roku przez Prezydenta Miasta Wałbrzycha pod nazwą: „**Program wspierania powstawania alternatywnych miejsc pracy dla osób zatrudnionych w biedaszybach**”.

Program ten realizowany jest w 3 etapach organizacyjnych pod roboczymi nazwami: Wałbrzyskie biedaszyby – alternatywne miejsca pracy, a jego horyzont czasowy obejmuje również cały 2004 rok. Wybrane przez inicjatorów cele lokalnego programu, który swoim zasięgiem obejmuje miasto Wałbrzych oraz ościenne gminy, to:

- promocja zatrudnienia – ograniczenie bezrobocia na obszarach gmin Powiatu Wałbrzyskiego poprzez stworzenie miejsc pracy dla osób zajmujących się nielegalnym wydobyciem węgla;
- aktywizacja zawodowa – w I etapie – 500 osób, w II etapie – 140 osób oraz w III etapie – 89 osób, co łącznie oznacza w wyrażeniu planistycznym aktywizację ponad 720 osób;
- efekty gospodarcze: (a) zasypywanie „biedaszybów” oraz likwidacja nielegalnego wydobycia węgla, (b) rewaloryzacja obszarów zieleni oraz hodowla lasu komunalnego, (c) remonty i konserwacja budynków komunalnych, oraz (d) remonty i konserwacja małej architektury i rekonstrukcja infrastruktury;
- efekty ekologiczne – poprawa stanu ochrony terenów zielonych oraz rekultywacja obszarów nielegalnego wydobycia węgla;
- bezpieczeństwo i ochrona życia ludzkiego – likwidacja nielegalnych wyrobisk a więc niebezpiecznych miejsc dla osób zajmujących się wydobyciem węgla a także dla mieszkańców okolic.

Zainicjowany w 2003 roku wałbrzyski program aktywizacji osób wykonujących nielegalne i groźne w skutkach (w tym zdrowotnych dla tych osób) zajęcia, z barku perspektyw innej pracy, został dofinansowany w wyniku decyzji Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej środkami z rezerwy

---

## Dobre przykłady

---

Funduszu Pracy w wysokości 4,2 mln złotych, co oznaczało 75% wsparcie całkowitych kosztów, określonych na ten rok.

Instrumenty ekonomiczne jakie są zastosowane w programie to przede wszystkim refundowanie pracodawcom kosztów związanych z zatrudnianiem osób, kierowanych przez urząd pracy (refundacja wynagrodzeń plus składki ZUS oraz części kosztów wyposażenia stanowisk pracy) a także pożyczki z Funduszu Pracy.

Natomiast aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu wybrane przez inicjatorów tego programu to: szkolenia, roboty publiczne oraz zatrudnienie subsydiowane.

Głównymi partnerami rynku pracy, poza instytucjami związanymi z ustawowymi zadaniami w dziedzinie polityki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu (urzędy pracy) są pracodawcy z terenu miasta Wałbrzycha oraz Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Już w maju 2003 roku stworzono miejsca pracy dla osób objętych programowymi działaniami, wśród których były:

- (a) Zarząd Dróg i Komunikacji w Wałbrzychu – miejsca pracy dla 171 osób;
- (b) Miejski Zarząd Budynków Sp. z o.o w Wałbrzychu – zorganizował pracę dla 29 osób;
- (c) Miejski Zakład Usług Komunalnych Sp. z o.o w Wałbrzychu – utworzył miejsca pracy dla 24 osób.

Warto również wspomnieć o działaniach w ramach prowadzonych szkoleń umożliwiających przekwalifikowanie zawodowe uczestników tego lokalnego programu.

Do końca października 2003 roku zakończyła się I edycja szkolenia dla spawaczy metodą MAG oraz kursu na zdobników ceramiki – drukarzy. Pozostałe – dla szwaczy, pracowników do produkcji kierownic oraz spawaczy metodą MAG (II edycja szkoleń) ma zakończyć się w grudniu 2003 r.

Drugim przykładem programu, zaliczonego do programów regionalnych jest inicjatywa Marszałka Województwa Podkarpackiego, skierowana do osób zagrożonych utratą pracy w zakładach Grupy Kapitałowej Huta Stalowa Wola S.A. Program nosi nazwę: **Wojewódzki Program Wspierania Po-**

***nownego Zatrudnienia Pracowników Grupy Kapitałowej Huty Stalowa Wola – Perspektywa.***

Wniosek Marszałka Województwa Podkarpackiego spełniał wymogi formalno-prawne wynikające z zapisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 maja 2003 roku w sprawie szczegółowych warunków, zakresu i trybu wspierania środkami Funduszu Pracy programów inicjowanych przez organy samorządu wojewódzkiego (Dz.U. 2003 r., Nr 100, poz. 924).

Koncepcja programowa została poprzedzona analizą sytuacji, jaka powstała na rynku pracy w trzech powiatach tego województwa: tarnobrzeskim, niskim oraz w lubaczowskim. Z tych powiatów, rekrutuje się najwięcej osób, które przewidziane są do zwolnienia w wyniku restrukturyzacji zakładów Grupy Kapitałowej Huta Stalowa Wola S.A.

Takie podejście, do problemu zwalnianej grupy pracowników Huty Stalowa Wola, pozwoliło autorom programu zdefiniować, nie tylko zadania w formie aktywnych programów rynku pracy dla poszczególnych grup uczestników, ale również wyspecyfikować koszty przedsięwzięć (usług wobec uczestników). Inicjator programu położył największy nacisk na zadania w kompleksie – pośrednictwo pracy, szkolenia i przekwalifikowania oraz wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy. Mimo, niskiego końcowego efektu zatrudnieniowego, bowiem przykładowo w formie zatrudnienia subsydiowanego przyjęto wskaźnik realizacji – 1.150 osób a wskaźnik oddziaływania – 345 osób, czyli na poziomie 30%, trudno było odrzucić wniosek, znając przecież ogólne trudności i kłopoty ekonomiczno-finansowe dużych przedsiębiorstw.

Wielkość środków finansowych oraz wskaźniki kosztowe dotyczą układu dwuletniej realizacji programu. Potrzeba wsparcia ze środków rezerwy Funduszu Pracy na rok 2003 została określona w wysokości 0,7 mln złotych a na 2004 – 6,9 mln złotych. Taki układ jest wynikiem przede wszystkim realizowania podstawowych zadań przez 12 miesięcy następnego roku.

***Krótkie podsumowanie***

Środki finansowe stanowiące rezerwę Funduszu Pracy, będącą w gestii Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej pozwoliły wesprzeć realiza-

---

### Dobre przykłady

---

cję lokalnych i regionalnych programów rynku pracy w 2003 roku w kwocie przekraczającej 100,0 mln złotych (nie licząc realizacji programów rynku pracy w ramach oddzielnych projektów – segmentów programu „Pierwsza Praca”), co stanowiło praktycznie około 50% całkowitej wartości kosztorysowej tych inicjatyw przeciwdziałania bezrobociu. Przydzielone samorządom wojewódzkim i powiatowym przez Ministra właściwego do spraw pracy dodatkowe środki Funduszu Pracy umożliwiły zaktywizowanie ponad 50 tysięcy bezrobotnych osób, w tym około 8 tysięcy w wieku 18–24 lata.

*Ilona Antoniewicz*

doradca zawodowy  
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach,  
Filia w Częstochowie

## **Znaleźć i zatrudnić najlepszego**

### **Wstęp**

Według Williama G. Nickelsa zarządzanie przedsiębiorstwem to „sztuka uzyskiwania efektów za pośrednictwem podległych ludzi lub innych źródeł.”<sup>1</sup>

Ta definicja obrazuje zmianę w podejściu do zagadnień związanych z zarządzaniem, a powodem tej zmiany jest coraz większa „orientacja przedsiębiorstw na klienta” czyli chęć zrozumienia jego wymagań i optymalnego zaspokojenia jego potrzeb. Stąd najważniejsi dla firmy stają się zatrudnieni w niej ludzie, bo to oni rozwijają pomysły, które w końcu stają się produktami zaspokajającymi potrzeby klientów.

Można więc pokusić się o stwierdzenie, że przedsiębiorstwa odnoszą sukces lub ponoszą porażkę w zależności od uzdolnień ludzi, których zatrudniają. Dlatego zatrudnianie, szkolenie, motywowanie i rozwój zasobów ludzkich decydują o odniesieniu sukcesu.

Zarządzanie zasobami ludzkimi to proces na który składają się: ocenianie zapotrzebowania na zasoby ludzkie, znalezienie ludzi, którzy wypełnią to zapotrzebowanie i optymalizowanie tych zasobów poprzez dostarczenie odpo-

---

<sup>1</sup> William G. Nickels, Zrozumieć biznes, Dom Wydawniczy, BELLONA, Warszawa 2000, str. 328.

---

## Dobre przykłady

---

wiednich bodźców czyli motywowanie. Wszystkie elementy tego procesu mają ogromne znaczenie dla rozwoju firmy, ale ocenienie potrzeb kadrowych i ich wypełnienie jest jednym z najważniejszych, ponieważ prawidłowo przeprowadzony proces selekcyjny jest korzystny dla wszystkich jego uczestników, tzn.:

- przedsiębiorstwu pomaga upewnić się, że zatrudnieni ludzie są kompetentni we wszystkich istotnych dziedzinach, włączając w to umiejętność komunikowania się, wykształcenie, umiejętności techniczne, doświadczenie, dopasowanie społeczne i zdrowie, dzięki czemu:
  - zmniejszają się koszty ich adaptacji w nowym środowisku,
  - zmniejsza się ryzyko błędów lub złego wykonywania zadań przez nowozatrudnionych,
  - zwiększa się spójność organizacji poprzez wyselekcjonowanie kandydatów podzielających normy i wartości obowiązujące w firmie;
- kandydatom pomaga:
  - trafnie rozpoznać własne możliwości czyli zredefiniować samoocenę. Tylko przejście przez proces selekcyjny, po którym kandydaci otrzymują informację zwrotną może pomóc im w dalszym, bardziej optymalnym planowaniu swojej drogi zawodowej i wykorzystaniu zdobytych doświadczeń w staraniu się o pracę w następnej firmie,
  - zmniejszyć stres, ponieważ przy dobrze zaplanowanym procesie selekcyjnym, już na wstępie powinni odpaść kandydaci nie spełniający podstawowych wymagań. Dzięki temu nie są narażeni na trudności w następnych etapach, a stres związany z rekrutacją eliminowany jest do minimum,
  - lepiej dopasować się do stanowiska, ponieważ ich cechy osobowości i potencjał jaki reprezentują optymalnie odpowiadają wymaganiom stanowiska co ułatwia im jako nowym pracownikom szybszą adaptację do nowych zadań, integrację z zespołem i zminimalizowanie stresu związanego z nowym środowiskiem.

Chcielibyśmy sprawdzić czy polscy pracodawcy rozumieją jak ważny w dzisiejszej gospodarce jest potencjał ludzki oraz jego efektywne wykorzy-

stanie dla potrzeb firmy i czy starają się sprostać temu wyzwaniu stosując nowoczesne narzędzia w zarządzaniu zasobami ludzkimi, zwłaszcza w procesie selekcyjnym.

## Raport

### Założenia badawcze

W miesiącach czerwiec–sierpień 2003 r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach Filia w Częstochowie przeprowadzono sondaż opinii przedsiębiorców dotyczący przebiegu procesu selekcyjnego w ich firmie pt.: „Znaleźć i zatrudnić najlepszego”.

Celem sondażu było zweryfikowanie następujących hipotez:

1. Przedsiębiorcy, którzy decydują się na zatrudnienie pracowników, prowadząc proces selekcji rzadko korzystają ze wszystkich jego etapów:
  - opisu stanowiska pracy,
  - poszukiwania kandydatów – rekrutacji,
  - zbierania informacji i weryfikacji kandydatów wybranymi metodami,
  - analizy zebranych informacji o kandydatach zakończonej zatrudnieniem.
2. W polskich firmach proces selekcyjny zaczyna się od etapu rekrutacji, ponieważ opis stanowiska pracy albo nie istnieje w praktyce przedsiębiorstw albo jest mylony z zakresem obowiązków pracownika.
3. Mimo, że same sposoby poszukiwania pracowników nie zmieniają się od lat, to oczekiwania pracodawców względem kandydatów obecnie są nieco inne. Większego znaczenia nabierają tzw. „umiejętności miękkie” i osobowość kandydatów.
4. Informacje o kandydatach pracodawcy pozyskują głównie standardowymi metodami ale ich weryfikację opierają przede wszystkim na własnej intuicji.

---

## Dobre przykłady

---

5. Niewielka ranga procesu selekcji jest, w opinii pracodawców, rezultatem wysokiego bezrobocia i przekonania, że nie ma ludzi niezastąpionych.
6. Optymalny dobór kadry dzięki prowadzeniu prawidłowego procesu selekcyjnego powinien gwarantować efektywność firmy mimo, iż przedsiębiorcom nadal trudno jest planować rozwój poprzez zwiększanie zatrudnienia.

### **Sposób realizacji sondażu**

Ankietyzacja przedsiębiorców została przeprowadzona na terenie działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach Filia w Częstochowie.

Dobór próby badawczej polegał na wyłonieniu (w sposób losowy) z 358 podmiotów gospodarczych, które od stycznia do czerwca 2003 r. skorzystały z usług urzędów pracy w zakresie pośrednictwa pracy, 179 jednostek gospodarczych stanowiących 50,0% firm współpracujących z urzędami pracy w tym okresie.

Ten sposób wyodrębnienia podmiotów gospodarczych podyktowany był następującą przesłanką: interesowały nas tylko te jednostki gospodarcze, które w ostatnim okresie zdecydowane były na zwiększenie obsady kadrowej i tym samym prowadziły selekcję kandydatów.

Ze 179 wysłanych kwestionariuszy ankiety, do Filii w Częstochowie powróciło 39 prawidłowo wypełnionych ankiet tj. 21,8%, które stanowią nasz materiał badawczy.

### **Charakterystyka respondentów**

Respondenci to przede wszystkim przedsiębiorcy, którzy ulokowali swoje firmy w miastach (89,5%) zajmując się głównie produkcją, handlem i usługami. Aż 76,9% firm prowadzi działalność jednokierunkową, a tylko co piąta mieszaną z przewagą albo produkcyjnej albo handlowej. Są to w większości firmy prywatne (71,8%), a zaledwie co czwarta z nich należy do sfery publicznej i prowadzi działalność związaną z administracją rządową i samorządową. W większości nie są to firmy ani z długoletnią tradycją (zaledwie 10,2% z nich ma staż kilkudziesięcioletni) ani ze zbyt krótką (tylko 15,4% firm powstało w latach 2000-tysięcznych). Zatrudniają w sumie 5.921 pracowników,



z których ponad połowę stanowią kobiety (3.292 tj. 55,6%) i należą do sektora MSP (76,9%), ponieważ liczba ich pracowników nie przekracza 100 osób.

### **Sprawdzenie założeń badawczych**

**1. Przedsiębiorcy, którzy decydują się na zatrudnienie pracowników, prowadząc proces selekcji rzadko korzystają ze wszystkich jego etapów:**

- **opisu stanowiska pracy,**
- **poszukiwania kandydatów – rekrutacji,**
- **zbierania informacji i weryfikacji kandydatów wybranymi metodami,**
- **analizy zebranych informacji o kandydatach zakończonych zatrudnieniem.**

Proces selekcyjny to całość działań podejmowanych przez przedsiębiorców, które służą sprawdzeniu cech kandydatów potrzebnych na obsadzonym stanowisku. Te działania można podzielić na 4 etapy:

- opis stanowiska pracy,
- poszukiwanie kandydatów – rekrutację,
- zbieranie informacji i weryfikację kandydatów wybranymi metodami,
- analizę zebranych informacji o kandydatach zakończoną zatrudnieniem.

Okazuje się, że wśród respondentów pierwszy etap selekcyjny jest na ogół pomijany, gdyż zaledwie co piąty z nich uwzględnia go w swoich poczynaniach.

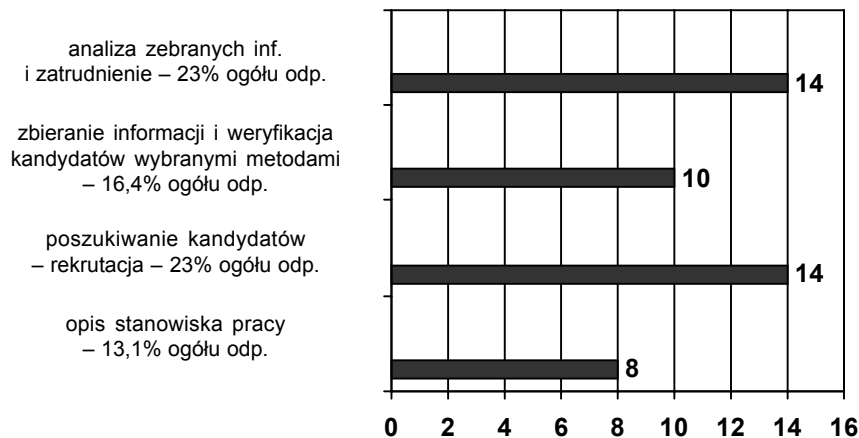
Pozostali (niemal 80,0%) zaczynają selekcję od rekrutacji i zbierania informacji o kandydacie a kończą przeanalizowaniem zebranych informacji i zatrudnieniem nowego pracownika.

Struktura odpowiedzi dotycząca stosowania poszczególnych etapów procesu selekcyjnego kształtuje się następująco:

---

### Dobre przykłady

---



Jedynie wśród firm prywatnych zdarzają się takie, które wykorzystują wszystkie etapy procesu selekcyjnego. Są to firmy o jednokierunkowym profilu produkcji: usługowym lub handlowym.

Natomiast wśród pozostałych brakuje albo pierwszego etapu – opisu stanowiska pracy (przedsiębiorstwa publiczne) albo ostatniego – analizy zebranych danych zakończonej obsadzeniem wakującego stanowiska.

Taki rozkład odpowiedzi może wynikać z różnych przesłanek, m.in. z niezrozumienia istoty procesu selekcyjnego i jego poszczególnych etapów oraz potraktowania ich nie jako spójnej całości ale odrębnych działań luźno powiązanych ze sobą. Bo przecież trudno uwierzyć, że np. w spółdzielniach selekcja nie kończy się nigdy obsadzeniem wolnego stanowiska pracy.

## **2. W polskich firmach proces selekcyjny zaczyna się od etapu rekrutacji, ponieważ opis stanowiska pracy albo nie istnieje w praktyce przedsiębiorstw albo jest mylony z zakresem obowiązków pracownika.**

Jak wynika z sondażu, aż jedna trzecia respondentów potwierdza istnienie sformalizowanego opisu stanowiska pracy w swojej firmie, ale zaledwie co piąty z nich wykorzystuje ten dokument w procesie selekcyjnym.

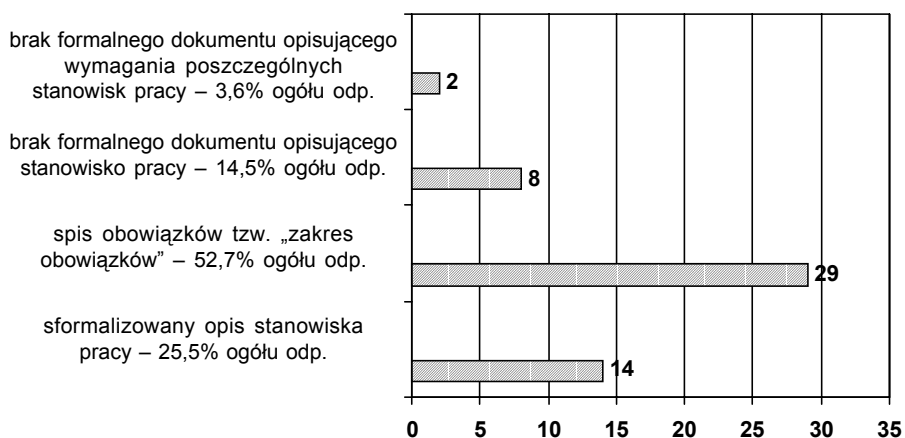
---

### Dobre przykłady

---

Wśród osób biorących udział w sondażu, najpopularniejszym dokumentem określającym zadania pracownika jest formalny spis obowiązków tzw. zakres obowiązków pracownika, na który wskazuje niemal 74,0% respondentów, ale co czwarty z nich przyznaje się do braku jakiegokolwiek dokumentu opisującego obowiązki i zakres pracy pracownika.

Struktura odpowiedzi respondentów w tym zakresie jest następująca:



Biorąc pod uwagę formę własności przedsiębiorstwa, jedynie wśród firm prywatnych, zdarzają się takie (26,3%), w których w ogóle nie ma żadnego formalnego opisu zadań i obowiązków pracownika na jego stanowisku pracy. Są to firmy przede wszystkim o profilu produkcyjnym i usługowym.

W formalnych dokumentach dotyczących zakresu obowiązków pracownika określa się przede wszystkim:

- warunki organizacyjne pracy (m.in. czas pracy i zakres kontaktów) – 30 odp. tj. 27,4% ogółu odp.
- obowiązki pracownika (jego zadania, czynności, wykorzystanie narzędzi i urządzeń technicznych) – 27 odp. tj. 24,6% ogółu odp.
- warunki pracy związane m.in. z miejscem pracy przepisami bhp – 18 odp. tj. 16,4% ogółu odp.

---

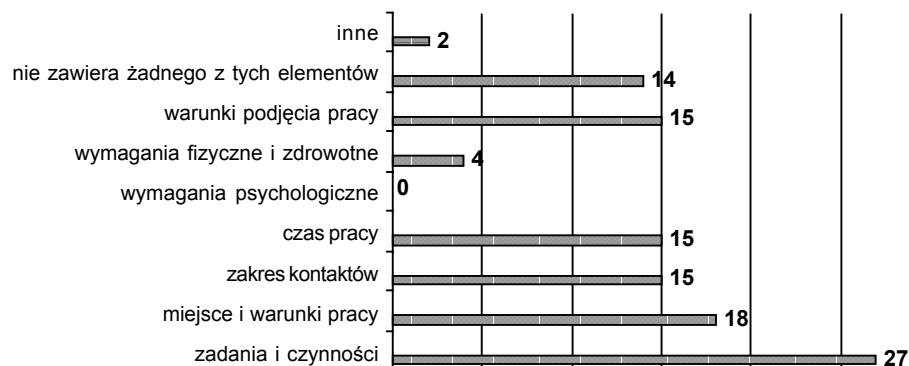
### Dobre przykłady

---

- warunki podjęcia pracy – wymagania formalne związane z udokumentowanymi umiejętnościami pracownika i poziomem jego wykształcenia – 15 odp. tj. 13,7% ogółu odp.

W tych dokumentach rzadko wymienia się przeciwwskazania zdrowotne i wymagania fizyczne. Ale może to wynikać z przypisania tych elementów do grupy czynników opisujących zagrożenia i choroby zawodowe.

Nie ma w ogóle opisu tzw. „profilu pracownika”, w którym ujęto by osobowość i cechy charakteru pomocne przy wykonywaniu obowiązków na danym stanowisku pracy.



Interesujące są odpowiedzi tych respondentów (co czwarty biorący udział w sondażu), którzy twierdzą, że dokumenty znajdujące się w ich posiadaniu nie zawierają żadnego składnika z wymienionych w kwestionariuszu ankiety. Niestety, nikt nie podał co wobec tego jest w nich ujęte. Może po prostu są to kwestionariusze osobowe przypisane do konkretnego pracownika i niekojarzone przez przedsiębiorców z ogólnymi opisami obowiązków przypisanych do poszczególnych stanowisk pracy.

---

## Dobre przykłady

---

Okazuje się, że bez względu na to, czy respondenci deklarują posiadanie opisu stanowiska pracy czy spisu obowiązków pracownika, to i tak w żadnym z nich nie ma opisu wszystkich elementów, które składają się tak na charakter wykonywanej pracy jak i na charakter wykonujących ją ludzi. Zresztą przedsiębiorcy często traktują oba te dokumenty zamiennie, nie do końca rozumiejąc różnicę między nimi.

A przecież opis stanowiska pracy to zakres obowiązków pracownika poszerzony o precyzyjny opis wykonywanych czynności uszeregowanych pod względem wagi dla ogólnej efektywności na danym stanowisku. Oznacza to konieczność sprecyzowania cech osobowości, zdrowotnych i fizycznych pomocnych przy wykonywaniu określonych obowiązków.

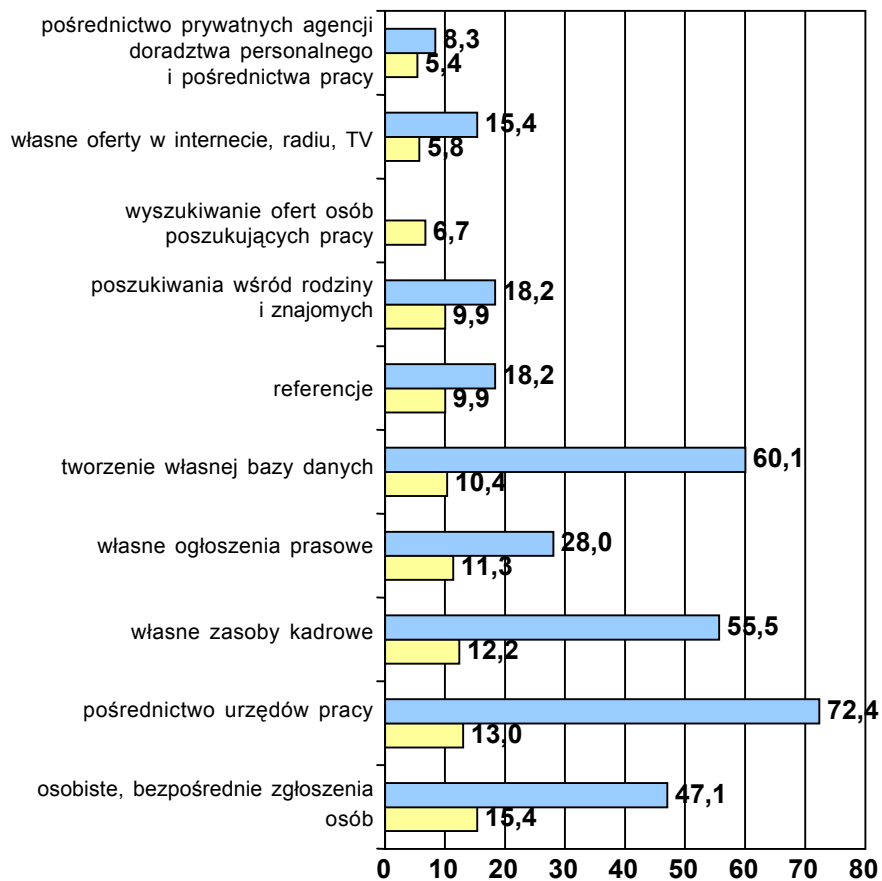
Zakres obowiązków pracownika na ogół nie precyzuje natomiast jaki człowiek (ze względu na swoje przymioty psychiczne) powinien je wykonywać.

Respondenci nie uważają zresztą, że posiadanie opisu stanowiska pracy zawierającego wszystkie elementy przydaje się w procesie selekcyjnym. A przecież chcąc zatrudnić nowego pracownika nie szukają go na abstrakcyjne stanowisko, ale na konkretne, do konkretnej (swojej) firmy, konkretnego spisu obowiązków, współpracowników i przełożonych, warunków pracy i kultury organizacyjnej.

### **3. Mimo, że same sposoby poszukiwania pracowników nie zmieniają się od lat, to oczekiwania pracodawców względem kandydatów obecnie są nieco inne. Większego znaczenia nabierają tzw. „umiejętności miękkie” i osobowość kandydatów.**

Przedsiębiorcy znają różne sposoby poszukiwania pracowników i często korzystają z kilku z nich jednocześnie, zwiększając swoje szanse na dotarcie do jak największej grupy zainteresowanych osób. Jednak niektóre z tych sposobów uważają za bardziej efektywne, nadając im w skali od 1 do 5 oceny dobre i bardzo dobre. Różnice między oboma rankingami przedstawia poniższy wykres:

### Dobre przykłady



■ efektywność sposobów poszukiwania pracowników – dane: % wskazań (oceny dobre i bardzo dobre) danego sposobu  
■ struktura wykorzystywania różnych sposobów poszukiwania pracowników wg. częstości ich stosowania – dane: % ogółu wskazań

Żaden z pracodawców nie dał wysokich ocen poszukiwaniu pracowników poprzez przeglądanie ich ofert zamieszczanych w mediach.

---

## Dobre przykłady

---

W firmach prywatnych, zwłaszcza produkcyjnych, usługowych i handlowych, respondenci szukając pracowników wykorzystują przede wszystkim osobiste zgłoszenia kandydatów i pośrednictwo urzędów pracy, a w przedsiębiorstwach publicznych poszukiwania zaczyna się od sieci kontaktów (znajomi i rodzina) i własnych zasobów firmy.

Porównanie obu rankingów jest interesujące, dlatego że:

- nie do końca odpowiada deklaracjom pracodawców prezentowanym w innych sondażach, z których wynika, że przedsiębiorcy zainteresowani zatrudnieniem zaczynają poszukiwania od penetracji swojego otoczenia tzn. znajomych i rodziny często podpierając się opiniami i referencjami innych pracodawców. Natomiast niechętnie korzystają z pośrednictwa urzędów pracy,
- wybór częstości stosowania przez respondentów poszczególnych sposobów nie do końca odzwierciedla ocenę ich skuteczności. Różnice są co prawda niewielkie, ale w „pierwszej trójce” pozostaje tylko pośrednictwo urzędów pracy i własne zasoby kadrowe. Okazuje się, że osobiste zgłoszenia osób poszukujących pracy (również wysoko ocenione) są może wygodnym sposobem (nie wymagającym żadnego zachodu) ale nie tak skutecznym z racji stawiania przez pracodawców konkretnych kryteriów doboru.

Ten obraz stosowania sposobów poszukiwania pracowników jaki wyłonił się w naszym sondażu można tłumaczyć kilkoma względami:

- wszyscy respondenci byli lub są klientami urzędów pracy i ich wysoka ocena pośrednictwa pracy prowadzonego przez urzędy, jest rezultatem ich bezpośredniego, pozytywnego doświadczenia w tym zakresie,
- niska ocena efektywności usług prywatnych agencji pośrednictwa pracy może wynikać z niechęci respondentów do korzystania z takich usług ze względu na koszty bez gwarancji sukcesu,
- według pracodawców, kompetencje pracownika są ważniejsze od jego koneksji.

---

## Dobre przykłady

---

A jest on rezultatem przewartościowania priorytetowych oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy. I mimo, że kompetencje i doświadczenie zawodowe są ciągle bardzo istotne, to pozostałe kryteria zmieniły kolejność na liście czynników pożądanym przez pracodawców:

- doświadczenie zawodowe – 30 wskazań tj. 100,0% wskazań w tym kryterium (73,7% frakcji populacji),
- odpowiednie kwalifikacje potwierdzone zaświadczeniami – 29 wskazań tj. 93,5% wskazań w tym kryterium (78,9% frakcji populacji),
- motywacja do pracy – 29 wskazań tj. 90,6% wskazań w tym kryterium (71,1% frakcji populacji),
- odpowiedni poziom wykształcenia – 26 wskazań tj. 89,7% wskazań w tym kryterium (76,3% frakcji populacji),
- stan zdrowia – 24 wskazania tj. 88,9% wskazań w tym kryterium (63,2% frakcji populacji),
- odpowiednie umiejętności nie potwierdzone zaświadczeniami – 22 wskazania tj. 88,0% wskazań w tym kryterium (52,6% frakcji populacji)
- użyteczne umiejętności dodatkowe nie potwierdzone formalnie – 16 wskazań tj. 76,2% wskazań w tym kryterium (42,1% frakcji populacji),
- osobowość, cechy charakteru, cechy temperamentu kandydata – 15 wskazań tj. 71,4% wskazań w tym kryterium (52,6% frakcji populacji),
- wiek – 13 wskazań tj. 65,0% wskazań w tym kryterium (34,2% frakcji populacji),



---

Dobre przykłady

---

- staż pracy w ogóle – 11 wskazań tj. 61,1% wskazań w tym kryterium (36,8% frakcji populacji),
- miejsce zamieszkania – 11 wskazań tj. 57,9% wskazań w tym kryterium (31,6% frakcji populacji),
- prestiż ukończonej szkoły – 8 wskazań tj. 47,1% wskazań w tym kryterium (21,1% frakcji populacji),
- płeć – 6 wskazań tj. 37,5% wskazań w tym kryterium (15,8% frakcji populacji).

Ta lista jest niemal identyczna z listą ułożoną ze względu na odsetek osób wskazujących poszczególne kryteria bez względu na formę własności i profil firmy. Pracodawcom zależy na kompetentnym pracowniku, który swoje obowiązki wykonuje z dużym zaangażowaniem.

Pozostałe wymagania, a zwłaszcza miejsce zamieszkania, prestiż szkoły czy płeć nie mają dla nich wielkiego znaczenia.

Tak więc, sposoby poszukiwania pracowników pozostają te same ale zmienia się układ oczekiwań względem kandydatów do pracy.

#### **4. Informacje o kandydatach pracodawcy pozyskują głównie standardowymi metodami ale ich weryfikację opierają przede wszystkim na własnej intuicji.**

Zbieranie informacji o kandydatach i ich weryfikacja zgodnie z priorytetami podanymi w powyższym rankingu wymagają precyzji w wyborze konkretnych metod selekcyjnych. Bo, o ile łatwo jest sprawdzić praktyczne umiejętności kandydata, to z oceną jego motywacji do pracy mogą być spore trudności.

---

### Dobre przykłady

---

Przedsiębiorcy biorący udział w sondażu, zbierając informacje o kandydatach stosują standardowe metody. Oto lista tych metod zgodna z częstością ich stosowania:

- analiza dokumentów aplikacyjnych – 27 wskazań tj. 93,1% wskazań tej metody,
- jednorazowa rozmowa kwalifikacyjna – 26 wskazań tj. 89,6% wskazań tej metody,
- wieloetapowa rozmowa kwalifikacyjna – 14 wskazań tj. 82,3% wskazań tej metody,
- sprawdzian praktyczny – 19 wskazań tj. 73,1% wskazań tej metody,
- wywiad – 10 wskazań tj. 62,5% wskazań tej metody,
- referencje – 10 wskazań tj. 52,6% wskazań tej metody,
- testy psychologiczne – 4 wskazania tj. 44,4% wskazań tej metody.

Struktura odpowiedzi respondentów według ilości wskazań jest w tym wypadku zgodna z częstością stosowania wymienionych metod.

Zgodnie z deklaracjami, respondenci tworzą sobie obraz kandydata na podstawie analizy jego aplikacji i informacji zebranych w trakcie bezpośrednich rozmów. Czasami starają się pozyskać informacje i jednocześnie zweryfikować zalety kandydata praktycznym sprawdzianem jego umiejętności. Rzadko natomiast wykorzystują testy psychologiczne, polegając na swojej intuicji i tzw. „pierwszym wrażeniu”.

W firmach prywatnych całość selekcji polega zatem na analizie zebranych dokumentów aplikacyjnych, sprawdzianie praktycznym umiejętności (zwłaszcza w przedsiębiorstwach produkcyjnych) i jednorazowej rozmowie kwalifikacyjnej.

W firmach publicznych stosuje się dodatkowo testy psychologiczne (szczególnie w instytucjach).

---

## Dobre przykłady

---

Taki schemat postępowania selekcyjnego wynika z nieposiadania przez większość respondentów gotowego „standardu” pożądanych cech i umiejętności, którym mogliby się podeprzeć weryfikując poszczególnych kandydatów. I dlatego, co trzeci respondent, wybierając kandydata, kieruje się nieformalnymi oczekiwaniami wobec niego i własnymi odczuciami uznając je za skuteczne od 66,7% do 77,8% przypadków.

Z kolei ci respondenci, którzy posiadają taki „zestaw” dotyczący obowiązków i profilu pracownika, korzystają z niego bardzo chętnie.

I tak, ci którzy posiadają opis stanowiska pracy (co piąty respondent) posiłkują się nim w 100,0%, a zakres obowiązków jest wykorzystywany w ponad 90,0% przypadków przez co trzeciego pracodawcę.

Najrzadszym przypadkiem obsadzania stanowiska jest zupełny brak selekcji. Jedynie co trzynasty respondent zatrudnia nowego pracownika z tzw. „polecenia” bez żadnej weryfikacji informacji na jego temat.

W firmach biorących udział w sondażu, ostateczną decyzję o przyjęciu kandydata do pracy podejmuje jej właściciel lub dyrektor (94,7%).

Na jego decyzję wpływają opinie działu kadr (44,7%) lub kierownika liniowego (44,7%) ale mają jedynie charakter informacyjny i doradczy.

Natomiast korzystanie z profesjonalnych konsultacji zewnętrznych firm i agencji właściwie nie jest w tej grupie badawczej praktykowane. Żadna z firm publicznych nie korzysta z zewnętrznego, płatnego doradztwa w tym zakresie.

Okazuje się, że pracodawcy prowadząc proces selekcyjny opierają się na standardowych działaniach poczynając od rekrutacji, a na zbieraniu i weryfikacji informacji kończąc. Jednocześnie kładą nacisk na dobór pracowników ze względu na ich przymioty osobowościowe, intelektualne i społeczne. A nie będąc przygotowanymi merytorycznie i nie mając odpowiednich narzędzi muszą polegać na swojej intuicji i doświadczeniu życiowym. Popołniają przy tym jeszcze i taki błąd, że decyzje o zatrudnieniu podejmują na ogół jednoosobowo (dział kadrowy lub kierownicy liniowi mają jedynie głos doradczy).

### **5. Niewielka ranga procesu selekcyjnego jest, w opinii pracodawców, rezultatem wysokiego bezrobocia i przekonania, że nie ma ludzi niezastąpionych.**

Respondenci zdecydowanie opowiadają się (niemal 90,0%) za prowadzeniem rozbudowanego procesu selekcyjnego. Swoje opinie tłumaczą przede wszystkim chęcią zbudowania w firmie naprawdę profesjonalnego zespołu pracowników, który będzie w stanie efektywnie wykonywać swoje obowiązki. „Właściwy człowiek na właściwym miejscu” jest, ich zdaniem, kluczem do sukcesu firmy, ponieważ pomnaża jej zysk. Nietrafne obsadzenie stanowiska skutkuje natomiast zwiększeniem kosztów działalności i rotacją pracowników. I nie ma w tym wypadku znaczenia forma własności, gdyż zarówno właściciele firm prywatnych (89,3%) zwłaszcza usługowych i mieszanych handlowo-produkcyjnych jak i dyrektorzy firm publicznych (90,0%) zgadzają się co do słuszności prowadzenia rozbudowanej selekcji.

Z kolei ci respondenci (10,3%), którym nie zależy na trwałym zespole pracowników uważają, że przy tak wielu chętnych do pracy nie ma wielkiego sensu prowadzenie rozbudowanego procesu selekcyjnego, bo wiąże się to z ponoszeniem kosztów. A dużą rotację pracowników związaną z nietrafnym doбором i koszty ich adaptacji mogą sobie rekompensować wypłacaniem im niższej pensji.

Mimo, że ponad połowa respondentów (prawie 67,0%) deklaruje brak jakichkolwiek trudności z pozyskiwaniem pracowników, to wybranie spośród wielu kandydatów tego „najlepszego”, który optymalnie będzie odpowiadał ich wizji pracy w firmie, wcale nie jest takie łatwe. Wiąże się to z wysokimi oczekiwaniami pracodawców co do profilu kandydata, a zwłaszcza jego motywacji do pracy, odporności na stres i umiejętności ponoszenia odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

Trudności z pozyskiwaniem pracowników deklarują przede wszystkim właściciele firm prywatnych (39,3%) handlowych i produkcyjnych.

Duża liczba kandydatów jest zarazem korzystna dla pracodawców i niekorzystna. Zaletą tej sytuacji jest na pewno możliwość wyboru „najlepsze-

---

## Dobre przykłady

---

go” spośród wielu kandydatów, a wadą, właśnie zbyt duży wybór (zawsze może się okazać, że ostateczna decyzja nie była do końca trafiona) i czas, jaki trzeba poświęcić temu zajęciu. Dlatego byliśmy ciekawi, czy przedsiębiorcy biorą pod uwagę możliwość skorzystania z pomocy przy prowadzeniu procesu selekcyjnego.

Rozkład odpowiedzi w tym zakresie jest mniej więcej równomierny. Ponad jedna trzecia respondentów byłaby zainteresowana taką pomocą, jeśli nie wiązałaby się z ponoszeniem dodatkowych kosztów. Jedna trzecia nie jest w ogóle zainteresowana, a co czwarty respondent jest niezdecydowany.

Żaden respondent nie chce korzystać z płatnej pomocy w tym zakresie, chociaż wcześniej co dwunasty deklarował korzystanie z pomocy zewnętrznych agencji doradztwa personalnego. Tę rozbieżność odpowiedzi można próbować wytłumaczyć albo nieuwagą respondentów albo niezadowoleniem z efektów takiej współpracy.

Rozpatrując odpowiedzi respondentów ze względu na formę własności, okazuje się że wśród właścicieli firm prywatnych taki sam odsetek (35,7%) deklaruje chęć skorzystania z pomocy, jak niezdecydowanie w tym zakresie (35,7%).

Natomiast w firmach publicznych odpowiedzi rozłożyły się po połowie (po 50,0%).

Z doradztwa i pomocy najchętniej skorzystaliby respondenci o profilu mieszanym z przewagą działalności handlowej (75,0%), handlowym (50,0%) oraz instytucje publiczne (60,0%).

Wśród nie zainteresowanych taką pomocą, prym wiodą firmy produkcyjne (54,5%).

Respondentów deklarujących chęć skorzystania z doradztwa, najbardziej interesuje pomoc w następujących etapach procesu selekcyjnego:

- poszukiwanie pracowników – rekrutacja – 50,0% odp.
- zbieranie informacji o kandydatach i ich weryfikacja – 33,4% odp.
- opis stanowiska pracy – 11,1% odp.

Wynika z tego, że największe kłopoty mają respondenci z poszukiwaniem pracowników – rekrutacją, najprawdopodobniej ze względu na jej czaso-

---

## Dobre przykłady

---

chłonność. A ponieważ, zgodnie zresztą z deklaracjami, stosują szeroki wachlarz sposobów poszukiwania pracowników i na ogół sami, jako właściciele firm lub dyrektorzy, decydują o przyjęciach, to muszą poświęcić temu zajęciu sporo swojego czasu. Dlatego następnym etapem, w którym respondenci oczekują pomocy, jest zbieranie informacji o kandydatach i ich przynajmniej wstępna weryfikacja. Na pewno zlecenie tego typu działań przyniosłoby im oszczędność czasu i pozwoliło się skupić na tych ofertach, które najbardziej im odpowiadają.

Nie zaskakuje natomiast brak zainteresowania przedsiębiorców pomocą w pierwszym etapie procesu selekcyjnego tzn. opisie stanowiska pracy. Wyniki sondażu w sposób ewidentny pokazują, że oni naprawdę nie uważają tego etapu za istotny i nie rozumieją jego przydatności.

Biorąc pod uwagę zakres deklarowanej pomocy ze względu na formę własności i profil firmy, jedynie właściciele firm prywatnych (co siódmy z nich), produkcyjnych (25,0%) i usługowych (20,0%) chcą skorzystać z pomocy na etapie opisu stanowiska pracy. Pozostali wybierają etap rekrutacji i zbierania informacji o kandydatach.

Dyrektorzy instytucji publicznych deklarują skorzystanie z pomocy na etapie rekrutacji.

Wśród przedsiębiorców biorących udział w sondażu, najwięcej deklaruje chęć skorzystania z pomocy urzędów pracy (74,4%) z tym, że zdecydowana większość wskazuje powiatowe urzędy pracy (64,1%).

Może to wynikać z następujących powodów:

- pośrednictwo pracy prowadzone przez wojewódzkie urzędy pracy jest wciąż mało popularne wśród przedsiębiorców,
- powiatowe urzędy pracy mają możliwość pośredniczenia w pracy subsydiowanej, która jest bardzo atrakcyjna dla wielu pracodawców.

Respondenci nie są konsekwentni w swoich decyzjach na temat korzystania z płatnych usług prywatnych agencji pośrednictwa, ponieważ najpierw twierdzą, że interesuje ich wyłącznie doradztwo bezpłatne, a następnie co piąty deklaruje chęć skorzystania z pomocy prywatnych agencji pośrednictwa lub samodzielnych konsultantów, przy czym wskazując częściej na konsultantów, prawdopodobnie i tak kieruje się chęcią obniżenia kosztów.

Wyniki sondażu przeczą naszej hipotezie. W opinii 90,0% przedsiębiorców prowadzenie szczegółowego procesu selekcyjnego jest korzystne dla firmy, ponieważ skutkuje trafnym obsadzeniem wakującego stanowiska pracy. I mimo, że wysoki poziom bezrobocia gwarantuje wielość osób chętnych do pracy, to optymalny dobór pracowników wcale nie jest przez to łatwiejszy. Stąd pracodawcy deklarują chęć skorzystania z pomocy (i zresztą korzystają z niej) najlepiej bezpłatnej. A taką właśnie pomoc oferują urzędy pracy. I to jest argument wyjaśniający dlaczego, ponad połowa z nich chce skorzystać z usług urzędów pracy w tym zakresie.

**6. Optymalny dobór kadry dzięki prowadzeniu prawidłowego procesu selekcyjnego powinien gwarantować efektywność firmy mimo, iż przedsiębiorcom nadal trudno jest planować rozwój poprzez zwiększanie zatrudnienia.**

Zgodnie z wynikami sondażu odsetek respondentów, którzy mają wizję dotyczącą obsady kadrowej w swojej firmie (46,1%) na lata 2004–2005 jest mniejszy od tych, którzy nie mają jej wcale (53,9%).

Niestety wśród tych zdecydowanych, większość (55,6%) nie planuje w najbliższych latach rozwoju firmy poprzez zwiększenie zatrudnienia. Ci, którzy je planują, chcą zatrudnić 75 osób w następujących zawodach:

- opiekunka społeczna, pielęgniarka, sekretarka – asystentka szefa, inżynier kontroli jakości, inżynier budowlany, murarz, tynkarz, operator maszyn, monter urządzeń precyzyjnych, pracownicy budowlani, produkcyjni, pokojówka.

Nowe zatrudnienia zdecydowanie częściej planują właściciele firm prywatnych (54,5%), w tym produkcyjnych (71,4%).

Można to zjawisko uzasadniać tradycyjnie, brakiem stabilizacji gospodarczej, w której planowanie rozwoju w ogóle, a w tym poprzez zwiększanie zatrudnienia jest działaniem dosyć skomplikowanym. Ale można też pokusić się o bardziej optymistyczną interpretację. Jeśli przedsiębiorcy

---

## Dobre przykłady

---

starają się rzetelnie dobierać zespół pracowników, to mogą w swoich planach zrezygnować z powiększania personelu na rzecz podnoszenia jakości własnej oferty i przy niezmiennym składzie osobowym poszerzać zakres działalności swojej firmy. Prawdopodobnie na decyzje respondentów wpływają obydwie te czynniki, ale bardzo istotne jest, żeby bez względu na sytuację zewnętrzną sytuacja wewnątrz firmy dotycząca zasobów ludzkich była jak najbliższa ideału.

### **Podsumowanie**

Rezultaty sondażu skłaniają do postawienia tezy, że niewiele firm ma sformułowaną wizję własnego rozwoju zwłaszcza w zakresie zasobów ludzkich. I mimo, że przedsiębiorcy rozumieją, jak olbrzymim kapitałem dla firmy jest potencjał ludzki, to przy braku tej wizji trudno im prowadzić proces selekcyjny zorientowany na zwiększenie zarazem spójności organizacji i jej efektywności. Jednocześnie wysoki poziom bezrobocia nie zmusza przedsiębiorców do prowadzenia szczegółowego procesu selekcyjnego (niemal zupełny brak pierwszego etapu) mimo prawie jednogłośniejszych opinii o celowości prowadzenia takich działań. Do tego dochodzi stosowanie tradycyjnych sposobów poszukiwania pracowników i narzędzi zbierania informacji o kandydatach. Przedsiębiorcy nadal rzadko wykorzystują w tej dziedzinie internet, radio i telewizję, a przy gromadzeniu informacji o kandydatach polegają na analizie dokumentów aplikacyjnych i rozmowie kwalifikacyjnej.

A problem polega na tym, że aby można było efektywnie posługiwać się bardziej rozbudowanymi i nowoczesnymi narzędziami (np. testami psychologicznymi), trzeba wiedzieć jakiego pracownika, jeśli chodzi o kompetencje i dopasowanie do organizacji, chce się zatrudnić. Nie jest to jednak możliwe bez precyzyjnych analiz procesów pracy zachodzących w firmie i opisów poszczególnych stanowisk pracy.

I dlatego tak długo, jak dobór kandydata będzie w firmach oparty o nieformalne kryteria, intuicję i osobiste odczucia selekcyjnego, nie będzie można mówić o profesjonalnym, rzetelnym i optymalnym doborze nowych pracow-



---

### Dobre przykłady

---

ników, a wybór „najlepszego” będzie zależał od szczęśliwego splotu okoliczności.

Sytuacja przedsiębiorców jest zresztą tym trudniejsza, im większą wagę przywiązują oni do kryteriów nie dających się zweryfikować na podstawie certyfikatów, uprawnień czy zezwoleń, takich jak: osobowość kandydata, jego motywacja do pracy czy adekwatność do priorytetowych wartości organizacji.

Dlatego, w związku z trudnościami z jakimi borykają się pracodawcy, oferta usług urzędów pracy w zakresie prowadzenia selekcji powinna być jeszcze lepiej dopasowana do ich potrzeb szczególnie w obszarach opisu poszczególnych stanowisk pracy, rekrutacji i wstępnej weryfikacji kandydatów. Należy więc wzmocnić kampanię informacyjną kładąc szczególny nacisk na wyjaśnianie istoty procesu selekcyjnego traktowanego jako zintegrowany system pozyskiwania nowych pracowników.

*dr Elżbieta Sulima*

Wydział Ekonomiczny Uniwersytetu w Białymstoku

## **Odpiwy z bezrobocia**

Do najważniejszych zadań powiatowych urzędów pracy obok rejestracji osób bezrobotnych zaliczamy usługi pośrednictwa pracy<sup>1</sup> które polegają na udzielaniu przez urzędy pracy nieodpłatnej pomocy zarówno bezrobotnym, jak i pracodawcom. W pierwszym przypadku chodzi o znalezienie właściwych miejsc pracy, a w drugim – o znalezienie odpowiednich pracowników.

W praktyce najważniejszymi obowiązkami powiatowych urzędów pracy okazały się w szczególności: inicjowanie i finansowanie szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych oraz wypłacanie zasiłków dla bezrobotnych, a z czasem inicjowanie i finansowanie programów specjalnych i aktywizowanie absolwentów. Cel ostateczny realizowanych przez urzędy pracy form przeciwdziałania bezrobociu (jest to również efekt aktywnej polityki rynku pracy) jest wspólny – pomoc bezrobotnym w znalezieniu pracy<sup>2</sup>. Tak więc o efektach działań urzędów pracy, które dotyczą zmniejszenia poziomu bezrobocia świadczy nie liczba wyrejestrowanych bezrobotnych, ale faktyczna liczba podejmujących pracę. W sytuacji gdy poziom bezrobocia w Polsce w latach 1998–2002 w liczbach bezwzględnych wzrósł o 1385,6 tys. osób, stopa bezrobocia zwiększyła się o 7,7 punktów procentowych, problem ten

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r nr 6, poz. 56.

<sup>2</sup> M. Kabaj, *Metody badania i poprawy efektywności programów przeciwdziałania bezrobociu*, „Polityka Społeczna” 1996, nr 2.

---

Dobre przykłady

---

zasługuje na szczególne zainteresowanie (tabela 1). Z tego względu ważne jest przeanalizowanie poziomu uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy (APRP) w Polsce oraz pasywnych programach, przyczyn odpływów z bezrobocia, struktury nowo zarejestrowanych i struktury bezrobotnych podejmujących pracę.

Tab. 1. Uczestnicy programów realizowanych przez urzędy pracy w Polsce

Wyszczególnienie	1998	1999	2000	2001	2002	Przyrost/ spadek 2002–1998
Liczba bezrobotnych	1831	2350	2702,6	3115,1	3217	1385,6
Udział uczestników w APRP w ogólnej liczbie bezrobotnych	21,1	13,8	9,2	3,7	4,8	-16,3
Udział bezrobotnych z prawem do zasiłku w ogólnej liczbie bezrobotnych	22,9	23,6	20,3	20,0	16,7	-6,2
Ogółem uczestnicy programów	44,0	37,3	29,5	23,8	21,5	-22,5
Stopa bezrobocia	10,4	13,1	15,1	17,4	18,1	7,7

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2002*, GUS, s.11, 14, tabela 1a; *Rocznik Statystyczny Województw 2000*, GUS, Warszawa 2000, s. 103.

Od 1 stycznia 2000 roku wojewódzkie urzędy pracy stały się wojewódzkimi urzędami pracy wchodzącymi w skład urzędu marszałkowskiego<sup>3</sup>, a rejonowe urzędy pracy stały się powiatowymi urzędami pracy wchodzącymi w skład powiatowej administracji zespolonej<sup>4</sup>. Zmiany te nie przyczyniły się do gruntownych zmian w zadaniach realizowanych przez urzędy pracy.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. przepisy ustawy reformujące administrację publiczną, Dz.U. Nr 133 z 1998, poz. 872, art. 19, pkt. 2.

<sup>4</sup> Tamże, pkt. 4.

---

## Dobre przykłady

---

Istotnym elementem działań wojewódzkich, jak i powiatowych urzędów pracy w dalszym ciągu jest również racjonalne gospodarowanie środkami Funduszu Pracy, przeznaczonymi na realizację aktywnych i pasywnych form przeciwdziałania i łagodzenia skutków bezrobocia. Chodzi tu w pierwszej kolejności o uzyskiwanie jak najlepszych efektów zatrudnieniowych organizowanych przez urzędy pracy programów aktywnych. W tym przypadku miernikiem są stworzone stałe miejsca pracy po zakończeniu realizacji danego aktywizującego programu.

Tego rodzaju programy ze swej natury nie są jednolite. Organizowanie robót publicznych, prac interwencyjnych, aktywizacja zawodowa absolwentów służy zwiększeniu aktywności zawodowej osób pozostających bez pracy. Natomiast celem szkoleń i przekwalifikowań jest zwiększenie szans znalezienia pracy, poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb zgłaszanych na rynku pracy. Aktywizacja bezrobotnych poprzez organizowanie robót publicznych, prac interwencyjnych czy szkoleń nie zawsze się kończy przejściem do regularnych miejsc pracy. Uczestnictwo w APRP może oznaczać zaledwie czasową aktywizację bezrobotnych.

Liczba bezrobotnych biorących udział w szkoleniach, pracach, interwencyjnych i robotach publicznych w Polsce zmniejszała się po 1998 roku, do 2001 r., nieznacznie zwiększając się w 2002 r. Nie można jednak ocenić czy i na ile jest to trwałe zjawisko. W 1998 r. 21,1% ogółu bezrobotnych uczestniczyło w APRP, a w 2002 r. już tylko 4,8%, czyli nastąpił spadek o 16,3 punktów procentowych. Należy pamiętać, że w tym okresie z roku na rok wzrastał poziom bezrobocia (tabela 1) co oznacza jednocześnie, że coraz mniejsza część bezrobotnych była aktywizowana.

Udział bezrobotnych biorących udział w aktywnych programach rynku pracy w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych w liczbach bezwzględnych stanowił w 2002 r. zaledwie 39,8% stanu z 1998 r. Spadek udziału dotyczy wszystkich omawianych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu. Udział w robotach publicznych w 2002 r. stanowił 32,3% poziomu z 1998 i odpowiednio: w pracach interwencyjnych – 35,8%, w szkoleniach – 49,5% (tabela 2).

Dobre przykłady

Tab. 2. Formy pomocy bezrobotnym w Polsce (w tys. osób)

Lata	Zasiłki dla bezrobotnych	Ogółem w aktywnych programach	Szkolenia	Prace interwencyjne	Roboty publiczne
1998	420,3	386	138,9	142,9	104,2
1999	554,1	323,1	128,5	126	68,6
2000	548,6	248,4	98,7	99,4	50,3
2001	624,3	115,8	47,6	39,3	28,9
2002	538,7	153,5	68,7	51,1	33,7
Przyrost/ spadek 2002–1998	118,4	-232,5	-70,2	-91,8	-70,5
1998=100%	128,2	39,8	49,5	35,8	32,3

Źródło: Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2002; GUS, s. 3, Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2001, s. 16; Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2002, s. 11.

Ograniczoność środków i sztywność rozdzielnictwa były czynnikiem ograniczającym zasięg działania APRP, mierzony liczbą ich uczestników. Z całą pewnością można stwierdzić, że uczestnicy APRP stanowili zbyt niski odsetek ogółu bezrobotnych, by mówić o znaczących efektach aktywizujących w stosunku do poniesionych łącznych wydatków z Funduszu Pracy (FP).

Zasiłki dla bezrobotnych są formą pasywnego programu realizowanego przez urzędy pracy. W 1998 r. 22,9% ogółu bezrobotnych przysługiwał zasiłek dla bezrobotnych, a w 2002 już tylko 16,7%, czyli grono „szczęśliwców” zmniejszyło się o 6,2 punktów procentowych. Tym samym zmniejszył się udział bezrobotnych uczestniczących w programach pasywnych i aktywnych ogółem realizowanych przez urzędy pracy do ogółu bezrobotnych z 44% w 1998 r. do 21,5% w 2002 r., czyli o 22,5 punktów procentowych (tabela 1).

Odpływ z bezrobocia jest elementem podejścia strumieniowego. Nie można go utożsamiać z odpływem do regularnych miejsc pracy. Głównym celem programów rynku pracy jest to, by trwale aktywizować bezrobotnych. Wśród przyczyn wyrejestrowania bezrobotnych z ewidencji UP najważniejszą pozycją ale nie jedyną są podjęcia pracy. Warto się temu problemowi przyjrzeć. W latach 1998–2002 w Polsce liczba bezrobotnych podejmujących pracę nie

---

### Dobre przykłady

---

była stabilna. Zwiększała się ona do 2000 r., w następnym roku się zmniejszyła, by nieco wzrosnąć w 2002 r. W latach 1998–2002 w Polsce odpływy z tytułu podjęcia pracy dotyczyły zaledwie od 48,2% do 50,1% ogółu wyrejestrowanych z ewidencji. (tabela 3). Oznacza to, że dla odpływu z bezrobocia obok podjęcia pracy, istotne były również i inne przyczyny. W 1998 odpływ z bezrobocia nie z przyczyn podjęcia pracy dotyczył 51,8% ogółu wyrejestrowanych z ewidencji. Odpowiednio w 1999 r. – 50,6%, w 2000 – 49,9%, w 2001– 51,1%, w 2002 – 49,4%. Na podstawie niskiego udziału bezrobotnych w APRP (tabela 1) i niewielkiej ilości ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy należy wnioskować, że w latach 1998–2002 samodzielna inicjatywa bezrobotnych stała się głównym powodem utrzymania się zbliżonego poziomu „odpływu z bezrobocia z tytułu podjęcia pracy”.

Największy udział wśród wyrejestrowanych stanowią ci, którzy nie potwierdzili gotowości do pracy, (np. z tytułu wyjazdu za granicę, powołania do zasadniczej służby wojskowej itp.). Ich udział się nieco zwiększył z 34,5% w 1998 do 36,6% w 2002. Odpowiednio w kolejności: ci, którzy rozpoczęli szkolenie lub staż – ich udział się nieco zmniejszył z 7,9% w 1998 do 6,0% w 2002; dobrowolnie zrezygnowali ze statusu bezrobotnego – ich udział się nieco zwiększył z 3,5% w 1998 do 4,9% w 2002, nabyli prawo do emerytury czy renty – ich udział się nieco zwiększył z 1,0% w 1998 do 1,5% w 2002 i na koniec ci, którzy nabyli prawo do zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego – ich udział się nieco zmniejszył z 0,6% w 1998 do 0,3% w 2002. Inne przyczyny, np. utrata statusu bezrobotnego wg obowiązujących przepisów również były istotne. Stanowiły one od 4,1% w 1998 r do 3,9% w 2002 r. Problem ten jest na tyle ciekawy, że wymaga odrębnych i szczegółowych badań (tabela 3).

Dobre przykłady

Tab. 3. Odpływy z bezrobocia (wg przyczyn) w Polsce w okresie sprawozdawczym

Rok	Ogółem	W tym						
		podjęli pracę	rozpoczęli szkolenie lub staż	nie potwierdzili gotowości do pracy	dobrowolnie zrezygnowali ze statusu bezrobotnego	nabyli prawo do emerytury, renty	nabyli prawo do zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego	inne przyczyny
W tys.								
1998	2123	1023,5	167,0	731,3	75,0	21,8	13,1	86,2
1999	2044	1009,9	173,0	660,2	64,7	21,5	22,1	89,5
2000	2123	1063,9	146,9	701,0	71,0	28,7	18,9	84,0
2001	2064	1008,8	73,2	746,9	82,5	33,3	16,2	91,9
2002	2348	1186,9	141,2	859,6	115,1	36,1	6,1	91,3
W odsetkach								
1998	100	48,2	7,9	34,5	3,5	1,0	0,6	4,1
1999	100	49,4	8,5	32,3	3,2	1,1	1,1	4,4
2000	100	50,1	6,9	33,0	3,3	1,4	0,9	4,0
2001	100	48,9	3,5	36,2	4,0	1,6	0,8	4,5
2002	100	50,6	6,0	36,6	4,9	1,5	0,3	3,9

Źródło: *Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2002*, GUS, s. 6, Obliczenia własne na podstawie: *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2003*, GUS, s. 6.

Dla efektywności dalszej polityki rynku pracy ważna jest analiza struktury podejmujących pracę. W latach 1998–2002 wśród bezrobotnych, którzy przestali być bezrobotnymi z powodu podjęcia pracy największy udział stanowiły osoby dotychczas niepracujące (udział w badanym okresie mieścił się w przedziale od 17,9 % do 21,9%), następnie absolwenci (udział w badanym okresie mieścił się w przedziale od 8,6% do 12,1%) i zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładów pracy (udział w badanym okresie mieścił się w przedziale od 4,6% do 9,4%). Układ strukturalny wskazuje na pozytywne zjawis-

Dobre przykłady

ko aktywizowania oraz samodzielnego aktywizowania się ludzi młodych, bez doświadczenia zawodowego (tabela 4).

Tab. 4. Bezrobotni, którzy podjęli pracę

Lata	Ogółem	Z ogółem						
		Osoby dotychczas nie pracujące	zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładów pracy	absolwenci	w tym szkół			
wyższych	średnich zawodowych				średnich ogólnokształcących	zasadniczych zawodowych		
W tys.								
1998	1024	213,6	46,6	114,2	10,3	50,5	10,3	42,3
1999	1010	220,7	58,6	110,7	14,7	47,6	10,4	37,5
2000	1064	202,5	82,5	108,1	17,8	45,7	9,3	33,6
2001	1009	180,7	80,4	87,2	20,6	36,7	7,1	20,9
2002	1187	236,8	111,3	143,8	34	47,1	11,1	23,9
W odsetkach								
1998	100	20,9	4,6	11,2	1	4,9	1	4,1
1999	100	21,9	5,8	11	1,5	4,7	1	3,7
2000	100	19	7,8	10,2	1,7	4,3	0,9	3,2
2001	100	17,9	8	8,6	2	3,6	0,7	2,1
2002	100	20,0	9,4	12,1	2,9	4,0	0,9	2,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2003*, GUS, s.7.

W populacji wśród bezrobotnych, którzy podjęli pracę największy udział stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym (udział w badanym okresie mieścił się w przedziale od 3,6% do 4,9%). Ciekawe jest odwrócenie tendencji kształtowania się udziału wykształcenia zasadniczego zawodowego i wykształcenia wyższego. Z roku na rok wzrastał udział podejmujących



---

### Dobre przykłady

---

pracę z wykształceniem wyższym, dochodząc do poziomu 2,9% w 2002 r. Dokładnie odwrotna sytuacja wystąpiła wśród podejmujących pracę z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Z roku na rok zmniejszał się udział podejmujących pracę z wykształceniem zasadniczym zawodowym, spadając do poziomu 2,0% w 2002 r. (tabela 3). Można uznać to za cechę jakościową zgłaszanego popytu na pracę i kierunek preferowanych zmian jakościowych w strukturze podaży (tabela 4).

Niepokojące jest natomiast to, że bardzo wysoki jest udział powracających do rejestracji po raz kolejny w stosunku do ogółu nowo zarejestrowanych. Świadczy to o nietrwałości podejmowanego zatrudnienia. W latach 1998–2002 stanowili oni przedział od 65,4% do 71,2%. Akcentem pozytywnym jest niewielki spadek udziału w 2002 r. w porównaniu do 1998 r. o 3,8 punktów procentowych (tabela 5). W większości przypadków dotychczas niepracujący (wyłączając z tej grupy absolwentów) stanowili przeciętnie blisko 30% udziału w stosunku do ogółu nowo zarejestrowanych. Absolwenci, jako kolejna grupa bezrobotnych nowo zarejestrowanych w latach 1998–2002 zawierała się w przedziale od 14,8% do 16,8%. Wśród bezrobotnych nowo zatrudnionych przeważała grupa z wykształceniem średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym, najmniejszy udział stanowili bezrobotni z wykształceniem ogólnokształcącym, co może oznaczać tendencję do wydłużania okresu kształcenia.

Dobre przykłady

Tab. 5. Bezrobotni nowo zarejestrowani

Lata	Ogółem	Mężczyźni	Z ogółem							
			powracający do rejestracji po raz kolejny	osoby dotychczas niepracujące	zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy	absolwenci	w tym szkół			
							wyższych	średnich zawodowych	średnich ogólnokształcących	zasadniczych zawodowych
W tys.										
1998	2128	1139,6	1515,8	603,1	101,8	327,5	21,4	137,1	41,2	124,3
1999	2563	1395,4	1726,2	739,6	164,8	388,9	35,2	163,7	50,5	136,1
2000	2476	1340,3	1618,9	711,2	185,5	396,6	47,1	166,5	47,7	127,4
2001	2476	1406,3	1629,1	678,6	201,3	367,6	59,2	153,4	43,6	104,8
2002	2550	1424,5	1718,5	768,3	157,8	428,8	94,6	170,0	55,5	101,6
W odsetkach										
1998	100	53,6	71,2	28,3	4,8	15,4	1,0	6,4	1,9	5,8
1999	100	54,4	67,4	28,9	6,4	15,2	1,4	6,4	2,0	5,3
2000	100	54,1	65,4	28,7	7,5	16,0	1,9	6,7	1,9	5,1
2001	100	56,8	65,8	27,4	8,1	14,8	2,4	6,2	1,8	4,2
2002	100	55,9	67,4	30,1	6,2	16,8	3,7	6,7	2,2	4,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2003*, s. 5

Na zakończenie należy podkreślić, że analiza danych wskazuje na pewne tendencje kształtujące się na rynku pracy. Po pierwsze: grupą najbardziej płynną, czyli powracającą do rejestracji po raz kolejny a jednocześnie najczęściej podejmującą pracę to „dotychczas niepracujący”. Charakterystyczna jest więc płynność ludzi młodych i niedoświadczonych. Wśród podejmujących pracę najwyższy jest udział bezrobotnych z wykształceniem średnim

---

### Dobre przykłady

---

zawodowym. Natomiast wśród powracających do ewidencji urzędów pracy najwyższy jest udział bezrobotnych z wykształceniem średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym. Częściej zwalniani są z niższym wykształceniem. Z roku na rok w ogólnej liczbie podejmujących pracę wyraźnie wzrasta udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Oznacza to, że rosną wymagania pracodawców co do wykształcenia potencjalnych pracowników. Widoczne jest też wydłużanie okresu kształcenia.

Należy podkreślić, że odpływy z bezrobocia nie są wyłącznym udziałem działań prowadzonych przez urzędy pracy. Podjęcia pracy są jedynie w połowie przyczyną wyrejestrowania z ewidencji urzędów pracy. Szkolenia, roboty publiczne, prace interwencyjne nie rozwiążą złożonego problemu bezrobocia. APRP są ważne dla aktywizowania czasowego i stałego bezrobotnych. Należy je realizować i traktować jako wspomagające niezbędne działania państwa, pobudzające wzrost gospodarczy.

*Marcin Jaworek*

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

*Michał Dąbrowski*

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

## **Program „Zielona Karta” dla informatyków w Niemczech – próba refleksji**

W sierpniu 2003 minęły trzy lata od momentu, gdy rząd niemiecki pod przewodnictwem kanclerza Gerharda Schrödera wprowadził w życie nowe przepisy ułatwiające podejmowanie pracy w Niemczech wysoko wykwalifikowanym specjalistom z branży informatycznej.<sup>1</sup> Wprowadzone wówczas procedury miały na celu zaspokojenie zapotrzebowania niemieckich firm informatycznych na specjalistów IT.<sup>2</sup> Warto podkreślić, że rząd niemiecki zdecydował się na wprowadzenie wspomnianych przepisów pomimo, iż w tym samym czasie duża grupa niemieckich informatyków pozostawała bez pracy.<sup>3</sup> Kanclerz Schröder zdecydował się prawdopodobnie na ten krok, gdyż

---

<sup>1</sup> Regulacje te miały początkowo obowiązywać do końca lipca 2003 r., zostały przedłużone do 31 grudnia 2004 r. a limit zgód został powiększony do 20 tysięcy.

<sup>2</sup> Jedną z największych zalet nowych zezwoleń dla informatyków-cudziemców był, krótki okres przyznawania zezwolenia, który wynosił 7 dni, podczas, gdy w przypadku klasycznych pozwoleń na pracę w Niemczech proces wydawania zezwolenia na pracę może wynosić do 3 miesięcy.

<sup>3</sup> IT-Arbeitsmarkt: Chancen am Ende des Booms, Dostal, Werner, IAB-Kurzbericht Nr. 19/2002.

---

## Dobre przykłady

---

zdaniem przedstawicieli firm komputerowych bezrobotni niemieccy informatycy nie posiadali odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Wynikało to po części z faktu, iż firmy niemieckie bardzo niechętnie inwestowały w podnoszenie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, woląc raczej zatrudniać na ich miejsce nowe osoby. W branży informatycznej zjawisko to było nad wyraz widoczne, ponieważ ogromny postęp technologiczny jaki ma tam miejsce sprawia, że wiedza pracowników bardzo szybko ulega dezaktualizacji. Warto również zaznaczyć, iż nowe procedury ułatwiające zatrudnianie cudzoziemskich informatyków zostały wprowadzone w Niemczech w okresie gdy sektor nowych technologii bardzo prężnie się rozwijał.

Przedstawiciele firm działających w sektorze IT wspólnie z ekspertami rządowymi szacowali początkowo, że zapotrzebowanie niemieckich firm na informatyków z poza kraju wyniesie może ponad sto tysięcy osób. W związku z tym w rekordowym tempie zaczęły powstawać nowe firmy zajmujące się rekrutacją zagranicznych specjalistów. Z różnych stron słychać było wówczas w Polsce głosy, że niemieckie procedury stanowią ogromne zagrożenie dla rodzimej informatyki. Jednak już wkrótce okazało się, że były to bezpodstawne obawy, gdyż omawiane przepisy ułatwiające pracę w Niemczech nie spełniały pokładanych w nich nadziei. Okazało się bowiem, iż w okresie trzech lat obowiązywania programu „Zielona Karta” wydano zaledwie piętnaście tysięcy zezwoleń dla cudzoziemskich specjalistów IT. Tym samym nie udało się osiągnąć ustalonych przez Federalne Ministerstwo Gospodarki i Pracy limitu zezwoleń dla cudzoziemskich informatyków.

Zdaniem niemieckich ekspertów istnieje co najmniej kilka przyczyn które sprawiły, iż rzeczywiste zapotrzebowanie gospodarki niemieckiej było zdecydowanie niższe od prognozowanego. Po pierwsze wkrótce po zainicjowaniu programu skończyła się dobra passa dla branży informatycznej, nastąpiło gwałtowne załamanie rynku, a kryzys jaki potem nastąpił sprawił, iż firmy informatyczne zaczęły szukać sposobów na ograniczanie wydatków. Szukanie oszczędności doprowadziło do tego, iż przedsiębiorstwa zmuszone zostały do weryfikacji swoich planów rekrutacyjnych, rezygnacji z naboru nowych pracowników i redukcji zatrudnionych informatyków.

---

## Dobre przykłady

---

Ta niekorzystna sytuacja niewątpliwie boleśnie dotknęła również informatyków posiadających „Zieloną Kartę”. Tym bardziej, iż sytuacja prawna i materialna informatyków-cudzoziemców w odniesieniu do specjalistów z Niemiec była z reguły znacznie gorsza z uwagi na niezajomość zawitych przepisów niemieckich oraz brak umiejętności poruszania się po niemieckim rynku pracy. Rozgoryczenie oraz poczucie osamotnienia sprawiły, iż część osób opuściło Niemcy w poczuciu porażki. Należy podkreślić, iż część specjalistów IT, którzy utracili pracę w wyniku załamania gospodarczego w branży IT zmuszona była przez arbitralne decyzje urzędów do spraw cudzoziemców (Auslanderbehörde) do opuszczenia Niemiec w trybie pilnym. Niewątpliwie poważny wpływ na omawianą sytuację miały również przepisy prawa niemieckiego, które przewidują obowiązek posiadania przez cudzoziemca dwóch osobnych pozwoleń: na pracę (Arbeitserlaubnis) oraz na pobyt (Aufenthaltserlaubnis). Zdarzało się niejednokrotnie, że pracownicy urzędów do spraw cudzoziemców korzystając z przysługujących im uprawnień wobec przyjezdnych nie dawali im szans na znalezienie nowego miejsca pracy.<sup>4</sup> O dużej skali omawianego zjawiska świadczyć mogą liczne swego czasu w Niemczech relacje prasowe oraz starania podjęte przez niemieckie Federalne Ministerstwo Spraw Wewnętrznych w celu ograniczenia tego zjawiska.<sup>5</sup> Z inicjatywy Federalnego Urzędu Pracy ww. ministerstwo w piśmie z 18 lipca 2002 r. prosiło ministrów spraw wewnętrznych krajów związkowych, aby wpłynęli na swoje urzędy do spraw cudzoziemców, by te przynajmniej bezrobotnym cudzoziemcom informatykom z prawem do zasiłku, czyli przebywającym ponad rok w Niemczech, udzielały pozwoleń na dalszy pobyt w Niemczech.

---

<sup>4</sup> Niemieckie przepisy wymagają aby cudzoziemiec w przypadku utraty pracy zgłosił ten fakt do urzędu ds. cudzoziemców. Obcokrajowcy, którzy tak postąpili, byli często zmuszani do opuszczenia Republiki Federalnej Niemiec. Doprowadziło to do sytuacji w której mało, który cudzoziemski informatyk zgłaszał do urzędu fakt utraty pracy.

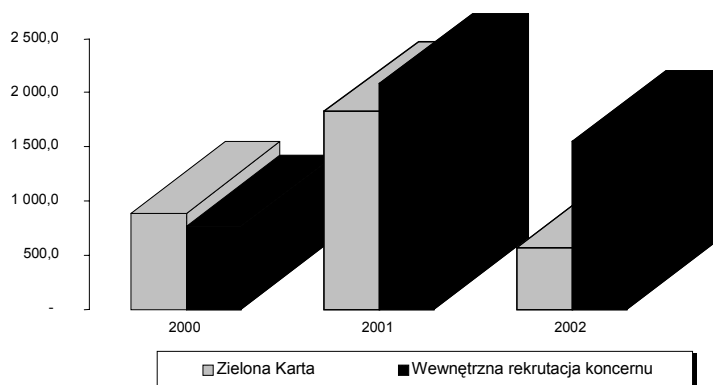
<sup>5</sup> Von der Green Card zur Red Card? Franziska Schreyer, IAB Kurzbericht Nr 7/6.6.2003.

---

## Dobre przykłady

---

Porównanie skuteczności metod rekrutacji w branży informatycznej w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 500 pracowników



Zdaniem niektórych ekspertów niemieckich program „Zielona Karta” dla informatyków był swoistym ostatnim akordem polityki migracyjnej jaką Niemcy prowadziły w przeszłości, w okresie powojennego boomu gospodarczego. Jednak niezwykłość programu polega na czymś innym, otóż został on wprowadzony w dobie globalizacji, która sprawia, iż firmy z branży informatycznej szukając oszczędności coraz częściej sięgają po outsourcing, decydując się na przenoszenie swoich działów do państw rozwijających się, dysponujących tanią i przy tym dobrze wykwalifikowaną siłą roboczą.<sup>6</sup> Przykładem tego działania są filie wielkich firm z branży informatycznej uruchamiane w Indiach na Tajwanie czy w Singapurze.

Według znawców tematu powodem niewielkiego w praktyce wykorzystania programu jest jednak przede wszystkim małe zainteresowanie ze stro-

---

<sup>6</sup> Grenzenlose Arbeit – Globale Mobilität: eine Herausforderung für Gewerkschaften und Wissenschaft, Gerhard Rohde, WSI – Mitteilungen 10/2003.

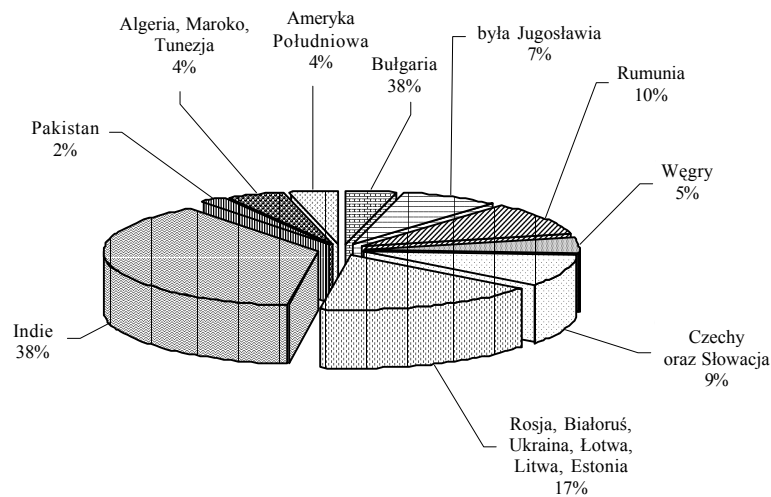
---

## Dobre przykłady

---

ny wielkich korporacji, które opanowały ponad 70% rynku usług informatycznych w Niemczech. Szacuje się, że właśnie te firmy, do których należy większa część branży IT, wykorzystały jedynie 25% wydanych w ciągu trzech lat zezwoleń na pracę dla informatyków.<sup>7</sup> Jedynie w pierwszym roku obowiązywania omawianych procedur ułatwiających podejmowanie pracy przez informatyków z zagranicy wielkie firmy zatrudniły więcej informatyków cudzoziemców w oparciu o przepisy Zielonej Karty niż w ramach innych przepisów.

Obietnica przyrzeczeniowa/odmowa zezwolenia na pracę dla cudzoziemskiego specjalisty – Zachodnie Niemcy w okresie sierpień 2000 r. – październik 2003 r.



<sup>7</sup> Według danych federalnego związku gospodarki informatycznej, telekomunikacyjnej i nowych mediów (BITKOM) 70% niemieckiego rynku IT opanowało 20 największych przedsiębiorstw.



---

## Dobre przykłady

---

Niemieccy eksperci wskazują, że w istocie z programu Zielona Karta korzystały w głównej mierze małe i średnie firmy informatyczne zatrudniające do 500 pracowników. Natomiast wielkie przedsiębiorstwa pomimo dominującej pozycji na rynku i wciąż postępujących procesów koncentracyjnych znacznie rzadziej sięgały po Zieloną Kartę.<sup>8</sup>

Nasuwa się pytanie: dlaczego tak rzadko koncerny, wielkie przedsiębiorstwa w tak ograniczonym stopniu sięgają po informatyków z innych państw?

Okazuje się, że firmy chcące pozyskać wysoko wykwalifikowanych specjalistów z branży informatycznej wykorzystują bardzo często inne niż program Zielona Karta narzędzia, zapewniające skuteczny transfer wiedzy i umiejętności. Jedną z szeroko stosowanych metod pozyskiwania pracowników jest wykorzystanie wewnętrznych rynków pracy jako swoistych instytucjonalnych kanałów do pozyskiwania, przemieszczania i sterowania migracją wysoko wykwalifikowanych pracowników. Wielkie multinacjonalne korporacje poprzez swoją obecność w wielu państwach stworzyły bowiem wewnętrzne ponadkrajowe i ponadkontynentalne rynki pracy.<sup>9</sup> Zdaniem osób zajmujących się omawianą tematyką wewnętrzna rekrutacja przeprowadzana w ramach koncernu jest z punktu widzenia polityki kadrowej koncernów znacznie bardziej korzystna niż procedury dostępne w ramach programu Zielona Karta.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Pragmatische Routine und symbolische Inszenierungen – Zum Ende der “Green Card”, Holger Kolb, ZAR 7/2003.

<sup>9</sup> Znaczenie tych wewnątrz korporacyjnych rynków pracy jest szczególnie dyskutowane wśród brytyjskich naukowców, gdyż zjawisko to jest w Wielkiej Brytanii od dawna bardzo rozpowszechnione (Kolb 2003).

<sup>10</sup> Holger Kolb wymienia trzy rodzaje procedur prawnych, które umożliwiają wielkim przedsiębiorstwom ubieganie się o pozwolenia dla swoich pracowników w ramach swoich wewnętrznych rynków pracy; w prawie Anwerbestoppausnahmeverordnung wymienione są warunki po spełnieniu, których pracownik wielkiej międzynarodowej korporacji może otrzymać pozwolenie na pracę; chodzi tu między innymi o pracowników szczebla kierowniczego niezbędnych dla sprawnego funkcjonowania firm, a także wysoko wykwalifikowanych pracowników.

---

## Dobre przykłady

---

Obecny spadek liczby składanych wniosków o przyznanie Zielonej Karty może oznaczać, iż małe i średnie przedsiębiorstwa informatyczne zaspokoiły już swoje potrzeby w zakresie rekrutacji specjalistów IT. Być może pewne znaczenie odegrały również mechanizmy chroniące niemiecki rynek pracy przed nadmiernym napływem taniej siły roboczej z krajów rozwijających, które w dobie kryzysu mogły mieć istotny wpływ na stronę finansową firm. Chodzi tu przede wszystkim o obowiązek minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemskiego informatyka, które w przypadku braku wykształcenia kierunkowego ustalono na poziomie 51 tys. Euro rocznie.<sup>11, 12</sup> Podczas gdy przeciętne wynagrodzenie roczne informatyka w Niemczech wynosi około 40 tys. Euro. Na pewno do spadku zainteresowania Zieloną Kartą przyczynił się wymieniony wyżej kryzys jaki dotknął obecnie branżę informatyczną. Popularności nie zdobyły również niemieckie urzędy na czele z urzędem ds. cudzoziemców, których decyzje w pewnej mierze ograniczały możliwość korzystania z tego zezwolenia na pracę.

---

<sup>11</sup> Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, IT-Sonderteam

<sup>12</sup> W przypadku gdy cudzoziemski informatyk posiada ukończone studia zawodowe z zakresu informatyki minimalne wynagrodzenie wynosi 39 tys. Euro na tzw. obszarze Niemcy Zachód i 32 tys. Euro rocznie na obszarze Niemcy Wschód.

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

## **Informacja nt. przeprowadzenia ewaluacji poziomu usług poradnictwa zawodowego na podstawie upowszechnionego Standardu usługi „Poradnictwo zawodowe”**

Prace nad przygotowaniem – zgodnie z dyspozycją ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu – Standardu usługi „Poradnictwo zawodowe” zostały zakończone w 2003 r. Standard został wydany i przekazany urzędowi pracy. Obejmuje on opisy dotyczące organizacji usługi poradnictwa zawodowego, procedury, pożądane procesy i zasoby oraz miary i wskaźniki poziomu jakości wykonania działań w zakresie poradnictwa zawodowego. Standard stanowi pomoc dla doradców zawodowych w organizowaniu i prowadzeniu procesu doradczego.

Przeprowadzenie pilotażu ewaluacji poziomu usług poradnictwa zawodowego, na podstawie zamieszczonych w Standardzie ankiet na temat badania zadowolenia klienta z usługi poradnictwa zawodowego\*, było jednym z planowych zadań Wydziału Poradnictwa Zawodowego i Sieci Eures na 2003 r.

W celu ułatwienia zbierania danych przygotowana została elektroniczna wersja obu zamieszczonych w standardzie ankiet oraz instrukcja zawierająca wskazówki postępowania.

---

\* Ankieta Pz-5 wzór Z dla klientów powiatowych urzędów pracy i ankieta Pz-5 wzór Z-1 dla klientów centrów informacji i planowania kariery zawodowej.

O planowanym ww. przedsięwzięciu doradcy zawodowi zostali poinformowani podczas seminarium „Standard usługi – Poradnictwo zawodowe”, które odbyło się w Warszawie, w dniach 15–16 maja 2003 r.

Procedura badania jakości wykonania usługi została opisana w Standardzie „Poradnictwo zawodowe”, który wyjaśnia sposób postępowania przy badaniu zadowolenia klienta. Dla potrzeb pilotażu zaproponowano przyjęcie terminu przeprowadzenia badania w trzecią środę października 2003 r. Na poziomie województwa za przeprowadzenie pilotażu odpowiedzialne były centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, przy współpracy z doradcami zawodowymi z filii wojewódzkich urzędów pracy oraz z powiatowych urzędów pracy. Wyniki badania przesyłane były wyłącznie w wersji elektronicznej.

## **1. Dane zbiorcze z terenu całego kraju**

### **Wstęp**

Pierwszą część ankiety dla centrów informacji i planowania kariery zawodowej WUP oraz powiatowych urzędów pracy stanowiła metryczka. Zawierała ona pytania dotyczące płci, wieku i poziomu wykształcenia klientów, którzy wypełnili ankietę.

Druga część ankiety składała się z siedmiu pytań dotyczących oceny usługi poradnictwa zawodowego. Klientów pytano o to czy są zadowoleni z czasu oczekiwania na usługę, czy uzyskane informacje były wystarczające, czy poświęcono im wystarczająco dużo czasu, czy sposób obsługi był życzliwy, sprawny i rzetelny oraz czy świadczona usługa spełniła ich oczekiwania.

Ostatnia, trzecia część ankiety poświęcona była wynikom oceny usługi poradnictwa zawodowego.

Zbiorcze wyniki badania ankietowego przeprowadzonego przez centra informacji i planowania kariery zawodowej oraz powiatowe urzędy pracy, a także dane z trzech wybranych województw zostały przedstawione poniżej.

### 1.1. Dane zbiorcze z centrów informacji i planowania kariery zawodowej

Ankietowanie przeprowadziły 44 centra informacji i planowania kariery zawodowej spośród 54 centrów funkcjonujących w kraju.

Ogółem w badaniu wzięło udział **920 osób**, 526 kobiet, co stanowiło 57,2% i 394 mężczyzn, co wyniosło odpowiednio 42,8%.

**Kategorie wiekowe** klientów przedstawiały się następująco: 405 osób było w wieku 18–24 lata (44%), 249 osób w wieku 25–34 lata (27,1%), 165 osób w wieku 35–44 lata (17,9%) oraz 101 osób w wieku 45 lat i powyżej (11%).

Jeżeli chodzi o **poziom wykształcenia** klientów to ankietę wypełniło 46 klientów z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (5%), 91 klientów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (9,9%), 269 klientów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (29,2%), 236 klientów z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (25,7%) i 278 klientów z wykształceniem wyższym (30,2%).

Na siedem pytań dotyczących **usługi poradnictwa zawodowego** klientów w zdecydowanej większości odpowiedzieli w sposób pozytywny. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższe zestawienie:

	TAK	%	NIE	%
1. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z czasu oczekiwania na usługę (od zgłoszenia zainteresowania usługą do skorzystania z tej usługi)?	868	94,3%	52	5,7%
2. Czy uzyskane informacje były Pana(i) zdaniem wystarczające?	839	91,2%	81	8,8%
3. Czy poświęcono Panu(i) wystarczająco dużo czasu?	885	96,2%	35	3,8%
4. Czy sposób obsługi uznał(a)by Pan(i) jako zyczliwy?	917	99,7%	3	0,3%
5. Czy sposób obsługi określa Pan(i) jako sprawny (szybki)?	892	97%	28	3%
6. Czy sposób obsługi ocenił(a)by Pan(i) jako rzetelny (dokładny)?	889	96,6%	31	3,4%
7. Czy świadczona usługa spełniła Pana(i) oczekiwania?	827	89,9%	93	10,1%
<b>RAZEM</b>	<b>6117</b>	<b>95%</b>	<b>323</b>	<b>5%</b>

---

## Dobre przykłady

---

Ogólna ocena usługi poradnictwa zawodowego, świadczonej przez centra informacji i planowania kariery zawodowej, była w zdecydowanej większości pozytywna. Spośród 920 klientów, którzy wypełnili ankiety 915 osób oceniło usługę poradnictwa zawodowego pozytywnie a tylko 5 ankietowanych osób – negatywnie.

### 1.2. Dane zbiorcze z powiatowych urzędów pracy

Ankietowanie przeprowadziło 285 powiatowych urzędów pracy.

Ogółem w badaniu wzięło udział **4 685 osób**, 2 756 kobiet, co stanowiło 58,8% i 1 929 mężczyzn, co wyniosło odpowiednio 41,2%.

**Kategorie wiekowe** klientów przedstawiały się następująco: 2 450 osób było w wieku 18–24 lata (52,3%), 1 118 osób w wieku 25–34 lata (23,9%), 675 osób w wieku 35–44 lata (14,4%) oraz 442 osoby w wieku 45 lat i powyżej (9,4%).

Jeżeli chodzi o **poziom wykształcenia** klientów to ankietę wypełniło 399 klientów z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (8,5%), 1 281 klientów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27,3%), 900 klientów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (19,2%), 1 403 klientów z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (30%) i 702 klientów z wykształceniem wyższym (15%).

Na siedem pytań dotyczących **usługi poradnictwa zawodowego** klienti w zdecydowanej większości odpowiedzieli w sposób pozytywny. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia zestawienie obok.

Ogólna ocena usługi poradnictwa zawodowego, świadczonej przez powiatowe urzędy pracy, była w zdecydowanej większości pozytywna. Spośród 4 685 klientów, którzy wypełnili ankiety 4 594 osób oceniło usługę poradnictwa zawodowego pozytywnie a tylko 91 ankietowanych osób – negatywnie.

---

Dobre przykłady

---

	TAK	%	NIE	%
1. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z czasu oczekiwania na usługę (od zgłoszenia zainteresowania usługą do skorzystania z tej usługi)?	4 200	89,6%	485	10,4%
2. Czy uzyskane informacje były Pana(i) zdaniem wystarczające?	4 373	93,3%	312	6,7%
3. Czy poświęcono Panu(i) wystarczająco dużo czasu?	4 397	93,9%	288	6,1%
4. Czy sposób obsługi uznał(a)by Pan(i) jako życzliwy?	4 590	98%	95	2%
5. Czy sposób obsługi określa Pan(i) jako sprawny (szybki)?	4 404	94%	281	6%
6. Czy sposób obsługi ocenił(a)by Pan(i) jako rzetelny (dokładny)?	4 517	96,4%	168	3,6%
7. Czy świadczona usługa spełniła Pana(i) oczekiwania?	4 273	91,2%	412	8,8%
<b>RAZEM</b>	<b>30 754</b>	<b>93,8%</b>	<b>2 041</b>	<b>6,2%</b>

## 2. Dane zbiorcze na poziomie wybranych województw

### 1. Województwo Łódzkie

#### Dane zbiorcze z centrów informacji i planowania kariery zawodowej

Ankietowanie przeprowadziły centra w Łowiczu, Łodzi, Piotrkowie Trybunalskim, Sieradzu i Skierniewicach.

Ogółem w badaniu wzięło udział **25 osób**, 9 kobiet, co stanowiło 36% i 16 mężczyzn, co wyniosło odpowiednio 64%.

**Kategorie wiekowe** klientów przedstawiały się następująco: 1 osoba była w wieku 18–24 lata (4%), 1 osoba w wieku 25–34 lata (4%), 10 osób w wieku 35–44 lata (40%) oraz 13 osób w wieku 45 lat i powyżej (52%).

Jeżeli chodzi o **poziom wykształcenia** klientów to ankietę wypełnił 1 klient z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (4%), 2 klientów z wy-

---

### Dobre przykłady

---

kształceniem zasadniczym zawodowym (8%), 6 klientów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (24%), 10 klientów z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (40%) i 6 klientów z wykształceniem wyższym (24%).

Na siedem pytań dotyczących **usługi poradnictwa zawodowego** klienti w zdecydowanej większości odpowiedzieli w sposób pozytywny. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższe zestawienie:

Ogólna ocena usługi poradnictwa zawodowego, świadczonej przez centra informacji i planowania kariery zawodowej województwa łódzkiego, była wyłącznie pozytywna.

	<b>TAK</b>	<b>%</b>	<b>NIE</b>	<b>%</b>
1. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z czasu oczekiwania na usługę (od zgłoszenia zainteresowania usługą do skorzystania z tej usługi)?	22	88%	3	12%
2. Czy uzyskane informacje były Pana(i) zdaniem wystarczające?	24	96%	1	4%
3. Czy poświęcono Panu(i) wystarczająco dużo czasu?	24	96%	1	4%
4. Czy sposób obsługi uznał(a)by Pan(i) jako życzliwy?	25	100%	0	0%
5. Czy sposób obsługi określa Pan(i) jako sprawny (szybki)?	25	100%	0	0%
6. Czy sposób obsługi ocenił(a)by Pan(i) jako rzetelny (dokładny)?	25	100%	0	0%
7. Czy świadczona usługa spełniła Pana(i) oczekiwania?	23	92%	2	8%
<b>RAZEM</b>	<b>168</b>	<b>96%</b>	<b>7</b>	<b>4%</b>

### **Dane zbiorcze z powiatowych urzędów pracy**

Ankietowanie przeprowadziły powiatowe urzędy pracy w: Bełchatowie, Brzezinach, Kutnie, Łasku, Łęczycy, Łodzi, Łowiczu, Opocznie, Pabianicach, Pajęcznie, Piotrkowie Trybunalskim, Poddębicach, Radomsku, Rawie Mazowieckiej, Sieradzu, Skierniewicach, Tomaszowie Mazowieckim, Wieluniu, Wieruszowie, Zduńskiej Woli i Zgierzu (ogółem dwadzieścia jeden urzędów).



---

Dobre przykłady

---

Ogółem w badaniu wzięło udział **312 osób**, 200 kobiet, co stanowiło 64,1% i 112 mężczyzn, co wyniosło odpowiednio 35,9%.

**Kategorie wiekowe** klientów przedstawiały się następująco: 175 osób było w wieku 18–24 lata (56,1%), 72 osoby w wieku 25–34 lata (23,1%), 43 osoby w wieku 35–44 lata (13,8%) oraz 22 osoby w wieku 45 lat i powyżej (7%).

Jeżeli chodzi o **poziom wykształcenia** klientów to ankietę wypełniło 13 klientów z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (4,2%), 54 klientów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (17,3%), 80 klientów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (25,6%), 103 klientów z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (33%) i 62 klientów z wykształceniem wyższym (19,9%).

Na siedem pytań dotyczących **usługi poradnictwa zawodowego** klienti w zdecydowanej większości odpowiedzieli w sposób pozytywny. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia zestawienie:

		TAK	%	NIE	%
1.	Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z czasu oczekiwania na usługę (od zgłoszenia zainteresowania usługą do skorzystania z tej usługi)?	290	93%	22	7%
2.	Czy uzyskane informacje były Pana(i) zdaniem wystarczające?	295	94,5%	17	5,5%
3.	Czy poświęcono Panu(i) wystarczająco dużo czasu?	299	95,8%	13	4,2%
4.	Czy sposób obsługi uznał(a)by Pan(i) jako życzliwy?	310	99,4%	2	0,6%
5.	Czy sposób obsługi określa Pan(i) jako sprawny (szybki)?	300	96,2%	12	3,8%
6.	Czy sposób obsługi ocenił(a)by Pan(i) jako rzetelny (dokładny)?	304	97,4%	8	2,6%
7.	Czy świadczona usługa spełniła Pana(i) oczekiwania?	290	93%	22	7%
<b>RAZEM</b>		<b>2 088</b>	<b>95,6%</b>	<b>96</b>	<b>4,4%</b>

Ogólna ocena usługi poradnictwa zawodowego, świadczonej przez powiatowe urzędy pracy województwa łódzkiego, była w zdecydowanej większości pozytywna. Spośród 312 klientów, którzy wypełnili ankietę 307 osób oceniło usługę poradnictwa zawodowego pozytywnie a 5 ankietowanych osób – negatywnie.

## 2. Województwo Mazowieckie

### **Dane zbiorcze z centrów informacji i planowania kariery zawodowej**

Ankietowanie przeprowadziły centra w Ciechanowie, Płocku, Radomiu, Siedlcach i Warszawie.

Ogółem w badaniu wzięły udział **44 osoby**, 28 kobiet, co stanowiło 63,6% i 16 mężczyzn, co wyniosło odpowiednio 36,4%.

**Kategorie wiekowe** klientów przedstawiały się następująco: 20 osób było w wieku 18–24 lata (45,5%), 10 osób w wieku 25–34 lata (22,7%), 9 osób w wieku 35–44 lata (20,4%) oraz 5 osób w wieku 45 lat i powyżej (11,4%).

Jeżeli chodzi o **poziom wykształcenia** klientów to ankietę wypełniło 6 klientów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (13,6%), 9 klientów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (20,5%), 12 klientów z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (27,3%) i 17 klientów z wykształceniem wyższym (38,6%). Nie było klientów z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej.

Na siedem pytań dotyczących **usługi poradnictwa zawodowego** klient ci w zdecydowanej większości odpowiedzieli w sposób pozytywny. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższe zestawienie:

### Dobre przykłady

	TAK	%	NIE	%
1. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z czasu oczekiwania na usługę (od zgłoszenia zainteresowania usługą do skorzystania z tej usługi)?	43	97,7%	1	2,3%
2. Czy uzyskane informacje były Pana(i) zdaniem wystarczające?	40	90,9%	4	9,1%
3. Czy poświęcono Panu(i) wystarczająco dużo czasu?	43	97,7%	1	2,3%
4. Czy sposób obsługi uznał(a)by Pan(i) jako życzliwy?	43	97,7%	1	2,3%
5. Czy sposób obsługi określa Pan(i) jako sprawny (szybki)?	44	100%	0	0%
6. Czy sposób obsługi ocenił(a)by Pan(i) jako rzetelny (dokładny)?	44	100%	0	0%
7. Czy świadczona usługa spełniła Pana(i) oczekiwania?	42	95,5%	2	4,5%
<b>RAZEM</b>	<b>299</b>	<b>97,1%</b>	<b>9</b>	<b>2,9%</b>

Ogólna ocena usługi poradnictwa zawodowego, świadczonej przez centra informacji i planowania kariery zawodowej województwa mazowieckiego, była wyłącznie pozytywna.

#### **Dane zbiorcze z powiatowych urzędów pracy**

Ankietowanie przeprowadziły powiatowe urzędy pracy w: Białobrzegach, Ciechanowie, Garwolinie, Gostyninie, Grodzisku Mazowieckim, Grójcu, Koźienicach, Legionowie, Lipsku, Łosicach, Makowie Mazowieckim, Mińsku Mazowieckim, Mławie, Nowym Dworze Mazowieckim, Ostrołęce, Ostrowie Mazowieckim, Piasecznie, Płońsku, Pruszkowie, Przasnyszu, Przysusze, Pułtusku, Siedlcach, Sierpcu, Sochaczewie, Sokołowie Podlaskim, Szydłowcu, Warszawie, Węgrowie, Wołominie, Wyszkanie, Zwoleniu, Żurominie i Żyrardowie (ogółem trzydzieści cztery urzędy).

Ogółem w badaniu wzięło udział **381 osób**, 221 kobiet, co stanowiło 58% i 160 mężczyzn, co wyniosło odpowiednio 42%.

---

Dobre przykłady

---

**Kategorie wiekowe** klientów przedstawiały się następująco: 147 osób było w wieku 18–24 lata (38,6%), 118 osób w wieku 25–34 lata (31%), 55 osób w wieku 35–44 lata (14,4%) oraz 61 osób w wieku 45 lat i powyżej (16%).

Jeżeli chodzi o **poziom wykształcenia** klientów to ankietę wypełniło 26 klientów z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (6,9%), 98 klientów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (25,7%), 79 klientów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (20,7%), 121 klientów z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (31,8%) i 57 klientów z wykształceniem wyższym (14,9%).

Na siedem pytań dotyczących **usługi poradnictwa zawodowego** klienti w zdecydowanej większości odpowiedzieli w sposób pozytywny. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższe zestawienie:

		TAK	%	NIE	%
1.	Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z czasu oczekiwania na usługę (od zgłoszenia zainteresowania usługą do skorzystania z tej usługi)?	336	88,2%	45	11,8%
2.	Czy uzyskane informacje były Pana(i) zdaniem wystarczające?	348	91,3%	33	8,7%
3.	Czy poświęcono Panu(i) wystarczająco dużo czasu?	362	95%	19	5%
4.	Czy sposób obsługi uznał(a)by Pan(i) jako życzliwy?	367	96,3%	14	3,7%
5.	Czy sposób obsługi określa Pan(i) jako sprawny (szybki)?	359	94,2%	22	5,8%
6.	Czy sposób obsługi ocenił(a)by Pan(i) jako rzetelny (dokładny)?	361	94,8%	20	5,2%
7.	Czy świadczona usługa spełniła Pana(i) oczekiwania?	347	91,1%	34	8,9%
<b>RAZEM</b>		<b>2480</b>	<b>93%</b>	<b>187</b>	<b>7%</b>

Ogólna ocena usługi poradnictwa zawodowego, świadczonej przez powiatowe urzędy pracy województwa mazowieckiego, była w zdecydowanej większości pozytywna. Spośród 381 klientów, którzy wypełnili ankietę 367

osób oceniło usługę poradnictwa zawodowego pozytywnie a 14 ankietowanych osób – negatywnie.

### 3. Województwo Wielkopolskie

#### **Dane zbiorcze z centrów informacji i planowania kariery zawodowej**

Ankietowanie przeprowadziły centra w Kaliszu, Koninie, Lesznie, Pile i Poznaniu.

Ogółem w badaniu wzięło udział **47 osób**, 20 kobiet, co stanowiło 42,6% i 27 mężczyzn, co wyniosło odpowiednio 57,4%.

**Kategorie wiekowe** klientów przedstawiały się następująco: 19 osób było w wieku 18–24 lata (40,5%), 11 osób w wieku 25–34 lata (23,4%), 12 osób w wieku 35–44 lata (25,5%) oraz 5 osób w wieku 45 lat i powyżej (10,6%).

Jeżeli chodzi o **poziom wykształcenia** klientów to ankietę wypełniło 2 klientów z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (4,2%), 6 klientów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (12,8%), 8 klientów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (17%), 11 klientów z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (23,4%) i 20 klientów z wykształceniem wyższym (42,6%).

Na siedem pytań dotyczących **usługi poradnictwa zawodowego** klienci w zdecydowanej większości odpowiedzieli w sposób pozytywny. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia zestawienie.

Ogólna ocena usługi poradnictwa zawodowego, świadczonej przez centra informacji i planowania kariery zawodowej województwa wielkopolskiego, była wyłącznie pozytywna.

### Dobre przykłady

	TAK	%	NIE	%
1. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z czasu oczekiwania na usługę (od zgłoszenia zainteresowania usługą do skorzystania z tej usługi)?	45	95,7%	2	4,3%
2. Czy uzyskane informacje były Pana(i) zdaniem wystarczające?	44	93,6%	3	6,4%
3. Czy poświęcono Panu(i) wystarczająco dużo czasu?	46	97,9%	1	2,1%
4. Czy sposób obsługi uznał(a)by Pan(i) jako życzliwy?	47	100%	0	0%
5. Czy sposób obsługi określa Pan(i) jako sprawny (szybki)?	47	100%	0	0%
6. Czy sposób obsługi ocenił(a)by Pan(i) jako rzetelny (dokładny)?	44	93,6%	3	6,4%
7. Czy świadczona usługa spełniła Pana(i) oczekiwania?	44	93,6%	3	6,4 %
<b>RAZEM</b>	<b>317</b>	<b>96,4%</b>	<b>12</b>	<b>3,6%</b>

#### Dane zbiorcze z powiatowych urzędów pracy

Ankietowanie przeprowadziły powiatowe urzędy pracy w: Chodzieży, Czarnkowie, Gnieźnie, Gostyniu, Grodzisku, Jarocinie, Kaliszu, Kępnie, Kole, Koninie, Kościanie, Krotoszynie, Lesznie, Międzychodzie, Nowym Tomyślu, Obornikach, Ostrowie Wielkopolskim, Ostrzeszowie, Pile, Pleszewie, Poznaniu, Rawiczu, Słupcy, Szamotułach, Śremie, Środzie Wielkopolskiej, Trzciance, Turku, Wągrowcu, Wolsztynie, Wyrzysku i Złotowie (ogółem trzydzieści dwa urzędy).

Ogółem w badaniu wzięło udział **329 osób**, 207 kobiet, co stanowiło 62,9% i 122 mężczyzn, co wyniosło odpowiednio 37,1%.

**Kategorie wiekowe** klientów przedstawiały się następująco: 190 osób było w wieku 18–24 lata (57,8%), 73 osoby w wieku 25–34 lata (22,2%), 37 osób w wieku 35–44 lata (11,2%) oraz 29 osób w wieku 45 lat i powyżej (8,8%).

---

Dobre przykłady

---

Jeżeli chodzi o **poziom wykształcenia** klientów to ankietę wypełniło 20 klientów z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (6,1%), 114 klientów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (34,7%), 60 klientów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (18,2%), 88 klientów z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (26,7%) i 47 klientów z wykształceniem wyższym (14,3%).

Na siedem pytań dotyczących **usługi poradnictwa zawodowego** klientów w zdecydowanej większości odpowiedzieli w sposób pozytywny. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższe zestawienie:

		TAK	%	NIE	%
1.	Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z czasu oczekiwania na usługę (od zgłoszenia zainteresowania usługą do skorzystania z tej usługi)?	290	88,1%	39	11,9%
2.	Czy uzyskane informacje były Pana(i) zdaniem wystarczające?	307	93,3%	22	6,7%
3.	Czy poświęcono Panu(i) wystarczająco dużo czasu?	291	88,4%	38	11,6%
4.	Czy sposób obsługi uznał(a)by Pan(i) jako życzliwy?	328	99,7%	1	0,3%
5.	Czy sposób obsługi określa Pan(i) jako sprawny (szybki)?	312	94,8%	17	5,2%
6.	Czy sposób obsługi ocenił(a)by Pan(i) jako rzetelny (dokładny)?	324	98,5%	5	1,5%
7.	Czy świadczona usługa spełniła Pana(i) oczekiwania?	294	89,4%	35	10,6%
<b>RAZEM</b>		<b>2146</b>	<b>93,2%</b>	<b>157</b>	<b>6,8%</b>

Ogólna ocena usługi poradnictwa zawodowego, świadczonej przez powiatowe urzędy pracy województwa wielkopolskiego, była w zdecydowanej większości pozytywna. Spośród 329 klientów, którzy wypełnili ankietę 328 osób oceniło usługę poradnictwa zawodowego pozytywnie a tylko 1 ankietowana osoba – negatywnie.

### **Podsumowanie**

Przeprowadzenie pilotażu ewaluacji poziomu usług poradnictwa zawodowego, na podstawie zamieszczonych w Standardzie usługi „Poradnictwo zawodowe” ankiet na temat badania zadowolenia klienta z usługi poradnictwa zawodowego było pierwszym takim badaniem przeprowadzonym w skali całego kraju.

Uzyskane informacje wydają się na tyle cenne i interesujące, że warto zastanowić się nad kontynuacją tego typu działań w przyszłości.



*Cecylia Pielok*

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

## **Nowa inicjatywa w ramach II edycji Programu „Pierwsza Praca” SZKOLNE OŚRODKI KARIERY**

### **Wstęp**

Wśród nowych przedsięwzięć realizowanych podczas drugiej edycji Programu „Pierwsza Praca” (czerwiec 2003 r.) między innymi, Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej w 2003 r. podjęło nową inicjatywę o charakterze profilaktycznym, ogłaszając konkurs o granty na tworzenie tzw. szkolnych ośrodków kariery w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych. Ideą konkursu było upowszechnienie tworzenia szkolnych ośrodków, które powinny pomagać w wyrównywaniu szans edukacyjnych i zapewnić możliwość korzystania z technologii informacyjnej w uczeniu się oraz rozwiązywaniu problemów edukacyjnych i zawodowych młodzieży będącej w trakcie nauki w szkołach, a także przygotowaniu jej do wejścia na rynek pracy.

Uruchomienie inicjatywy tworzenia szkolnych ośrodków kariery jest jednym z praktycznych przejawów działań na rzecz realizacji zapisów zawartych w Sektorowym Programie Operacyjnym „Rozwój Zasobów Ludzkich,

jak też w dokumentach „Cele i kierunki społeczeństwa informacyjnego w Polsce” oraz „e-Polska – Plan działań na rzecz rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce w latach 2001–2006”.

Resort pracy stawiając za cel zapobieganie i przeciwdziałanie bezrobociu wśród młodzieży i absolwentów szkół uważa, że należy młodzież jak najwcześniej wyposażyć w wiedzę aby problematyka dotycząca konsekwencji odpowiedniego wyboru zawodu, szkoły i umiejętności poruszania się po rynku pracy nie była dla uczniów obca i aby ewentualne problemy pojawiające się w związku z wyborem zawodu i poszukiwaniem zatrudnienia nie były dla nich zaskoczeniem i nie stanowiły trudnej do pokonania bariery.

Młodzież powinna mieć możliwość kształcenia umiejętności radzenia sobie ze zmianami, rozwijania umiejętności adaptacyjnych oraz nabywania umiejętności wychodzenia naprzeciw nowym sytuacjom i wyzwaniom.

W związku z tym, wydaje się słuszne, by wszyscy uczniowie zwłaszcza szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych mieli możliwość jeszcze w trakcie nauki w szkole otrzymywać pomoc w zdobywaniu wiedzy o samych sobie. Wiedza ta jest niezbędna, aby uczniowie mogli dokonywać świadomego wyboru, kierując się nie tylko swoimi preferencjami, ale także predyspozycjami i znajomością reguł i sytuacji panującej na rynku pracy. Zapewnienie uczniom nie tylko poznania możliwości zdobycia zawodów oferowanych przez szkoły różnego szczebla i wymagań jakie stawiają one kandydatom, ale także umożliwienie im rozwijania świadomości własnych uzdolnień, posiadanych umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań.

Oddziaływania kierowane do uczniów powinny mieć przede wszystkim charakter informacyjny, wzbogacający wiedzę o zawodach i świecie pracy, przygotowujące ich do samodzielnego korzystania z potrzebnych informacji lub docierania do kompetentnych źródeł informacji i specjalistów zajmujących się na co dzień problematyką poradnictwa zawodowego dla młodzieży.

Pierwsze kroki w tym zakresie poczynił resort edukacji, bowiem ramowe statuty szkół ponadpodstawowych nakładają na dyrektorów i rady pedagogiczne „obowiązek organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa (Rozporządzenie MEN z dnia 21 maja 2001 r. Dz.U. nr 61 poz. 624 oraz z 2002 r. nr 10 poz. 96). Wprowadzenie wewnątrzszkolnego systemu do-

radztwa zawodowego, realizowanego we współpracy z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, jest wyrazem stosunku państwa do potrzeby istnienia służb doradczych usytuowanych w środowisku szkolnym. Szczególną rolę w tym systemie ma spełniać dobrze przygotowany szkolny doradca zawodowy, który powinien obok psychologa, pedagoga i logopedy, stać się kolejną osobą wchodzącą w system pomocy psychologiczno-pedagogicznej oferowanej przez szkołę uczniowi i jego rodzicom.<sup>1</sup>

Powstawanie szkolnych ośrodków kariery w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych powinno stanowić uzupełnienie już istniejącej sieci, tj. dla studentów absolwentów wyższych uczelni – akademickie biura karier, dla osób dorosłych (bezrobotnych i poszukujących pracy) – centra informacji i planowania kariery zawodowej funkcjonujące w strukturze wojewódzkich urzędów pracy.

Przyjęto, że szkolne ośrodki kariery nie muszą przybierać konkretnego kształtu w postaci biura czy etatu. To przede wszystkim świadoma wola, pragmatyzm działania szkół szczebla gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego oparty na konkretnej podstawie prawnej – rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 roku (Dz.U. nr 11 poz. 114), wprowadzającej do szkół szkolnego doradcę zawodowego. Rozwiązania formalne zależą od lokalnych warunków, od organu prowadzącego, od dyrekcji i ich realnych możliwości.

Zgodnie z założeniami – SZKOLNY OŚRODEK KARIERY to miejsce w szkole (pracownia komputerowa, biblioteka, gabinet pedagoga lub dowolna klasa) gdzie uczniowie będą mogli zdobywać wiedzę i umiejętności, a także kształtować postawy i zachowania niezbędne do realizowania swojej drogi zawodowej, poznawać reguły rządzące rynkiem pracy, uzyskać informacje o ścieżkach edukacyjnych, o lokalnym rynku pracy, zapoznać się z podstawowymi informacjami z zakresu prawa pracy. Ośrodki powinny być wyposażone w różne materiały zawodoznawcze, narzędzia i metody do planowania kariery zawodowej, zbiory informacji edukacyjno-zawodowe, multimedialne programy komputerowe, scenariusze zajęć z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego, itp.

---

<sup>1</sup> Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej – projekt „Szkolny doradca zawodowy” – marzec 2003 – [www.kowez.edu.pl](http://www.kowez.edu.pl)

---

## Dobre przykłady

---

Informacje posiadane przez ośrodki powinny być udostępnione w różnych formach – konwencjonalnych i nowoczesnych, w tym przez internet.

Organizacją konkursu na tworzenie szkolnych ośrodków kariery zajęła się Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, której MGPIPS powierzyło realizację konkursu o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery (SzOK-ów) w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Konkurs został przeprowadzony bezpośrednio przez wojewódzkie komendy OHP na terenie ich działania i według zasad opracowanych przez MGPIPS.

Obsługę administracyjną związaną z rozpatrywaniem, przyznawaniem i rozliczaniem grantów realizowały odpowiednie wojewódzkie komendy OHP, które przekazywały środki finansowe dla wnioskodawców, zgodnie z zawartą umową i na podstawie dyspozycji podpisanej przez komendantów wojewódzkich komend OHP.

Na realizację tego działania przewidziano zaangażowanie kwoty 2,0 mln złotych ze środków będących w dyspozycji Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, natomiast maksymalna wielkość grantu przyznanego na sfinansowanie konkretnego projektu nie mogła przekroczyć kwoty dwudziestu tysięcy złotych.

Nadzór merytoryczny nad realizacją projektów finansowanych przez MGPIPS w ramach konkursu na tworzenie SzOK-ów sprawował Departament Rynku Pracy MGPIPS.

Zgodnie z wymogami Ministerstwa w każdej wojewódzkiej komendzie OHP utworzono zgodnie z zarządzeniem komendantów wojewódzkich wojewódzkie komisje oceniające wnioski o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery. Komisje składały się z dyrektorów centrów edukacji i pracy podległych wojewódzkiej komendzie OHP, doradców zawodowych i innych pracowników OHP, takich jak: dyrektorzy operacyjni, księgowi i radcy prawni, przedstawiciele wojewódzkich urzędów pracy oraz wojewódzkich kuratoriów oświaty.

Informacja o możliwości ubiegania się o grant oraz warunkach jego uzyskania podana została do wiadomości zainteresowanych w dniu 23 lipca 2003 r. w dzienniku o zasięgu ogólnopolskim („Rzeczpospolita”) oraz na stronie internetowej Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej ([www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)).

---

## Dobre przykłady

---

Po ukazaniu się ww. informacji formularze wniosków były dostępne na stronach internetowych: *www.lpraca.gov.pl*, *www.ohp.pl/ohp* oraz stronach internetowych i w siedzibie wojewódzkich komend OHP.

Wojewódzkie komisje oceniające OHP tuż po powołaniu rozpoczęły szeroką akcję reklamującą konkurs o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery w lokalnych mediach. W zależności od możliwości na lokalnym rynku medialnym, informacje jednorazowe lub cykliczne ukazywały się w lokalnej prasie ogólnodostępnej i specjalistycznej (mającej odbiorców wśród władz samorządowych i kadry nauczycielskiej) zarówno w formie ogłoszeń o konkursie jak i artykułów o tematyce konkursowej.

W każdym województwie odbywało się szereg spotkań pracowników WK OHP odpowiedzialnych za promocję konkursu z dyrektorami szkół, przedstawicielami władz samorządowych i kuratorów.

Ponadto informacje o konkursie, wymaganiach i terminach składania wniosków przekazywane były do środowiska edukacyjnego, zarówno telefonicznie, jak i za pomocą poczty i poczty elektronicznej.

W akcję informacyjną w wielu województwach włączyły się również wojewódzkie urzędy pracy oraz kuratoria oświaty, wykorzystując własne kontakty z lokalnym środowiskiem edukacyjnym.

Do konkursu o granty Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej na tworzenie szkolnych ośrodków kariery mogły przystąpić wszystkie szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne o uprawnieniach szkół publicznych, które:

- przeznaczyły pomieszczenie lub pomieszczenia na działalność szkolnego ośrodka kariery przez minimum 20 godzin tygodniowo i zapewniły im stały dostęp do internetu,
- zapewniły obecność szkolnego doradcy zawodowego podczas godzin działalności szkolnego ośrodka kariery,
- nie zostały postawione w stan likwidacji, nie zalegały z płatnościami składek ubezpieczeniowych i podatków, i nie posiadały niekorzystnych orzeczeń w sprawie o naruszenie etyki zawodowej,
- posiadały pisemną zgodę organu prowadzącego na przystąpienie do konkursu,

---

## Dobre przykłady

---

- miały pomysł na formy i sposoby działalności szkolnego ośrodka kariery dla swoich uczniów lub też szerszej społeczności,
- złożyły zapewnienie o działalności ośrodka po zakończeniu okresu finansowanego z grantu, tj. do 31.12.2004 r.

Realizacja projektów utworzenia SzOK-ów w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „PIERWSZA PRACA” została określona na 15 grudnia 2003 r.

Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, wnioski o granty na tworzenie ośrodków musiały być wypełnione czytelnie, w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, trwale połączone z załącznikami, zapieczętowane i oznaczone oraz zaopatrzone we wszystkie wymagane załączniki – dokumenty i opinie.

Priorytet w otrzymaniu grantu miały szkoły, które w złożonym wniosku przedstawiły ciekawe inicjatywy prowadzone w szkolnym ośrodku kariery. Dodatkowym kryterium przyznawania grantów była również lokalizacja szkoły – pierwszeństwo miały szkoły istniejące w małych miejscowościach, na terenach wiejskich i popegeerowskich, gdzie istnieje wysoka stopa bezrobocia.

Etap związany z oceną wniosków na tworzenie SzOK-ów przez wojewódzkie komisje oceniające, zgodnie z ramowym harmonogramem działań ujętym w „Zasadach udzielania grantów...”, trwał od 23.09 do 6.10.2003 r. Komisje oceniające sprawdzały złożone wnioski pod względem formalnym, a następnie merytorycznym.

W dniu 06.10.2003 r. zakończył się etap przyznawania grantów na tworzenie szkolnych ośrodków kariery. Przyznano ogółem 158 grantów na łączną kwotę 2.000.000 zł.

Najwięcej grantów zostało przyznanych w:

- |                      |                                    |
|----------------------|------------------------------------|
| Mazowieckiej WK OHP  | – 21 (na ogólną kwotę 243.500 zł), |
| Podkarpackiej WK OHP | – 15 (na ogólną kwotę 123.000 zł), |
| Dolnośląskiej WK OHP | – 9 (na ogólną kwotę 168.000 zł).  |

---

### Dobre przykłady

---

Najmniejszą liczbę grantów przyznano w:

- Lubelskiej WK OHP – 6 (na ogólną kwotę 77.300 zł),
- Lubuskiej WK OHP – 6 (na ogólną kwotę 78.000 zł),
- Świętokrzyskiej WK OHP – 6 (na ogólną kwotę 86.500 zł),
- Zachodniopomorskiej WK OHP – 6 (na ogólną kwotę 101.000 zł).

Na podstawie wstępnej informacji przekazanej przez Komendę Główną OHP z realizacji konkursu o granty na szkolne ośrodki kariery i napływających z wojewódzkich komisji oceniających wynika, że mogłyby bez większego wysiłku rozdysonować kwotę kilkakrotnie wyższą niż miały w dyspozycji. Mimo okresu wakacji i początku roku szkolnego, gdy absorpcja informacji z zewnątrz przez środowisko szkolne jest zmniejszona, odzew szkół był bardzo duży (do konkursu o granty MGPIPS przystąpiło 585 wnioskodawców).

Wojewódzkie komendy OHP do dnia 15.02.2004 r. zobowiązane zostały do opracowania i przekazania do Komendy Głównej OHP raportów z tworzenia szkolnych ośrodków kariery, natomiast do połowy marca 2004 r. Komenda Główna OHP powinna przedłożyć podsekretarzowi stanu w MGPIPS, nadzorującemu problematykę zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, informację krajową o wykorzystaniu środków przeznaczonych na realizację projektów na rzecz tworzenia szkolnych ośrodków kariery w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca” wraz z rozliczeniem środków.

Szkoły skorzystały z okazji, aby utworzyć SzOK-i, wyposażyć je w niezbędny sprzęt i narzędzia merytoryczne oraz zatrudnić szkolnych doradców zawodowych, którzy zapewnią młodzieży aktualną i dostosowaną do indywidualnych potrzeb informację dotyczącą możliwości dalszego kształcenia i podjęcia pracy zawodowej.

W dzisiejszej sytuacji społeczno-zawodowej po zakończeniu szkoły czekają na młodych ludzi trudności w znalezieniu możliwości dalszego kształcenia lub podjęcia pracy. Szkolne ośrodki kariery mogą im pomóc ukierunkować dalszy tryb nauki i tym samym umożliwić rozpoczęcie swojej kariery zawodowej.

---

### Dobre przykłady

---

Szczegółowa informacja o wnioskach, które uzyskały dofinansowanie z grantu MGPIPS na tworzenie szkolnego ośrodka kariery w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca” wraz z krótkim opisem merytorycznym uzasadniającym wybór, przedstawiona została w raporcie, który został zamieszczony na stronie internetowej [www.ohp.pl/ohp](http://www.ohp.pl/ohp) .



# Europejski Fundusz Społeczny

*Gabriela Popowicz*

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym  
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

## **Mainstreaming w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL**

Jedną z podstawowych zasad wdrażania Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL jest zasada mainstreamingu. Zarówno ona, jak i pozostałe pięć zasad (podejście tematyczne, partnerstwo na rzecz rozwoju, innowacyjność, empowerment i współpraca ponadnarodowa) jest owocem doświadczeń wynikających z realizacji inicjatyw wspólnotowych w poprzednich okresach budżetowych.

Angielski termin, trudny do oddania, nie tylko w polskim języku doskonale określa ideę tej zasady, którą najkrócej można zdefiniować jako włączanie rezultatów programu do głównego nurtu polityki.

I oto właśnie chodzi. Inicjatywa wspólnotowa EQUAL traktowana jest jako laboratorium lub platforma testująca nowe rozwiązania. Jaki sens miałyby sprawdzanie innowacyjnych rozwiązań gdyby ich żywot miał się zakończyć na opublikowaniu wyników testu.

Działania podejmowane w ramach EQUAL i wdrażane następnie poprzez Partnerstwa na Rzecz Rozwoju mogą być kontrowersyjne, nieoczekiwane ale przede wszystkim innowacyjne. Właśnie ten element jest znaczący w przypadku zasady mainstreamingu i przekłada się na rozwiązania, które każdy kraj członkowski powinien uwzględnić opracowując strategię wdrażania tej zasady w ramach EQUAL.

### **Programy Europejskiego Funduszu Społecznego**

Jak już wielokrotnie na łamach *Rynku Pracy* było wspomniane, absorpcja środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w Polsce odbywać się będzie poprzez Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) oraz Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR – Priorytet II). Programy te, w części finansowane z EFS stanowią uzupełnienie i wsparcie krajowych polityk: społecznej i zatrudnienia. Przy ich realizacji wykorzystuje się istniejące w danym kraju metody i środki do realizacji celów określonych przez te programy i wynikające z obowiązującego prawodawstwa. Odzwierciedlają one tak zwany główny nurt polityki zapisany w Narodowym Planie Rozwoju.

Inicjatywa wspólnotowa EQUAL, również finansowana ze środków EFS wykracza poza ramy głównego nurtu pozwalając na zastosowanie działań, których realizacja nie byłaby możliwa w SPO RZL lub ZPORR ze względu na ograniczenia, którym podlegają te programy (np. status projektodawcy lub zbyt duże ryzyko projektu). Innowacyjność wpisana w EQUAL oraz konieczność współpracy partnerskiej na poziomie krajowym i ponadnarodowym samoistnie wprowadza nowe elementy do programu. Wyniki Inicjatywy EQUAL odpowiednio opracowane i zweryfikowane mogą stać się w przyszłości podstawą do realizacji działań na szerszą skalę już w ramach głównych programów.

### **Proces mainstreamingu**

W proces mainstreamingu zaangażowani są wszyscy włączeni we wdrażanie Inicjatyw EQUAL jak również bezpośredni adresaci tego procesu czyli decydenci polityczni występujący na wszystkich etapach wdrażania programu.

Wyróżnia się dwa rodzaje mainstreamingu: horyzontalny i wertykalny. Właśnie ze względu na odbiorców głównego przesłania tego swoistego narzędzia nauczania:

- a) *mainstreaming horyzontalny*: mówimy o nim wtedy, kiedy swoim działaniem obejmuje organizacje lub instytucje działające w podobnych obszarach i pracujące nad rozwiązaniem podobnych problemów; proces ten zachodzić wówczas może wśród Partnerstw na Rzecz Rozwoju działających w obszarze jednego zakresu tematycznego lub partnerów lokalnych posiadających zbieżne interesy,
- b) *mainstreaming wertykalny*: oddziaływanie tego rodzaju mainstreamingu zachodzi w płaszczyźnie pionowej i realizuje zasadę inicjatyw oddolnych, które poprzez odpowiednio przyjętą strategię działania zmierzają do wykorzystania doświadczeń nabytych podczas realizacji programu i wpływają na kształtowanie polityki krajowej.

Proces mainstreamingu jest bardzo złożony i wyróżnić w nim można dwa rodzaje działań wspierających jego oddziaływanie i stanowiących poszczególne etapy procesu. Mowa tu o współpracy Partnerstw na Rzecz Rozwoju i innych zaangażowanych uczestników procesu w sieciach tematycznych oraz o samym procesie upowszechniania wyników projektów realizowanych w ramach programu.

### **Sieci tematyczne**

Podejście tematyczne Inicjatywy EQUAL opiera się na priorytetach wyznaczonych przez Europejską Strategię Zatrudnienia i obejmuje dziewięć tematów priorytetowych. W oparciu o tę zasadę tworzone są sieci tematyczne w poszczególnych krajach członkowskich oraz na poziomie europejskim. Sieci te tworzą swoistą platformę współpracy i wymiany informacji na temat problemów napotykanym w trakcie realizacji projektów, przyjętych rozwiązań lub też ukazują możliwe kierunki rozwoju lub zagrożenia, które mogą napotkać inni uczestnicy sieci w określonych warunkach społeczno-ekonomicznych.

Każde państwo członkowskie, a w jego ramach instytucja zarządzająca Inicjatywą EQUAL oraz Krajowa Struktura Wsparcia zobowiązane są do

organizacji grup sieci tematycznych dla wybranych tematów, prowadzenia spotkań oraz ich obsługi administracyjnej. W sieciach uczestniczą Partnerstwa na Rzecz Rozwoju wybrane do realizacji projektów w ramach EQUAL oraz dodatkowi partnerzy, którzy mogą wnieść wartość dodaną do prac grupy. Oprócz grup tematycznych mogą powstać również grupy zajmujące się kwestiami horyzontalnymi takimi jak na przykład równość szans.

Ponieważ realizacja projektów Inicjatyw EQUAL w ramach pierwszej rundy przekroczyła właśnie półmetek istnieje możliwość skorzystania z doświadczeń obecnych krajów członkowskich w kwestii rozwiązań przyjętych dla sieci tematycznych.

Poniżej przedstawione zostaną różne warianty organizacyjne sieci tematycznych w zależności od przyjętych przez państwa priorytetów. Dla ułatwienia omówiony zostanie jedynie pierwszy filar – *Zatrudnialność*, w ramach którego realizowane są dwa tematy: A – Integracja na rynku pracy oraz B – zwalczanie rasizmu i ksenofobii w miejscu pracy.

### ***Wielka Brytania***

W ramach filaru *Zatrudnialność* w Wielkiej Brytanii utworzone zostały dwie Krajowe Grupy Tematyczne zgodnie z wybranymi tematami A i B. Grupy te zidentyfikowały cztery główne obszary, którymi będą się zajmować w trakcie trwania programu:

- nauczanie i umiejętności,
- podejście lokalne,
- wsparcie specyficznych grup docelowych,
- rozwój przedsiębiorczości.

W ramach tematu A uczestnikami Grup są wybrane w tym obszarze tematycznym Partnerstwa na Rzecz Rozwoju, przedstawiciele Ministerstwa Pracy odpowiedzialni za kreowanie polityki oraz przedstawiciele Ministerstwa Handlu i Przemysłu i Komisji ds. Równość Szkocji i Walii. W ramach tematu B w sieciach udział biorą właściwe Partnerstwa na Rzecz Rozwoju,

przedstawiciele Komisji ds. Równości Rasowej, ministerstw: Pracy, Edukacji i Nauki oraz przedstawiciele regionów Szkocji, Walii i Anglii.

### ***Dania***

W Danii w ramach pierwszego filara również powstały dwie sieci tematyczne obejmujące swoim oddziaływaniem następujące problemy:

- różnorodność w miejscu pracy z uwzględnieniem roli i zachowań pracodawców, praktyk rekrutacyjnych oraz coachingu,
- potwierdzanie umiejętności i rozwój, z uwzględnieniem oceny nauczania i uznawania kwalifikacji zdobytych za granicą, umiejętności kulturowe i różnorodność w ocenie i rozwoju kompetencji.

### ***Francja***

Francja w ramach obydwu tematów koncentrować się będzie na problemie wykorzystania nowych technologii informatycznych w integracji na rynku pracy oraz utrzymaniu miejsc pracy.

### ***Niemcy***

W Niemczech istnieje pięć głównych sieci w ramach filaru *Zatrudnialność*, które skupiają się na następujących problemach:

- osoby starsze (powyżej 45 roku życia),
- młodzież,
- imigranci,
- osoby niepełnosprawne.

Przedstawione powyżej przykłady sieci tematycznych na poziomie krajowym ukazują jak duże jest zróżnicowanie, nawet w obrębie jednego filaru

oraz jak duża jest wielowymiarowość i różnorodność podejść do wydawałoby się jednoznacznego tematu.

Praca w ramach krajowych sieci tematycznych zmierza do oszacowania znaczenia problemów pojawiających się w trakcie realizacji projektów, określenia możliwego wpływu tych projektów na rynek pracy w kontekście dyskryminacji i nierówności oraz wypracowanie dobrych praktyk. Rozwiązania wybrane przez członków sieci tematycznych jako najbardziej efektywne będą następnie przedmiotem procesu mainstreamingu czyli upowszechniania dla szerszej grupy odbiorców oraz włączania do głównego nurtu polityki.

Jednak Inicjatywa EQUAL to nie tylko krajowe sieci tematyczne. Nie należy zapominać o jej ponadnarodowym, europejskim charakterze. Na poziomie wspólnotowym również organizowane są europejskie sieci tematyczne, za których organizację odpowiedzialna jest Komisja Europejska. W chwili obecnej istnieje 5 Europejskich Grup Tematycznych:

1. Zatrudnialność
2. Przedsiębiorczość
3. Adaptacyjność
4. Równość Szans
5. Starający się o status uchodźcy

O ile organizacja spotkań sieci spoczywa na Komisji Europejskiej, o tyle pracom sieci przewodzi jedno z państw członkowskich, które zgłosiło swój akces do bycia jej liderem.

W skład poszczególnych sieci wchodzi przedstawiciele krajowych sieci, którzy są łącznikami wymiany informacji pomiędzy tymi ciałami, oraz inni partnerzy i decydenci polityczni zainteresowani problematyką poruszaną w ramach prac sieci.

Pozostając wciąż w obszarze filaru *Zatrudnialność* Europejska Grupa Tematyczna jako motyw przewodni wybrała hasło: „Budowanie w oparciu o różnorodność” i jako obszar swoich zainteresowań wyznaczyła pięć głównych kierunków:

- zaangażowanie pracodawców,
- rola związków zawodowych,

- osoby z niepełnosprawnością,
- strategię dla sieci,
- mniejszości etniczne i imigranci.

Dla porównania Europejska Grupa Tematyczna działająca w filarze Równość Szans postawiła przed sobą ambitny cel stworzenia *Europejskiego Modelu Ogólnego Podejścia do Równości Szans*. Motywem przewodnim tej grupy jest „stworzenie prawdy z marzenia”. W jej ramach wydzieliły się dwie podgrupy pracujące w dwóch odmiennych obszarach:

- terytorialnych lub sektorowych paktów na rzecz równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym oraz,
- uogólnionego podejścia do równości płci.

Efektorem prac tych dwóch grup ma być stworzenie wspomnianego wyżej modelu.

### **Strategia mainstreamingu**

Każde państwo członkowskie zobowiązane jest opracować właściwą sobie strategię mainstreamingu, uwzględniającą specyfikę danego kraju, rozwiązania prawne i administracyjne oraz działania podejmowane w ramach głównych programów finansowanych z EFS.

Kluczowymi elementami strategii mainstreamingu powinny być:

- rozwój metodologii mierzenia, oceny i wykorzystania innowacyjności oraz upowszechnianie dobrych praktyk,
- tworzenie forów informacyjnych integrujących partnerów i innych zaangażowanych w proces mainstreamingu uczestników,
- zapewnienie właściwej wymiany informacji pomiędzy uczestnikami procesu,
- stworzenie właściwych kanałów niezbędnych do transferu wiedzy uzyskanej z przeprowadzonych doświadczeń do właściwych władz i decydentów.

Działania podejmowane w ramach procesu mainstreamingu w oparciu o jego strategię mogą stanowić przedmiot odrębnego starania się o środki. O dodatkowe finansowanie starać się może jedno Partnerstwo na Rzecz Rozwoju lub też grupa Partnerstw. Właśnie sieci tematyczne mogą w tym przypadku mieć decydującą rolę co do rekomendacji, które działania zasługują na finansowanie i mogą przynieść maksymalny, oczekiwany efekt.

Partnerstwo utworzone na potrzeby mainstreamingu (lub indywidualne Partnerstwo na Rzecz Rozwoju) powinno przedstawić główne założenia przyjętej strategii upowszechniania wyników i mechanizmy wybrane aby zapewnić włączenie rezultatów prac do głównego nurtu.

Przystępując do pracy powinno sobie przede wszystkim odpowiedzieć na pytania: co? będzie przedmiotem upowszechniania, kto? będzie odbiorcą podejmowanych działań, w jaki sposób? działania te będą realizowane i kiedy? podjęte zostaną pierwsze kroki oraz jaki będzie dalszy ich harmonogram.

Idea mainstreamingu jest niezwykle złożona i wymaga zaangażowania ze strony wszystkich uczestników wdrażania programu. Niemniej jej zastosowanie przynieść może różnorakie korzyści na wszystkich poziomach. Dalekowzroczne planowanie i analiza potencjalnego oddziaływania, zarówno poszczególnych projektów, jak i całego programu stanowią może ogromną wartość dodaną Inicjatywy EQUAL. Efekty zasady mainstreamingu w obecnym okresie budżetowym nie są jeszcze dobrze widoczne i opierać się mogą jedynie na wstępnych prognozach z krajów członkowskich, co do oddziaływania programu na polityki krajowe.

Zastosowanie zasady mainstreamingu stanowi olbrzymią szansę na wdrożenie sprawdzonych i skutecznych metod, co jest szczególnie ważne w przypadku krajów kandydujących, które, oprócz możliwości wymiany doświadczeń w ramach współpracy ponadnarodowej będą miały udostępnione narzędzia, wykorzystania tych doświadczeń. Oczywiście zgodnie z potrzebami. Uzyskane w wyniku realizacji EQUAL rezultaty mogą przyczynić się do zmian w prawie, wpływania na strategię krajowe i wspólnotowe, zmiany w postrzeganiu niektórych problemów a przede wszystkim do stworzenia metod walki z dyskryminacją i nierównościami na rynku pracy.



# Informacje – wydarzenia – wiadomości bieżące

*Irena Mazek*

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

## **Informacja z konferencji w Bratysławie pt. „Poradnictwo zawodowe w krajach przystępujących i kandydujących do Unii Europejskiej”**

W dniach 5–6 grudnia 2003 roku w Bratysławie odbyła się konferencja pt.: „Poradnictwo zawodowe w krajach przystępujących i kandydujących do Unii Europejskiej” (*Career Guidance in Acceding and Candidate Countries*).

Celem konferencji było przedstawienie wyników badania przeprowadzonego przez Europejską Fundację Szkolenia (*ETF – European Training Foundation*) w 11 krajach przystępujących i kandydujących do Unii Europejskiej oraz prezentacja informacji na temat podobnego badania przeprowadzonego wspólnie przez OECD, CEDEFOP i Bank Światowy w kilku krajach pozaeuropejskich. Obydwa badania przeprowadzone zostały z wykorzystaniem podobnej metodologii. Badania dostarczyły informacji na temat rozwiązań organizacyjnych, regulacji prawnych, stosowanych metod i narzędzi oraz innych aspektów polityki poradnictwa zawodowego realizowanej przez poszczególne kraje.

Do udziału w konferencji zaproszono przedstawicielstwa 13 państw: Bułgarii, Cypru, Estonii, Litwy, Łotwy, Malty, Polski, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Turcji i Węgier. W skład delegacji każdego z państw wchodził przedstawiciel administracji rządowej (najczęściej ministerstw edukacji i pracy), partnerów społecznych (związki zawodowe lub stowarzyszenia pracodawców) oraz eksperci ds. poradnictwa zawodowego z danego kraju. W konferencji uczestniczyli także eksperci z Austrii, Finlandii, Hiszpanii, Irlandii, Kanady i Wielkiej Brytanii oraz przedstawiciele ETF, CEDEFOP, Banku Światowego i Komisji Europejskiej.

W sumie w konferencji wzięło udział 80 osób. Organizatorem i gospodarzem konferencji na zlecenie ETF było Słowackie Obserwatorium Narodowe.

W czasie konferencji przedstawiono cztery główne referaty oraz szereg krótkich informacji.

**John Mc Carthy** z dyrekcji Generalnej ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej mówił na temat celów polityki europejskiej na lata 2003–2010 w zakresie rozwoju zasobów ludzkich. Jednym z kluczowych zadań stawianych obecnie przez Komisję Europejską przed państwami członkowskimi jest nieustanne doskonalenie kwalifikacji zawodowych i ogólnych obywateli UE (*Lifelong Learning*). Politycy postawili przed Europejczykami bardzo ambitny cel, mianowicie takie przygotowanie edukacyjne, aby dzięki wysokim, stale doskonalonym kwalifikacjom obywateli Europa w 2010 roku mogła skutecznie konkurować z innymi częściami świata.

Polityka aktywnego uczestnictwa w rozwoju zawodowym rozumiana jako kontynuowanie nauki przez całe życie, sprzyja realizacji innego ważnego dla Europy celu, którym jest ochrona przed wykluczeniem społecznym, aktualnie określanym jako jedno z najniebezpieczniejszych, najbardziej Europie zagrażających zjawisk społecznych.

Przy realizacji polityki kształcenia przez całe życie coraz więcej uwagi poświęca się poradnictwu zawodowemu, rozumianemu jako pomoc i towarzyszenie człowiekowi przez całe życie. Stąd też coraz częściej mówi się o poradnictwie przez całe życie (*Lifelong Guidance*), lub poradnictwie w zakresie rozwoju zawodowego (rozwoju kariery zawodowej) przez całe życie

(*Lifelong Career Guidance*). Wiele oficjalnych dokumentów unijnych podkreśla wagę tego zagadnienia. Zaleca się w nich aby poradnictwo zawodowe było uwzględniane przy tworzeniu narodowych strategii zatrudnienia i kształcenia społeczeństwa.

Komisja Europejska, wychodząc naprzeciw nowym zadaniom związanym z poradnictwem, powołała Grupę ekspertów ds. poradnictwa zawodowego przez całe życie (*Expert Group on Lifelong Guidance*). Jej zadaniem jest przygotowywanie koncepcji, zasad, zaleceń itp. dotyczących poradnictwa, które powinny być wdrażane przez wszystkie państwa członkowskie. Duży nacisk w tych pracach kładzie się na włączenie do działań na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego wszystkich partnerów rynku pracy tzn. administracji rządowej i samorządowej, organizacji pozarządowych, szkół, uniwersytetów, związków zawodowych, stowarzyszeń pracodawców, stowarzyszeń rodziców itd.

**Jennifer Wannan** z CEDEFOP w swoim wystąpieniu przedstawiła na początku priorytety CEDEFOP na lata 2003–2006. Należą to nich:

- zwiększenie dostępności do kształcenia, mobilności i integracji ze społeczeństwem,
- poprawa jakości kształcenia,
- pomoc w tworzeniu warunków do współpracy między członkami powiększającej się Unii Europejskiej.

We wszystkich tych priorytetach jest wiele szczegółowych zadań, które dotyczą poradnictwa zawodowego. Jedną z nowych ciekawych inicjatyw jest idea wirtualnej społeczności działającej na rzecz poradnictwa przez całe życie. (*Guidance Virtual Community*). W styczniu 2003 roku rozpoczęła się praktyczna realizacja tego pomysłu. W wirtualnej społeczności uczestniczy obecnie ok. 300 członków, głównie z Europy, choć nie wyłącznie. Są wśród nich osoby zajmujące się tworzeniem polityki, badacze i praktycy. Celem społeczności wirtualnej jest udostępnienie i upowszechnianie oficjalnych dokumentów dotyczących poradnictwa oraz prezentacja dokumentów roboczych na etapie ich tworzenia, co umożliwi szeroką dyskusję nad szczegółowymi kwestiami. Społeczność wirtualna stanowi bardzo ważne zaplecze dla Grupy ekspertów ds. poradnictwa zawodowego przez całe.

Adresy internetowe:

[www.cedefop.communityzero.com/lifelong\\_guidance](http://www.cedefop.communityzero.com/lifelong_guidance), [www.cedefop.ue.int](http://www.cedefop.ue.int)

**Ronald Sultana** dyrektor Europejskiego – Śródziemnomorskiego Centrum do Badań Edukacyjnych, przedstawił wyniki przeglądu dotyczącego poradnictwa zawodowego w 11 krajach przystępujących i kandydujących do Unii Europejskiej.

Między krajami objętymi badaniem, a nawet wewnątrz nich, występują istotne różnice w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego. Różnice te mają swoje źródła w czynnikach kulturowych, ekonomicznych i geopolitycznych.

W wielu z tych krajów w ciągu ostatnich lat wprowadzono regulacje prawne dotyczące poradnictwa. W niektórych wdrożono standardy kwalifikacji dla doradców, rozszerzono grupy klientów, na których usługi poradnictwa są skierowane, coraz szerzej używane są technologie informatyczne. W niektórych krajach podjęto próby wdrażania podejścia, w ramach którego klient sam kieruje własnymi działaniami przy planowaniu kariery zawodowej (*self-directed clients*).

Z raportu wynika, że we wszystkich krajach usługi w zakresie poradnictwa dla młodzieży i dla dorosłych świadczą różne instytucje, które jednak nie współpracują ze sobą w wystarczający sposób. Jeśli chodzi o te pierwsze to w większości krajów poradnictwo dla młodzieży realizowane jest przez szkoły, najczęściej poprzez włączenie do programów nauczania elementów informacji z tego zakresu. Poradnictwo dla młodzieży ma więc charakter pasywny, młodzież nie jest zachęcana do aktywności w poszukiwaniu wiedzy na temat rozwoju kariery zawodowej. Co więcej przy takim podejściu takimi samymi (standardowymi) formami pomocy obejmuje się wszystkich, pomoc w zakresie poradnictwa zawodowego ukierunkowana na szczególne grupy podejmowana jest w niewielkim zakresie.

Z kolei poradnictwo zawodowe świadczone w ramach służb zatrudnienia cechuje koncentracja na osobach bezrobotnych. Nieliczne są na razie próby objęcia pomocą innych grup, np. emerytów lub osób w wieku roboczym aktualnie nie zainteresowanych pracą. Informacje potrzebne klientom urzędów

pracy coraz szerzej udostępniane są z wykorzystaniem technologii informatycznych i podejmuje się coraz więcej działań, aby możliwe było samodzielne korzystanie przez klienta z informacji potrzebnej w planowaniu kariery.

We wszystkich krajach obserwuje się ponadto bardzo słabe powiązania pomiędzy wykształceniem a późniejszym rozwojem kariery zawodowej, słabe zaangażowanie partnerów społecznych i brak prywatnych instytucji świadczących usługi poradnictwa zawodowego.

Ogólnie pomimo znacznego rozwoju w ostatnich latach poradnictwo zawodowe w krajach przystępujących i kandydujących do Unii Europejskiej stoi wciąż przed istotnymi wyzwaniami. Najważniejsze z nich to: przygotowanie narodowych strategii dotyczących poradnictwa przez całe życie, poprawa dostępności do usług poradnictwa zawodowego i zwiększenie dostępności do zintegrowanych informatycznych baz danych, poprawa systemów kształcenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych doradców, wzbogacenie i uelastycznienie form działania tak, aby odpowiadały potrzebom różnych grup klientów, zwiększenie udziału partnerów społecznych, szersze wykorzystanie sektora prywatnego i organizacji wolontariackich.

**David Fretwell** specjalista ds. zatrudnienia i szkolenia w Banku Światowym przedstawił najważniejsze wnioski wynikające z badania polityki w zakresie poradnictwa przeprowadzonego w wybranych krajach znajdujących się aktualnie w okresie transformacji ekonomicznej (*Transition Economies*) oraz w krajach o średnim dochodzie (*Middle Income*). Badaniem objęto 7 krajów: Chile, Filipiny, Polskę, Rosję, Republikę Południowej Afryki, Rumunię i Turcję.

Wyniki badania pokazują, że w tej grupie krajów także podejmowane są systematyczne działania skierowane na rozwój usług poradnictwa. Ze względu na ograniczone środki finansowe muszą one być realizowane w sposób spójny, tak aby inwestycje przyniosły jak najlepsze efekty. W krajach o niskim poziomie rozwoju decydują tu głównie dwie grupy przesłanek; pierwsze to czynniki ekonomiczne, do których zaliczyć należy ubóstwo czy duży wpływ szarej strefy, drugie to czynniki społeczne takie jak wysokie wskaźniki bezrobocia, czy problemy z wykluczeniem społecznym. W państwach tych bardzo ważne są też czynniki kulturowe, wśród których największą rolę odgrywa dominujący charakter rodziny.

Wśród państw objętych badaniem, poradnictwo ma raczej reaktywny niż proaktywny charakter i rozumiane jest najczęściej jako indywidualna pomoc przy dokonywaniu wyborów dotyczących zawodu lub pracy. Działania w zakresie poradnictwa zawodowego nie są objęte systematyczną analizą i oceną w zakresie ilościowym i jakościowym.

Poradnictwo dla młodzieży odbywa się przede wszystkim w szkołach, ale bardzo słabo rozwinięte jest jeszcze w szkołach wyższych. W niektórych krajach zauważa się wręcz marginalizację problemów związanych z przygotowaniem młodzieży do planowania kariery zawodowej. W niektórych krajach zarejestrowano nadmierną koncentrację na podejściu indywidualnym i tendencję do nadmiernego wykorzystywania testów psychometrycznych. Nadal niewystarczająco są rozwinięte, dostępne dla klientów, sieci informacji edukacyjnej.

We wszystkich objętych badaniem krajach rozwijane są usługi poradnictwa w ramach publicznych służb zatrudnienia, choć na razie bardziej koncentrują się one na problemach poszukiwania pracy dla klientów niż na planowaniu ich karier zawodowych.

Jakie wyzwania stoją przed krajami tej grupy. Przede wszystkim wzrost dostępności do usług, rozwój technologii informatycznych i tworzenie szybkich form pomocy. Po drugie tworzenie narzędzi i metod do rozwoju samooceny, metod pracy grupowej i solidnego zaplecza edukacyjnego. Na koniec stałe doskonalenie kadry oraz włączenie prywatnych partnerów i organizacji pozarządowych w działania na rzecz poradnictwa.

W dalszej części konferencji miały miejsce krótkie wystąpienia przedstawicieli wszystkich krajów biorących w niej udział oraz pięć krótkich wystąpień przygotowanych przez przedstawicieli pięciu państw: Finlandii (Raimo Vuorinen), Polski (Wojciech Kreft), Wielkiej Brytanii (Deidre Hughes), Austrii (Gerard Kroetzl) i Kanady (Lynne Bezanson). W wystąpieniach tych eksperci z poszczególnych państw przedstawili najważniejsze informacje na temat sytuacji poradnictwa zawodowego w swoim kraju.

W drugim dniu konferencji przewidziano 1,5 godziną sesję pracy w grupach narodowych. Przedstawiciele ministerstw, organizacji pracodawców lub związków zawodowych i eksperci z danego kraju dyskutowali nad naj-

bardziej pilnymi i efektywnymi, a jednocześnie możliwymi do realizacji sposobami rozwiązania najważniejszych problemów z jakimi ma do czynienia poradnictwo zawodowe w danym kraju. Te robocze wnioski prezentowane były następnie na forum publicznym.

Podsumowując konferencję prowadzący przedstawiciele ETF, CEDEFOP, Komisji Europejskiej i Banku Światowego mówili, że pomimo tego, iż kraje przystępujące i kandydujące do Unii Europejskiej oraz kraje słabiej rozwinięte mają wciąż bardzo dużo do zrobienia w zakresie rozwoju usług poradnictwa, to każde z nich robi coś, co w danych warunkach jest możliwe i wszystkie są nastawione na dalszy rozwój i doskonalenie tego obszaru. Niektóre wprowadzone przez te państwa rozwiązania czy prezentowane pomysły rozwiązań mogą stać się ważną inspiracją dla innych. Podkreślono ogromną wagę wymiany doświadczeń pomiędzy różnymi państwami i zachęcano wszystkich uczestników do utrzymywania kontaktów oraz do tworzenia tzw. „krajowych forów poradnictwa”, które dawałyby możliwość szerokiej dyskusji w kluczowych kwestiach. W niedługim czasie prawdopodobnie powołane zostanie takie europejskie forum ds. poradnictwa przez całe życie zawodowe.

# Literatura o rynku pracy

## Przegląd krajowy

- **Analiza udziału osób niepełnosprawnych w rynku pracy na przykładzie województwa zachodniopomorskiego** / red. nauk. J. Hozer. - Szczecin: Wydaw. Nauk. Uniw. Szczec., 2003. - 262 s. - (*Rozprawy i Studia* / Uniwersytet Szczeciński; t. (529) 455).
- **Bezrobocie 1998-2001: (literatura polska i obca w wyborze)** / oprac. E. Wyglądała. - Warszawa: GBPiZS, 2002. - 250 s. - (*Bibliografie* / GBPiZS; 84).
- **Ciężki czas dla „uprzywilejowanych”** / D. Sikora // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 216, s. 19.  
Wpływ zmian proponowanych przez J. Hausnera w „Zielonej Księdze”, na rynek pracy niepełnosprawnych.
- **Determinanty wyboru charakteru zatrudnienia: Polska a Niemcy i Wielka Brytania** / L. Morawski, M. W. Socha // *Ekonomista*. - 2003, nr 5, s. 639-649.  
Wyniki badania dot. czynników mających potencjalny wpływ na wybór pomiędzy pracą na własny rachunek a pracą najemną.
- **Edukacja wobec rynku pracy: realia, możliwości, perspektywy** / pod red. R. Gerlacha. - Bydgoszcz: Wydaw. Akad. Bydg., 2003. - 425 s.



---

Literatura o rynku pracy

---

- **Informatyk na rynku pracy** / red. A. Szewczyk. - Szczecin: Wydaw. Nauk. Uniw. Szczec., 2002. - 160 s.
- **Instytucjonalno-prawne uwarunkowania bezrobocia w Polsce** / pod red. nauk. K. Sobczaka, W. Szpringera. - Warszawa: SGH, 2003. - 146 s. - (*Materiały i Prace* / SGH; t. 86).
- **Jak tworzyć w Polsce nowe miejsca pracy?** / pod red. nauk. A. Nogi. - Warszawa: Pol. Tow. Ekon., 2003. - 173 s.
- **Jak zamiast Czy?: strategie skutecznego poszukiwania i utrzymania pracy: poradnik dla kobiet niewidomych i słabo widzących.** - Warszawa: Fund. AWARE Europa, 2001. - 114 s.
- **Jak znaleźć pracę w Irlandii: poradnik** / J. Rudnik. - Poznań: Sorus, 2003. - 167 s.
- **Leasing pracowniczy będzie prawnie ograniczony** / M. Kołodziejuk / *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 224, s. 18.  
Przepisy dot. zatrudniania pracowników tymczasowych wchodzące w życie od 2004 roku.
- **Ludność, zatrudnienie i bezrobocie na wsi: dekada przemian** / I. Frenkel. - Warszawa: IRWiR PAN, 2003. - 215 s.
- **Metoda obliczania podwyższonych kosztów związanych z rehabilitacją i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej** / A. Barczyński. - Warszawa: KIG-R, 2003. - 19 s.
- **Na studia i przedszkola** / K. Woźniak // *Życie Warszawy*. - 2003, nr 264: 13.11, s. 14.  
Unijne fundusze na walkę z bezrobociem w Polsce.

---

Literatura o rynku pracy

---

- **Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich** / M. Gersdorf // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2003, nr 10, s. 14-17.  
Umowy o zatrudnienie członków zarządu spółek kapitałowych.
- **Oferta pracy** / A. Fowler; tł. G. Waluga. - Warszawa: Petit, 2000. - 63 s. - (*To, Co Najważniejsze*).
- **Pierwsza praca dla absolwenta** / T. Olejarz // *Prawo Pracy*. - 2003, nr 11, s. 10-12.  
Podstawowe uprawnienia i korzyści, jakie mogą mieć pracodawcy z tytułu zatrudnienia absolwenta oraz uprawnienia absolwentów w przypadku skorzystania z różnych programów aktywizacji zawodowej.
- **Popyt na pracę w 2002 r.** = Demand for labour in 2002 / przedm. M. Kałaska. - Warszawa: GUS, 2003. - 100 s. - (*Informacje i Opracowania Statystyczne* / GUS).
- **Poszukiwanie lepszej pracy** / J. Curtis; tł. G. Waluga. - Warszawa: Petit, 2000. - 72 s. - (*To, Co Najważniejsze*).
- **Pośrednictwo pracy: studium prawno-społeczne** / M. Włodarczyk. - Łódź: Wydaw. Uniw. Łódz., 2002. - 221 s. - (*Rozprawy Habilitacyjne* / Uniwersytet Łódzki).
- **Praca 2003: informator dla poszukujących zatrudnienia w Polsce i za granicą**. - Warszawa: DTS CONSULTANTS, 2002. - 288 s.
- **Praca w dni wolne od pracy** / M. Oleksyn // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2003, nr 44, s. 18-20.
- **Praca za granicą a podstawa wymiaru świadczenia z ZUS** / J. Lewińska, K. Nowak // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2003, nr 48, s. 21-24.

---

Literatura o rynku pracy

---

- **Praca za granicą a wartość kapitału początkowego** / B. Mroczkowska // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 236, dod. *Pracodawca i Pracownik*, s. 10.
- **Równouprawnienie w zatrudnieniu** / A. Bydłoń // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 43, s. 28-30.
- **Rynek pracy w Szwecji** / W. Zakrzewski // *Wiadomości Statystyczne*. - 2003, nr 10, s. 89-96.  
Fazy rozwoju zatrudnienia i bezrobocia w Szwecji w latach 70. i 90. Oceniono efekty restrukturyzacji w 3 wielkich sektorach zatrudnienia, a także zmiany w poziomie, dynamice, strukturze i natężeniu bezrobocia na tle UE.
- **Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych** / red. nauk. W. Jarmolowicz; Akademia Ekonomiczna. - Poznań: Wydaw. AE Pozn., 2003. - 328 s.
- **Ryzyko zatrudnienia w prawie pracy** / E. Engel-Babska. - Szczecin: Wydaw. Nauk. Uniw. Szczec., 2003. - 175 s. - (*Rozprawy i Studia / Uniwersytet Szczeciński*; t. (118) 444).
- **„Samozatrudniony” sam opłaca składki** / A. Gawrońska // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 41, s. 2-3.
- **Sezonowe wyjazdy zarobkowe Polaków do Niemiec** / J. Korczyńska. - Warszawa: Scholar, 2003. - 198 s.
- **Strategia państwa wobec młodzieży na lata 2003-2012** / JC // *Unia Europejska*. - 2003, nr 9, s. 44-45.  
Celem strategii jest wyrównywanie szans rozwoju młodego pokolenia m.in. w dziedzinie edukacji, zatrudnienia, czasu wolnego.

---

Literatura o rynku pracy

---

- **Urzeczywistnianie prawa w zatrudnianiu młodocianych w okresie transformacji** / S. L. Stadniczeńko; Uniwersytet Opolski. - Opole: Wydaw. Uniw. Opol., 2000. - 464 s. - (*Studia i Monografie / Uniwersytet Opolski*).
- **Uwarunkowania popytu i podaży na rynku pracy** / E. Sulima // *Optimum - Studia Ekonomiczne*. - 2003, nr 1, s. 43-54.
- **Wykorzystanie w Polsce środków z EFS / AD** // *Unia Europejska*. - 2003, nr 9, s. 33-35.  
Omów. programów, które będą finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2004–2006 w Polsce, a posłużą rozwojowi zasobów ludzkich i przeciwdziałaniu bezrobociu.
- **Z bezrobociem jest gorzej niż podaje rząd** / J. K. Kowalski // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 218, s. 1.
- **Zaklinanie bezrobocia** / A. Sofuł // *Życie Warszawy*. - 2003, nr 284: 6/7.12, s. 13.  
Wzrost gospodarczy nie powoduje wzrostu miejsc pracy.
- **Zatrudnianie cudzoziemców** / E. Sulima // *Unia Europejska*. - 2003, nr 9, s. 16-21.  
M. in. cudzoziemcy na rynku pracy krajów UE, zgoda na pracę cudzoziemców w Polsce, kontrola legalności zatrudnienia, uwarunkowania zainteresowania polskim rynkiem pracy.
- **Zatrudnianie pracowników tymczasowych - nowe przepisy** / M. Kulałowska // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2003, nr 46, s. 17-19.
- **Zatrudnienie socjalne** / A. Garbacik // *Służba Pracownicza*. - 2003, nr 10, s. 1-5.

---

Literatura o rynku pracy

---

- **Zawody a rynek pracy: materiały pokonferencyjne.** - Toruń: Woj. Urz. Pracy, 2000. - 84 s.
- **Zmiany strukturalne w zatrudnieniu jako czynnik rozwoju regionalnego: (na przykładzie regionu północno-wschodniej Polski) / C. Sadowska-Snarska.** - Białystok: WSE, 2000. - 226 s.

## Przegląd zagraniczny

- The aging of the U.S. workforce and its implications for employers / D. Piktialis, H. Morgan // *Compensation and Benefits Review*. - 2003, nr 1, s. 57-63.

### **Starzenie się siły roboczej USA i jego skutki dla pracodawców.**

Autor przedstawił skutki starzenia się siły roboczej USA dla gospodarki tego kraju. Z analiz wynika, że wraz ze starzeniem się generacji wyżu demograficznego, której pierwszy rzut osiągnął 55 lat w 2001 r., i postępującymi trendami wydłużania się długości życia ludzkiego, ograniczenia liczby urodzeń, pracodawcy zmuszeni zostali do przemyślenia swoich dotychczasowych programów wobec ludzi starszych - od zasad przechodzenia na emeryturę, aż do systemu zasiłków zdrowotnych. Tak, jak wcześniej musieli dostosować się oni do nieprzewidzianego masowego wkroczenia kobiet na rynek pracy w drugiej połowie XX w., tak teraz muszą uwzględniać w swoich strategiach prognozy demograficzne. Obserwowane tendencje mogą skutkować nie tylko zmniejszeniem podaży siły roboczej na rynku pracy, powstawaniem swoistej luki w liczbie pracowników w średnim wieku, zmniejszeniem liczby młodych pracowników i zwiększeniem starszych. Autor zaprezentował na zakończenie wybrane firmy, które już podjęły odpowiednie działania uprzedzające całą sytuację; np. firma Aerospace Corporation oferuje szeroki zakres opcji emerytalnych, starsi pracownicy są zatrudniani jako konsultanci lub szkoleniowcy w ograniczonym zakresie czasowym i dzięki temu przekazują swoją wiedzę, umiejętności i doświadczenia młodym pracownikom; przedsiębior-

stwo Oracle Corp. oferuje starszym pracownikom szkolenia w zakresie obsługi komputera i specjalistycznych programów w celu podniesienia ich przydatności dla firmy w sytuacji rozwoju nowych technologii w miejscu pracy.

- Beschäftigungsentwicklung in den Jahren 2000 bis 2002 - Betriebs- und Personalräte berichten / E. Ahlers // *WSI Mitteilungen*. - 2003, nr 3, s. 149-156, wykr. bibliogr.

**Rozwój zatrudnienia w latach 2000-2002 według sprawozdań rad zakładowych i personalnych.**

Zaznaczająca się w Niemczech od 2001 r. recesja zostawiła ślady w stanie zatrudnienia w zakładach pracy. Badania ankietowe przeprowadzone w 2002 r. pozwoliły to sprawdzić, zwłaszcza na podstawie obserwacji zakładowych przedstawicieli interesów. W czasie ankietowania sytuacja gospodarcza postrzegana była mniej dramatycznie niż sądzono. Wprawdzie stan zatrudnienia w sektorze prywatnym oceniano jako napięty, to jednak nie mogło być mowy o jednostronnej redukcji zatrudnienia obejmującej całą branżę. Rozpowszechniały się nadal w zakładach nietypowe formy zatrudnienia, ale nawet w tym zakresie stwierdzono zróżnicowany stan rzeczy. Natomiast w sektorze publicznym, według opinii rad personalnych, nastąpił spadek zatrudnienia, który rozpoczął się już wcześniej z przyczyn zupełnie niekoniunkturalnych. Jedynie szkolnictwo skorzystało z nowych miejsc pracy, utworzonych dla wypełnienia luki kadrowej.

- Das Erste und das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Überblick / M. Neumann // *Neue Zeitschrift für Sozialrecht*. – 2003, nr 3, s. 113-119, tab.

**Przegląd pierwszej i drugiej ustawy o nowoczesnych usługach na rynku pracy.**

Przedstawiono najważniejsze zmiany przepisów (w opublikowanych 10.12.2002 r. ustawach o nowoczesnych usługach na rynku pracy, które

w najważniejszych częściach weszły w życie od 1.01.2003 r.) dotyczące pracodawców i pracobiorców. Mają one przyczynić się do wykorzystania nowych możliwości zatrudnienia, wspomagać tworzenie nowych miejsc pracy, prowadzić do gruntownej poprawy jakości i szybkości pośrednictwa, nowego kształtowania ofert usług urzędów pracy i przyjaznej obsługi klientów. Ma się promować rozpoczynanie przez bezrobotnych samodzielnej działalności zarobkowej, a także zabezpieczenie wynagrodzeń dla pracowników w starszym wieku. Autor zwrócił uwagę na nowe możliwości tworzenia przedsiębiorstw jednoosobowych i rodzinnych, również na rygory w wypłatach zasiłków dla bezrobotnych (zmniejszenie kwoty przy niedopełnieniu obowiązku terminowego meldowania się).

- Disability and employment: symposium introduction / D. Kruse, T. Hale // *Industrial Relations*. - 2003, nr 1, s. 1-10 bibliogr.

**Niepełnosprawność a zatrudnienie: wprowadzenie do sympozjum.**

Artykuł stanowi wstęp i zapowiedź dwóch kolejnych prac stanowiących część składową sympozjum poświęconego niepełnosprawności i zatrudnieniu. W ciągu ostatnich 15 lat zatrudnienie osób niepełnosprawnych stało się podstawowym zadaniem polityki społecznej w USA. Niski poziom zatrudnienia w tej grupie były powodem wprowadzenia w 1990 r. ustawy o niepełnosprawnych Amerykanach oraz w 1999 r. ustawy o zezwoleniach na pracę i usprawnieniu systemu zachęt do pracy. W 1998 r. ustanowiono nawet specjalny Zespół ds. Zatrudnienia Niepełnosprawnych Osób Dorosłych, którego zadaniem miało być wprowadzenie aktualnych i efektywnych systemów pomiaru statusu zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych. W 2000 r. przeznaczono odpowiednie środki z budżetu federalnego na stworzenie Biura ds. Polityki Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych w Departamencie Pracy USA. W tym czasie powstało wiele opracowań dotyczących sytuacji niepełnosprawnych w USA, planów i koncepcji zwiększenia zatrudnienia. Autorzy poruszyli kwestię ujednoczenia definicji niepełnosprawności, dotychczas bowiem funkcjonowały różnorodne definicje uznawane przez sądy, twórców polityki społecznej, ekonomistów. Za osoby niepełnosprawne w różnym sensie,



zostało uznanych przez rząd federalny 8 mln Amerykanów, którzy otrzymali prawo do specjalnych zasiłków z tego tytułu. Wg badań Census 2000, aż 50 mln Amerykanów cierpi na różnego rodzaju ograniczenia okresowe lub trwale aktywności życiowej, z tego 33 mln to osoby w wieku produkcyjnym. Sytuacja ta zmusza pracodawców do wprowadzenia różnego rodzaju systemów dostosowawczych w miejscach pracy w celu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych; aż 95% prywatnych firm wprowadziło w 1998 r. udogodnienia komunikacyjne w obrębie firmy i ułatwienia na stanowisku pracy, zmieniło procedury rekrutacji. Mimo takiej polityki przedsiębiorstw nadal wiele osób niepełnosprawnych nie znajduje zatrudnienia. Sytuacja ta powinna, zdaniem autorów, jak najszybciej ulec zmianie, ze względu na starzenie się i przechodzenie na emeryturę osób z wyżu demograficznego lat 50. i 60. ub. wieku oraz stałe zmniejszanie się liczby osób w wieku produkcyjnym aktywnych zawodowo.

- Employment of people with disabilities following the ADA / D. Kruse, L. Schur // *Industrial Relations*. - 2003, nr 1, s. 31-64, tab. bibliogr.

**Zatrudnienie osób niepełnosprawnych po wprowadzeniu ustawy o niepełnosprawnych Amerykanach.**

Analizowano negatywne skutki w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych wywołane wprowadzeniem w 1990 r. ustawy o niepełnosprawnych Amerykanach, wykorzystując w tym celu wskaźniki dotyczące pracy niepełnosprawnych. Wskaźniki te jednak mogą z powodu braku jednolitości, zdaniem autorów, powodować potencjalne problemy przy próbie dokonania jednoznacznej oceny tendencji w zakresie zatrudnienia tej grupy osób. Np. na podstawie danych pochodzących z badania dochodu i programu udziału z lat 90. ub. wieku, uwzględniających różnorodne formy pomiaru zatrudnienia osób niepełnosprawnych, można zauważyć spadek zatrudnienia w pierwszych latach po wprowadzeniu ustawy, natomiast wskaźniki biorące pod uwagę zasięg i funkcjonowanie ustawy (w tym definicję niepełnosprawności „trwale ograniczenia w funkcjonowaniu i aktywności życiowej uniemożliwiające zatrudnienie”) wykazują w tym samym okresie wzrost zatrudnienia. Aby uzyskać wiarygodne

wnioski i rzeczywistą ocenę oddziaływania ustawy na zatrudnienie niepełnosprawnych, autorzy analizowali szczegółowo sytuację na rynku pracy w kolejnych stanach USA, wykazując cykliczność wzrostu i spadku zatrudnienia w tej grupie osób oraz zależność oceny działania ustawy, jej negatywnego lub pozytywnego oddziaływania od przyjęcia przez badaczy założeń związanych z zasięgiem ustawy i definicji niepełnosprawności. Z tego powodu autorzy postulują konieczność podjęcia przez rząd federalny niezbędnych działań w celu opracowania jednolitych i skutecznych systemów oceny tendencji w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych i ich wpływu na politykę społeczną.

- The expanding concept of employment discrimination in Europe : from direct and indirect discrimination to reasonable accommodation discrimination / L. Waddington, A. Hendriks - *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. - 2002, nr 4, s. 403-427.

**Rozpowszechnianie się koncepcji dyskryminacji w zatrudnieniu w Europie: od dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej do dyskryminacji w odpowiednim zaopatrzeniu.**

Uchybienia w odpowiednim wyposażeniu pracowników, którzy napotykają na trudności na rynku pracy (np. trudności osób niepełnosprawnych) to jeszcze jedna, jak podkreślają autorzy, z form dyskryminacji w zatrudnieniu. Odpowiedzią na to zjawisko jest wzmocnienie zapisów prawnych regulujących prawo do odpowiedniego dostosowania pracy (stanowiska, warunków) do możliwości pracownika. Jest to istotne nie tylko dla osób o ograniczonej sprawności fizycznej, ale np. dla kobiet, osób w różnym wieku itp. Autorzy omawiają szczegółowo ten rodzaj dyskryminacji, nawiązując głównie do zasady równości szans i uregulowań istniejących już w dokumentach prawa międzynarodowego i krajowego np. Wielkiej Brytanii, Kanadzie, Szwecji. Opowiadając się za nadzorowaniem obszarów, na których pojawia się dyskryminacja związana z wyposażeniem stanowisk pracy i nieodpowiednimi warunkami pracy, wskazują jednak na pilną potrzebę określenia granic, które pozwolą uniknąć dyskryminowania jednych grup pracowników poprzez uprzywilejowanie innych.

- Incapacity benefits and employment policy / J. M. Orszag, D. J. Snowber // *Labour Economics*. - 2002, nr 5, s. 631-641, tab. bibliogr.

**Świadczenia z powodu niepełnosprawności i polityka zatrudnienia.**

W niektórych krajach OECD, np. Holandii i Wielkiej Brytanii zasiłki dla osób niepełnosprawnych są czynnikiem osłabiającym aktywność zawodową. Autorzy badali nową politykę transferu świadczeń dla osób niepełnosprawnych, zwaną IBTP, dającą świadczeniobiorcom opcję przeznaczania części tych świadczeń na talony zatrudnieniowe dla ich pracodawców. Autorzy ograniczyli badania do osób powyżej 45 roku życia, do tej grupy wiekowej, która głównie przechodzi na zasiłki dla bezrobotnych ze świadomością mniejszych szans na ponowne zatrudnienie. Celem autorów było zbadanie polityki IBTP w kontekście prostego modelu makro rynku pracy z małą liczbą parametrów dających się empirycznie zidentyfikować. Wyniki analiz wskazują, że samofinansujące się talony zatrudnieniowe są zawsze pozytywne i stanowią dużą frakcję istniejącego systemu świadczeń dla niepełnosprawnych. Aby te możliwości były maksymalnie osiągalne nie jest wskazane narzucanie restrykcji płacowych dla osób niepełnosprawnych i ich pracodawców takich np. jak płaca minimalna, czy ograniczanie czasu wypłacania zasiłków. Takie restrykcje mogłyby poważnie ograniczyć korzyści, które osoby niepełnosprawne mogłyby osiągnąć z polityki IBTP i wstrzymać jej wprowadzenie. Program IBTP sugeruje, że jest zbędne aby wyłącznie państwo ponosiło ciężar kosztów zasiłków dla osób niepełnosprawnych, skoro istnieje możliwość dobrowolnego podziału kosztów na sektor prywatny.

- The informational value of job-search data and the dynamics of search behaviour : evidence from Hungary / J. Micklewright, G. Nagy // *Acta Oeconomica*. - 2002, nr 4, s. 399-419, tab. bibliogr.

**Informacyjna wartość danych na temat poszukiwania pracy i dynamiki: dane z Węgier.**

Teoretyczne i empiryczne analizy rynków pracy kładą nacisk na pojęcie „poszukiwanie pracy”. Autorzy przedstawili dane z badań przeprowadzonych na Węgrzech w latach 1993–1997. W okresie tym bezrobocie

powoli zmniejszało się od rekordowego 12% w 1993 r. do 9% w 1997 r. Z badania wykluczono mężczyzn powyżej 56 roku i kobiety powyżej 51 roku życia (aby na wyniki nie miały wpływu systemy wcześniejszych emerytur dla bezrobotnych), osoby które przeszły na zasiłki wychowawcze i inwalidzkie oraz studentów stacjonarnych. Poszukujący pracy sklasyfikowani zostali według kategorii: nie chce pracować, chce pracować, spodziewa się zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy, zniechęcony (chce pracować, ale nie szuka z uwagi na trudną sytuację na rynku pracy), bierne poszukiwanie pracy, aktywne poszukiwanie pracy, pracujący dorywczo. Poszukujący biernie, podobnie jak oczekujący na ponowne zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy otrzymywali zasiłki dla bezrobotnych. W tych grupach był relatywnie niski wskaźnik powrotu do pracy. Autorzy dokonali analizy każdej kategorii bezrobotnych poszukujących pracy w podziale na wiek, płeć, wykształcenie, czas trwania bezrobocia, wskaźniki lokalnego bezrobocia, dla mieszkańców Budapesztu, stan cywilny, stan rodziny, liczbę pracujących w gospodarstwie domowym. Badana była również dynamika poszukiwania i zachowań w zależności od czasu trwania bezrobocia i wskaźnika bezrobocia na lokalnym rynku pracy. Wyniki badań dostarczyły bazy dla standardowych klasyfikacji pojęć związanych z bezrobociem na Węgrzech. Ostatnie wyniki badań dotyczące Kanady wskazują na istnienie wspólnego wzorca przeglądów i badań siły roboczej w wielu krajach OECD, co oznacza, że informacyjna wartość danych na temat poszukiwania pracy i wzorów zachowania w czasie bezrobocia mogłaby być badana wszędzie.

- Jugend ohne Arbeit / B. Lavaud // *Arbeit und Wirtschaft*. - 2003, nr 4, s. 32-33, wyk.

**Bezrobotna młodzież a europejski rynek pracy.**

Grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem jest obecnie młodzież, a zwłaszcza młode kobiety. Najtrudniej jest znaleźć pracę osobom w wieku poniżej 25 lat, np. w Grecji bezrobotne kobiety stanowią prawie 34% ogółu bezrobotnych w tym kraju, we Włoszech 27%, a w Hiszpanii 22%. W nieco lepszej sytuacji znajdują się mężczyźni. Jednak i oni mają proble-

my z zatrudnieniem, liczba bezrobotnych mężczyzn poniżej 25 lat przekracza zazwyczaj 20%. Wspomniane zjawisko w równej mierze dotyczy krajów północnej i południowej Europy, np. Austria dość dobrze prezentuje się na tle innych państw UE, ale i tu udział kategorii wiekowej poniżej 25 lat w całej populacji bezrobotnych jest ponad dwukrotnie wyższy niż innych grup. Bezrobocie młodzieży stanowi poważny problem, gdyż pociąga za sobą marginalizację i degradację socjalną. Dlatego też przeciwdziałanie i ograniczanie bezrobocia wśród młodych powinno stanowić kluczowy element programów rządowych. Podkreśla się też, iż sytuacja osób, którym udało się podjąć pracę również daleka jest od ideału. Młodzi ludzie często zatrudniani są na czas określony lub w niepełnym wymiarze, często pracują „na czarno”. W świetle tych faktów uzasadnione jest, iż zmniejszenie bezrobocia w grupie wiekowej poniżej 25 lat stanowi jeden z priorytetów w działaniach podejmowanych przez Komisję Europejską, tym bardziej, że w krajach śródziemnomorskich zjawisko to przyjmuje niepokojącą skalę – liczba bezrobotnych w tej kategorii wiekowej jest tam średnio dwukrotnie wyższa niż w pozostałych państwach UE. Bruksela widzi możliwość rozwiązania tego problemu poprzez inwestowanie w edukację. Powszechnie uważa się, iż wydłużenie czasu nauki zwiększa szanse młodych ludzi na rynku pracy. W tym celu uruchomiono trzy programy edukacyjne adresowane szczególnie do młodzieży – Socrates, Leonardo i Młodzież. Inicjatywy te mają za zadanie wsparcie integracji młodych osób z rynkiem pracy i zwiększenie ich samodzielności, również na poziomie lokalnym. Programy dają możliwość rozwoju inicjatyw o charakterze artystycznym, kulturalnym, sportowym, w zakresie ochrony środowiska. Komisja Europejska próbuje ograniczać skalę bezrobocia poprzez zmniejszenie liczby osób przerywających naukę, duży nacisk kładzie też na rozwój i promowanie szkolnictwa wyższego.

- Labour market segmentation in Central Europe during the first years of transition / A. Pailhé // *Labour*. - 2003, nr 1, s. 127-152, tab. bibliogr. **Segmentacja rynku pracy w Europie Środkowej w pierwszych latach transformacji.**

Rynki pracy w krajach postsocjalistycznych w Europie Środkowej (Czechosłowacja, Węgry, Polska) rozpadły się na kilka większych segmentów. Autorka, wykorzystując statystyczne dane szacunkowe dotyczące rynku pracy, skonstruowała dwa modele ukazujące mechanizm powstawania podziałów na rynku pracy w ciągu pierwszych lat transformacji gospodarczej tych krajów, tj. ich odchodzenia od gospodarki centralnie planowanej w kierunku gospodarki rynkowej. Z przeprowadzonych symulacji w ramach prezentowanych modeli wynika, że alokacja siły roboczej w poszczególnych segmentach rynku pracy znacząco się różniła. Pierwszy segment rynku skupiał mężczyzn, którzy mieli dostęp do kapitału i go gromadzili, zajmowali kierownicze stanowiska w prywatnych przedsiębiorstwach, w górnictwie, energetyce i sektorze finansowym. Z analiz wynika równocześnie, że poziom wykształcenia i kwalifikacje nie odgrywały znaczącej roli w procesie alokacji pracowników do poszczególnych segmentów rynku we wstępnym okresie transformacji. W pozostałych segmentach rynku znaczącą rolę zaczęły odgrywać kwalifikacje. Dostrzegalne stały się różnice płacowe pomiędzy tymi segmentami rynku pracy. Jednocześnie, jak wskazuje model, tylko segment priorytetowy mógł liczyć na stały dopływ świeżo wykwalifikowanej siły roboczej i pozostałych fachowców, opuszczających dotychczasowe firmy w poszukiwaniu lepszego wynagrodzenia. Taki podział i dysproporcje w zakresie segmentów rynku pracy doprowadziły do wzrostu niepewności w zakresie zatrudnienia, potęgowanego jeszcze istnieniem swoistej kombinacji starych form instytucjonalnych rynku pracy z wprowadzonymi dość chaotycznie nowymi rozwiązaniami. Sytuacja taka, zdaniem autorki, powinna spowodować uruchomienie w ramach polityki państwowej innych mechanizmów determinacji płac niż rynkowe systemy konkurencji. Kluczową rolę w ramach tej polityki powinny również odgrywać duże firmy pierwszego sektora poprzez promocję wspólnych wartości, zbiorowych stosunków pracy opartych na wypracowanych mechanizmach porozumień, fachowości i stabilności zachowań i relacji zawodowych.

- Labor mobility, job preferences, and income distribution / A. Montenegro // *Labour*. - 2003, nr 1, s. 93-102, tab. bibliogr.

**Mobilność siły roboczej, preferencje w zatrudnieniu, a dystrybucja dochodu.**

Autor zaprezentował model ilustrujący rolę mobilności siły roboczej (rozumianej jako łatwość z jaką jednostka może adaptować się do wykonywania danego typu pracy) w dystrybucji dochodu mierzoną według metody Gini wzajemnej wydajności. Uwzględnił w nim preferencje pracowników w zakresie wyboru określonych zawodów oraz różnice płac z tym związane w celu determinacji alokacji pracowników w poszczególnych sektorach gospodarki oraz odkrycia typów zachowań ludzkich wpływających na zwiększenie się mobilności siły roboczej. Prezentowany model wskazuje na istnienie innych niż dotychczas opisywane zależności pomiędzy mobilnością siły roboczej, a dystrybucją dochodu. Dotychczas wskazywano bowiem, że jeśli mobilność jest niska, wzrost mobilności może wpłynąć na wyrównywanie się poziomów dochodów, ale stały jej wzrost nie oddziałuje już w ten sposób, ponieważ istnieje granica dystrybucji dochodów, która jest nieprzekraczalna. Rezultaty analiz wskazują, że stały wzrost mobilności prowadzi do granicy zerowej mierzonej według metody wzajemnej wydajności, ale tylko przez pewien okres, a następnie wywołuje wzrost różnic w zakresie dystrybucji dochodów. Autor zilustrował działanie swojego modelu konkretnymi przykładami funkcjonowania opisywanych zależności w tak zwanych wiodących sektorach gospodarki, wymagających wysokiej mobilności siły roboczej.

- Legal regulation of disclosure of information to employees or prospective employees in the European Union and in Italy / M. Colucci // *Comparative Labor Law and Policy Journal*. - 2001, nr 4, s. 539-583.

**Regulacje prawne dotyczące udostępniania informacji pracownikom i przyszłym pracownikom w Unii Europejskiej i we Włoszech.**

Omówiono regulacje prawne dotyczące udostępniania informacji pracownikom i przyszłym pracownikom obowiązujące w Unii Europejskiej. Niektóre dyrektywy UE w tym zakresie przyznają pracownikom prawo do

informacji i konsultacji w kwestiach związanych z transferem przedsięwzięć firmowych, zwolnieniami grupowymi, inicjatywami gospodarczymi w skali całej Unii. Unia Europejska wprowadziła także szczegółowe ustawodawstwo umożliwiające pracownikom uzyskiwanie informacji i udział w konsultacji wszystkich zagadnień i przedsięwzięć pracodawców dotyczących bhp w firmie. Równocześnie dyrektywy Unii stawiają krajom członkowskim zadanie zdefiniowania i praktycznego wdrażania przyjętych rozwiązań legislacyjnych w zakresie informacji i konsultacji pracowniczey, zgodnie z prawem krajowym tych krajów i praktykami w zakresie zbiorowych stosunków pracy. Wszystko to powinno zostać ujednoczone w taki sposób, aby zwiększyć efektywność funkcjonowania prawa europejskiego. Autorka omawiała tę sytuację na przykładzie Włoch. Jak wynika z prezentowanych analiz, wpływ ustawodawstwa UE na świat pracy we Włoszech jest niezwykle silny ze względu na uznanie przez ten kraj praw pracowników do uzyskiwania informacji od pracodawcy i obowiązków tych ostatnich konsultowania z zatrudnionymi wszystkich istotnych przedsięwzięć.

- The legal regulation of information in Australian labor markets: information that is required to be disclosed by employers to employees and trade unions / J.-Ch. Tham, A. Chapman // *Comparative Labor Law and Policy Journal*. - 2001, nr 4, s. 437-492.

**Regulacje prawne dotyczące informacji na australijskim rynku pracy: niezbędne informacje, które pracodawcy powinni przekazywać pracownikom i związkom zawodowym.**

Artykuł przedstawia fragment większego opracowania poświęconego analizie regulacji prawnych dotyczących udostępniania informacji na australijskim rynku pracy. Pierwsza część tego opracowania omawiała uregulowania prawne w zakresie przekazywania informacji o pracownikach i stażystach aktualnym i potencjalnym pracodawcom. Autorzy postawili pytanie dotyczące rodzaju informacji, która w świetle prawa może być udostępniana i analizowali typy informacji o pracownikach, o które ubiegają się pracodawcy i potencjalni zatrudniający. Ponadto analizowali rodzaj



informacji i materiałów, które z kolei pracodawca jest zobowiązany w świetle australijskiego prawa przekazywać pracownikom i związkowi zawodowemu. Z prezentowanych analiz wynika, że ustawodawstwo australijskie nakłada na pracodawców obowiązek dostarczania różnego typu informacji pracownikom, stażystom i związkowi zawodowemu, szczególnie o zawieranych umowach dotyczących stosunków pracy zgodnych z istniejącym prawem, o zwolnieniach pracowniczych, zagadnieniach bhp, dyskryminacji i o wdrażanej polityce równych szans, o urlopiach macierzyńskich, wychowawczych i adopcyjnych. W dalszej części autorzy przeprowadzili szczegółową analizę każdego rodzaju zobowiązania nakładanego przez prawo na pracodawców w Australii, dochodząc ostatecznie do wniosku, że ustawodawstwo pracy tego kraju w zakresie tych regulacji przypomina swoją strukturą swoistą mozaikę. Prawo nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek udostępniania pracownikom i związkowi zawodowemu informacji w poszczególnych zakresach nie ze względu na ich autonomiczną wartość, ale dlatego, że służą one innym celom ustawodawczym.

- Le parcours d'insertion augmente-t-il les chances des chômeurs dans leur recherche d'un emploi? L'influence de l'intégrité, de la participation et de la confiance sur la perception des chances / J. Von Grumbkov, E. Ramaekers // *Revue Belge de Sécurité Sociale*. - 2002, nr 4, s. 745-781, tab. wyk. bibliogr.

**Czy procedura integracji zawodowej zwiększa szansę bezrobotnego w jego poszukiwaniu zatrudnienia. Wpływ integracji, uczestnictwa i zaufania na wykorzystanie szans.**

Od 1999 r. bezrobotni flandryjscy korzystają ze specjalnie adresowanego do nich programu integracji zawodowej. Inicjatywy lokalne wspierane przez sektor socjoedukacyjny zajmują się pomocą socjalną, wspierają programy na rzecz bezrobotnych, uaktywnienia niepełnosprawnych, kształcenia młodzieży, kierowania do pracy czasowej. Nowatorstwo w działaniu polega na pomocy ukierunkowanej i kontrolowanej, opartej na modelu współdziałania socjopsychologicznego. W pierwszej fazie in-

terwencji uwaga skoncentrowana jest na motywacji i pobudzaniu do współdziałania kandydata poddanego kontroli. Stopniowo procedura integracji zawodowej postrzegana jest jako rodzaj presji społecznej, a sukces zależy od metod psychologicznych. Istota działania zależy od kandydata i jego przekonania do słuszności obranej drogi wcielenia do życia zawodowego, on sam, niezależnie od osób towarzyszących musi się przekonać do tej szansy, którą daje mu wejście na rynek pracy. Presja społeczna pomaga podnieść efekty, osiągnięcia i stopień podnoszenia kwalifikacji. Skutecznie przeprowadzony proces integracji powinien wytworzyć u kandydata poczucie całkowitej zmiany sytuacji w dobrym kierunku. Pokonanie początkowych trudności pozwoli na uświadomienie korzyści z programu doskonalenia zawodowego prowadzącego do umocnienia pozycji w zawodzie. Punktem wyjścia programu integracji zawodowej jest m.in. wskazanie kandydatowi na czekającą go nową formę odpowiedzialności. W literaturze nazwano ten etap „szansą wyjścia”, uznając możliwość podjęcia pracy jako punkt wyjściowy dalszej drogi życia. Ta swoista wiza jest funkcją kwalifikacji bezrobotnego, zdolnego do wejścia na rynek pracy i utrzymania się na nim.

- The search for success: do the unemployed find stable employment? / R. Böheim, M. P. Taylor // *Labour Economics*. - 2002, nr 6, s. 717-735, tab. bibliogr.

**W poszukiwaniu sukcesu: czy bezrobotni znajdują stabilne zatrudnienie.**

Badania dowodzą, że bezrobocie upośledza w sensie przyszłych zachowań na rynku pracy i zarobków. Pracodawcy utożsamiają bycie bezrobotnym z niską wydajnością czy niskimi wynikami pracy. Bezrobotni narażeni są na zaakceptowanie gorszej pracy, niższych zarobków co prowadzi może do odczucia degradacji. Jeśli utrata pracy może świadczyć o umiejętnościach pracownika, wówczas spadek płacy jest nieunikniony. Wyniki badań w USA wskazują, że nadrobienie niektórych strat wymagać może nawet dwóch lat. W Wielkiej Brytanii lata 90. odznaczały się relatywnie wysokim wskaźnikiem fluktuacji pracy oraz krótszymi okresami zatrudnienia,

szczególnie w przypadku młodych, początkujących pracowników. Wysoki wskaźnik fluktuacji zwiększa ryzyko utraty pracy na etapie okresu próbnego, co będzie mieć wpływ na przyszłą karierę zawodową i zarobki. Celem studium było zbadanie jak doświadczenie bezrobocia wpływa na długość zatrudnienia w przyszłej pracy, jak dana osoba pozostanie długo w stosunku pracy i czy ponownie doświadczy bezrobocia, czy jeden okres bezrobocia oznaczać będzie brak stabilizacji w zatrudnieniu, czy ma to związek z cechami danej osoby czy z charakterem pracy, czy długotrwałe poszukiwania pracy skutkują długimi okresami zatrudnienia.

- Services de proximité: activer les chômeurs ou soutenir la demande? / B. Conter, M.-D. Zachary // *Revue Belge de Sécurité Sociale*. - 2002, nr 4, s. 783-806, tab. bibliogr.

**Usługi po sąsiedzku: aktywizować bezrobotnych czy podtrzymywać popyt?**

Nieskuteczność dotychczasowych metod zwalczania bezrobocia prowadzi do poszukiwania nowych rozwiązań. Przemiany społeczne, w tym aktywizacja zawodowa kobiet stworzyły nowe potrzeby. W Belgii do akcji włączyły się powstałe w 1987 r. agencje lokalne ds. zatrudnienia (ALE) oraz inne upoważnione służby. Współpraca z lokalnymi agencjami zatrudnienia pozwoli osobom pozbawionym stałego zatrudnienia na nawiązanie kontaktu ze światem pracy bez ryzyka związanego z pracą na czarno. Bezrobotny zawiera umowę na czas nieokreślony lub ograniczony z agencją lokalną, występującą tu jako pracodawca, pozostając w dalszym ciągu świadczeniobiorcą z ramienia ALE i zachowując status poszukującego pracy. System ALE pełni pozytywną rolę w walce z ubóstwem, udostępniając licznym bezrobotnym dodatkowy dochód przez aktywizację zawodową. Publicyści, powołując się na przykłady z Flandrii, potwierdzają pozytywną opinię o ALE ze strony świadczeniobiorców odzyskujących poczucie użyteczności przez pracę, nawet częściową, przerywającą izolację społeczną. Inaczej akcję ALE oceniają organizacje związkowe, ogłaszające wyniki własnych ankiet, według których pracownicy ALE są eksploatowani, naruszana jest ich godność osobista

i zawodowa, a brak kontroli umożliwia nadużycia związane z groźbą utraty zasiłku. Związkowcy zarzucają stosowanie praktyk dyskryminacyjnych przy doborze pracowników oraz nierówne traktowanie, niestabilne i nieregularnie wypłacane zarobki. Wskazane fakty świadczą o niepewności zatrudnienia uzyskanego dzięki ALE jako pracodawcy. ALE oferuje różnego typu zatrudnienie – częściowe, w sektorze nieformalnym np. w gospodarstwie domowym lub ogrodzie, ale również zajęcia stałe np. w domach wypoczynku i sanatoriach. Programy przemiany zawodowej (adresowane do władz państwowych i lokalnych) i zatrudnienia w usługach (głównie do sektora prywatnego) były już stosowane niezależnie od ALE. Oba kierunki oparte są na wspólnej idei stworzenia miejsc pracy w usługach dla poszukujących aktywnej drogi życia, umożliwiając zamianę zasiłku socjalnego na formę subwencji płacowych. Zatrudnieni w tym systemie zyskują status społeczny i ujednoliconą subwencję (połowa minimalnego wynagrodzenia).

- Use of on-site contract workers in the manufacturing sector and revision of the worker-dispatching law / H. Sato // *Japan Labor Bulletin*. - 2003, nr 4, s. 7-11, tab. bibliogr.

**Pracownicy zatrudniani na umowę na czas określony w sektorze produkcyjnym, zmiana przepisów o oddelegowywaniu pracowników.** Polityka prowadzona przez korporacje w odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi uległa zasadniczej zmianie po 1990 r. Aby móc dostosować się do atmosfery niepewności panującej w sektorze produkcyjnym i ograniczonych możliwości prognozowania, firmy podjęły decyzję o wprowadzeniu rozwiązań pozwalających na redukcję kosztów pracy, monitorowanie poziomu zapotrzebowania na siłę roboczą i wreszcie, ograniczenie wydatków. W opinii autora założenia te oznaczały w praktyce zmniejszanie liczby personelu zatrudnionego na podstawie umowy na czas nieokreślony, który tradycyjnie do tej pory był jedynym adresatem działań podejmowanych przez menedżerów odpowiedzialnych za rozwój zasobów ludzkich. Zwiększono natomiast liczbę pracowników zatrudnianych na

czas określony, często tylko na część etatu, których można było łatwo zwolnić, oraz liczbę tzw. pracowników oddelegowanych, wykonujących swoje zadania poza przedsiębiorstwem, którzy byli zatrudniani tylko w ściśle określonych przypadkach. Autor podkreśla, iż do momentu wprowadzenia przepisów o oddelegowywaniu pracowników, które weszły w życie w 1986 r., prawo o ochronie zatrudnienia nie zezwalało przedsiębiorstwu na zasilanie swoimi pracownikami innej firmy. Fizyczne oddelegowywanie stało się możliwe dopiero na mocy regulacji przyjętej w latach 80. Określiła ona 26 typów zawodów w sektorze produkcyjnym, w odniesieniu do których możliwe było przenoszenie pracownika. Jednak już pierwsza nowelizacja, która weszła w życie w 1999 r., znacząco ograniczyła uprawnienia przedsiębiorstw w tym zakresie. Stworzono bowiem kontrylistę zawodów, w ramach których oddelegowywanie pracownika jest prawnie zabronione.

- Why do people from southern Italy seek jobs in the public sector? / L. Pagani // *Labour*. - 2003, nr 1, s. 63-91, tab. bibliogr.

**Dlaczego mieszkańcy południowych Włoch poszukują zatrudnienia w sektorze publicznym?**

Włoski rynek pracy charakteryzuje się wysokim udziałem siły roboczej w sektorze publicznym, tendencja ta narastała od lat 50. ub. wieku (z 10% do 20% ogółu osób zawodowo czynnych). Procent zatrudnionych w sektorze publicznym jest najwyższy w południowych Włoszech ze względu na wysoki poziom bezrobocia na tym obszarze oraz dlatego, że zatrudnienie w sektorze prywatnym niesie za sobą duże ryzyko utraty pracy, czego nie rekompensują nawet relatywnie wyższe zarobki oferowane przez prywatnych pracodawców. Autorka analizowała wybory włoskich pracowników poszukujących zatrudnienia w publicznym i prywatnym sektorze w tym kraju, koncentrując się na sytuacji na rynku pracy południowych Włoch. Dokonała kalkulacji rzeczywistej wysokości przeciętnej płacy w obu sektorach – prywatnym i publicznym. Rezultaty obliczeń wskazują na wyższy poziom płacy w sektorze publicznym rozpatrywany długookresowo, ze względu na wyższy wskaźnik utrzymania

przez pracownika zatrudnienia. Autorka badała możliwości rozwoju kariery zawodowej, stopień ryzyka utraty pracy, ilość i rodzaj ofert pracy oraz ich dostosowanie do wymogów rynku i kwalifikacji siły roboczej w odniesieniu do obu sektorów. Ponadto dokonała oceny strategii poszukiwania pracy przez włoskich pracowników, uwzględniając również lokalne uwarunkowania i różnice geograficzne. Z prezentowanych analiz wynika, że utrzymywanie się tendencji ucieczki siły roboczej do sektora publicznego może doprowadzić do zachwiania równowagi obu sektorów, zwłaszcza w południowych Włoszech. Sytuacja taka wymaga pilnej interwencji państwa w postaci wykreowania skutecznej polityki wpływu na sektor prywatny w celu zwiększenia bezpieczeństwa utrzymania tam zatrudnienia przez pracownika.

- Zanjatost' molodeži - strategičeskaja problema / O. Selivanova // *Čelovek i Trud.* - 2003, nr 3, s. 29-32, wykr.

#### **Zatrudnienie młodzieży – problem strategiczny.**

Dane za lata 1992–2000 świadczą o zmniejszeniu się ekonomicznej aktywności rosyjskiej młodzieży w wieku 15–29 lat oraz o zmniejszeniu się liczby młodzieży w tym przedziale wiekowym zatrudnionej w gospodarce. Młodzież w wieku 15–29 lat stanowi obecnie w Rosji najbardziej liczną grupę bezrobotnych (37% zarejestrowanych bezrobotnych). Największe bezrobocie występuje wśród młodych ludzi w wieku 15–24 lata, a w najgorszej sytuacji znaleźli się młodzi bez wykształcenia zawodowego i wyższego. Przyczyny bezrobocia są liczne, a jedną z nich jest niezgodność wyuczonego zawodu z realnymi potrzebami pracodawców. Autorka przedstawiła jak sama młodzież próbuje rozwiązywać problem swojego zatrudnienia oraz działania państwa w zakresie poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Wymieniła również istniejące jeszcze przyczyny hamujące zatrudnienie młodzieży, takie jak brak przepisów prawnych sprzyjających rozwojowi zatrudnienia młodzieży oraz jej przedsiębiorczości, brak przepisów umożliwiających zwiększenie pomocy socjalnej dla tej grupy, niedostateczne finansowanie

---

### Literatura o rynku pracy

---

federalnego, docelowego programu „Młodzież Rosji 2001–2005”, brak mechanizmów zapewniających więź między rynkiem pracy i instytucjami kształcącymi, zła, krótkowzroczna polityka kadrowa wielu instytucji, brak u większości absolwentów szkół wiedzy i nawyków do samookreślenia się na rynku pracy.

Wybór na podstawie *Przeglądu Dokumentacyjnego GBPiZS GAJ*

# Statystyka rynku pracy

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

## Informacja o stanie bezrobocia w listopadzie 2003 roku

### 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu listopada br. wyniosła **3.096,9 tys. osób** i była o **38,6 tys.**, tj. o **1,3% wyższa niż miesiąc temu**.

**Procentowy wzrost liczby bezrobotnych miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy był w:**

podkarpackim	2,4% (4,1 tys. osób),
lubelskim	2,2% (3,6 tys. osób),
małopolskim	1,8% (3,6 tys. osób),
świętokrzyskim	1,8% (2,2 tys. osób),
łódzkim	1,7% (3,7 tys. osób).

**Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 120,1 tys. osób, tj. o 3,7%.** W analogicznym okresie 2002 roku odnotowano wzrost liczby bezrobotnych, o 35,7 tys. osób, tj. o 1,2%.



---

Statystyka rynku pracy

---

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu listopada br. wyniosła **17,6%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika zwiększyła się o 0,2 punktu procentowego**.

**Najwyższą** stopą bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	27,7% (wzrost do października br. o 0,3 punktu),
zachodniopomorskim	26,2% (wzrost do października br. o 0,2 punktu),
lubuskim	25,4% (wzrost do października br. o 0,1 punktu),
dolnośląskim	22,1% (wzrost do października br. o 0,3 punktu),
kujawsko-pomorskim	22,1% (wzrost do października br. o 0,3 punktu).

**Najniższą** stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	13,4% (wzrost do października br. o 0,1 punktu),
małopolskie	13,6% (wzrost do października br. o 0,2 punktu),
podlaskie	14,1% (wzrost do października br. o 0,1 punktu),
lubelskie	15,0% (wzrost do października br. o 0,3 punktu),
wielkopolskie	15,6% (wzrost do października br. o 0,2 punktu).

---

Statystyka rynku pracy

---

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

Miesiąc	2002			2003		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	138,2	4,4	18,1	103,7	3,2	18,6
luty	24,6	0,8	18,2	23,6	0,8	18,7
marzec	-18,0	-0,5	18,2	-23,2	-0,7	18,6
kwiecień	-56,3	-1,7	17,9	-74,9	-2,3	18,3
maj	-139,0	-4,3	17,3	-86,5	-2,7	17,9
czerwiec	26,3	0,9	17,4	-25,0	-0,8	17,7
I półrocze	-24,2	-0,8	x	-82,3	-2,5	x
lipiec	14,4	0,5	17,5	-11,7	-0,5	17,7
sierpień	0,3	0,0	17,5	-23,9	-0,7	17,6
wrzesień	7,0	0,1	17,6	-25,7	-0,8	17,5
październik	-4,5	-0,1	17,5	-15,1	-0,5	17,4
listopad	42,7	1,5	17,8	38,6	1,3	17,6
grudzień	66,2	2,1	18,0	x	x	x
II półrocze	126,1	4,1	x	x	x	x
<b>razem</b>	<b>101,9</b>	<b>3,3</b>	<b>x</b>	<b>-120,1</b>	<b>-3,7</b>	<b>x</b>

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

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W listopadzie br. **wzrost** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 35,1 tys.** (1,5%), oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących o 3,5 tys.** (0,5%).

W grupie osób poprzednio pracujących, wzrost bezrobocia był silniejszy wśród mężczyzn i wyniósł 27,1 tys. (2,4%), podczas gdy liczba bezrobotnych kobiet zwiększyła się o 8,0 tys. (0,7%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących wzrost bezrobocia był również silniejszy wśród mężczyzn (2,9 tys., tj. 0,9%), a słabszy wśród kobiet (0,6 tys., tj. 0,2%).

2.1.1. Spośród 170,6 tys. osób poprzednio pracujących, które w listopadzie br. zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 10,6 tys. (6,2%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **187,3 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 1,1 tys. więcej niż przed miesiącem. Ich udział w bezrobociu ogółem wyniósł 6,0% (w październiku br. 6,1%).

2.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **30,6 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 13,8 tys. mniej niż w październiku. Wyrejestrowano natomiast 24,4 tys. absolwentów (o 16,9 tys. mniej niż w październiku) tak, że wzrost w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 6,2 tys.

Spośród wyrejestrowanych w listopadzie br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 8,8 tys. (36,1%) podjęło pracę, 8,0 tys. (32,8%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu listopada br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **145,2 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. 4,7%** ogółu bezrobotnych (w październiku br. 139,0 tys., tj. 4,5%).

Największy odsetek wśród pozostających w listopadzie br. w rejestrach urzędów pracy absolwentów stanowili byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (35,2%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (25,6%).

Statystyka rynku pracy

Tab.2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych w październiku i w listopadzie 2003 roku.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	październik		listopad	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	44,4	100,0	30,6	100,0
wyrejestrowani	41,3	100,0	24,4	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	11,7	28,3	8,8	36,1
- subsydiowanej	4,2	10,2	2,1	8,6
- niesubsydiowanej	7,5	18,1	6,7	27,5
rozpoczęcia: szkolenia	3,3	8,0	3,0	12,3
stażu	12,0	29,1	5,0	20,5
stan w końcu miesiąca	139,0	4,5*	145,2	4,7*

\* do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 35,9 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 30,9 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 157,1 tys., stanowiąc 5,0% ogólnej liczby bezrobotnych.

Najwięcej, bo aż 38,0% zarejestrowanych było absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych oraz zasadniczych szkół zawodowych – 27,8%.

**2.2. Kobiety, w liczbie 1.612,6 tys.**, stanowiły w końcu listopada br. **52,1% ogółu bezrobotnych**. W porównaniu do października br. ich liczba wzrosła o 8,6 tys. (0,5%), **spadł** natomiast o 0,3 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zwiększyło się o 30,0 tys. (2,1%).

**2.3. W listopadzie br. odnotowano wzrost liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi. Liczba osób tej kategorii zwiększyła się o 22,4 tys. (1,8%), do poziomu 1.281,5 tys.** Wzrósł również w odniesieniu do października – o 0,2 punktu procentowego – udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się na poziomie 41,4%.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast wzrosło w omawianym miesiącu o 16,2 tys. osób (0,9%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano w listopadzie br. wyższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 12,5 tys. osób**. W końcu listopada br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **453,5 tys.**, stanowili 14,6% ogółu bezrobotnych.

### 3. Oferty pracy

W listopadzie br. urzędy pracy miały do dyspozycji **48,6 tys.** ofert pracy, czyli o 19,0 tys. ofert mniej niż w październiku. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 71,6% wszystkich ofert pracy** (34,8 tys.), natomiast 21,7 tys. ofert (44,6%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do października br. o 13,8 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 11,7 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

**Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 702,0 tys. ofert pracy, z których 507,3 tys. (72,3%) pochodziło z sektora prywatnego.** W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 523,8 tys. ofert, w tym 411,2 tys. (78,5%) z sektora prywatnego.

Statystyka rynku pracy

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
kwiecień	44,0	36,6	11,4	69,9	48,4	38,7
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
czerwiec	47,1	38,2	15,6	65,4	49,9	32,9
I półrocze	251,6	200,8	66,8	340,1	249,6	169,5
lipiec	63,6	48,0	31,2	84,2	59,4	51,3
sierpień	55,4	42,6	24,5	76,8	54,5	44,3
wrzesień	52,7	41,9	18,7	84,7	60,4	47,7
październik	54,0	43,1	19,1	67,6	48,6	33,4
listopad	46,5	34,8	22,9	48,6	34,8	21,7
grudzień	31,9	23,8	14,0	x	x	x
II półrocze	304,1	234,2	130,4	x	x	x
<b>razem</b>	<b>555,7</b>	<b>435,0</b>	<b>197,2</b>	<b>702,0</b>	<b>507,3</b>	<b>367,9</b>

#### 4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W listopadzie br. zarejestrowanych zostało 232,4 tys. bezrobotnych, wyłączone z ewidencji 193,8 tys. osób.

„Napływ” do bezrobocia był o 17,7 tys. osób niższy niż miesiąc temu, niższy był również, o 71,4 tys. „odpływ”.

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **90,9 tys.** osób (46,9%) **podjęło pracę**, z tego 71,9 tys. pracę niesubsydiowaną i 19,0 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 9,9 tys. osób skierowanych zostało do robót publicznych, 5,7 tys. do prac interwencyjnych, 0,9 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 35,1 tys. osób niższa niż w październiku br., z tego 26,4 tys. osób mniej podjęło pracę nie-subsydiowaną oraz 8,7 tys. mniej pracę subsydiowaną.

Niższa była również liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 6,5 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **23,7 tys.** osób, tj. 12,2% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało w listopadzie br. **61,0 tys.** osób, tj. 31,5% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to spadek liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 19,0 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 1,3 punktu.

Nieco mniej osób wyrejestrowano z tytułu nabycia praw emerytalnych lub rentowych – 2,6 tys. w listopadzie, przy 3,2 tys. w październiku br.

Na nieco wyższym poziomie kształtowała się liczba osób wyłączonych z rejestrów bezrobotnych z tytułu nabycia uprawnień do świadczenia przed-emerytalnego – 0,6 tys., przy 0,4 tys. w poprzednim miesiącu.

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

\* \* \*

❖ **W listopadzie br. liczba bezrobotnych wzrosła o 38,6 tys. osób, tj. o 1,3%.**

Wzrost ten zanotowano zarówno w odniesieniu do bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali (o 35,1 tys., tj. o 1,5%), jak i bezrobotnych dotychczas nie pracujących (o 3,5 tys., tj. 0,5%). Należy przy tym zaznaczyć, że tempo wzrostu bezrobocia było wyższe w kategorii osób, które pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy oraz dotyczyło w większym stopniu mężczyzn.

❖ **Stopa bezrobocia w porównaniu do października br. wzrosła o 0,2 punktu procentowego, kształtując się na poziomie 17,6% ludność-**

**ci aktywnej zawodowo.** Najwyższa stopa występuje w województwie warmińsko-mazurskim (27,7%), najniższa w mazowieckim (13,4%).

❖ **W listopadzie do urzędów pracy zgłosiło się 30,6 tys. tegorocznych absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. o 13,8 tys. mniej niż w październiku.** Zarówno „napływ” jak i „odpływ” absolwentów był nieco niższy od poziomu rejestracji notowanego w analogicznym okresie roku ubiegłego (odpowiednio o 5,3 tys. i 6,5 tys. osób), co znalazło odbicie w niższym stanie absolwentów pozostających w ewidencji urzędów pracy – na poziomie 145,2 tys. w listopadzie br., przy 157,1 tys. w listopadzie ub.r. Załącznik 4 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku.

❖ **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy. W dyspozycji urzędów pracy pozostawało 48,6 tys. ofert, (tj. o 19,0 tys. mniej niż w październiku br.), z których 71,6% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.**

Niższa (o 35,1 tys. osób) była także liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyrejestrowano 90,9 tys. osób, tj. 46,9% ogółu bezrobotnych (w październiku odpowiednio 126,0 tys., tj. 47,5%).



Załącznik 1

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych									
		listopad 2002	grudzień 2002	październik	listopad	do analogicznego okresu ubiegłego roku		przyrost/spadek(-)		do poprzedniego miesiąca	
						w tys.	w %	w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	273,0	279,3	268,7	272,0	-1,0	-0,4	-7,3	-2,6	3,3	1,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	204,4	211,6	201,8	205,1	0,7	0,3	-6,5	-3,1	3,3	1,6
3.	Lubelskie	173,9	178,9	164,7	168,3	-5,6	-3,2	-10,6	-5,9	3,6	2,2
4.	Lubuskie	107,8	109,6	104,8	105,2	-2,6	-2,4	-4,4	-4,0	0,4	0,4
5.	Łódzkie	228,5	234,9	222,7	226,4	-2,1	-0,9	-8,5	-3,6	3,7	1,7
6.	Małopolskie	204,2	206,2	199,6	203,2	-1,0	-0,5	-5,0	-2,4	3,6	1,8
7.	Mazowieckie	364,7	368,9	354,3	356,9	-7,8	-2,1	-12,0	-3,3	2,6	0,7
8.	Opolskie	80,8	83,4	78,0	79,1	-1,7	-2,1	-4,3	-5,2	1,1	1,4
9.	Podkarpackie	182,2	187,5	171,9	176,0	-6,2	-3,4	-11,5	-6,1	4,1	2,4
10.	Podlaskie	84,2	86,1	78,1	79,1	-5,1	-6,1	-7,0	-8,1	1,0	1,3
11.	Pomorskie	187,5	191,8	186,2	188,0	0,5	0,3	-3,8	-2,0	1,8	1,0
12.	Śląskie	328	330,2	320,1	322,0	-6,0	-1,8	-8,2	-2,5	1,9	0,6
13.	Świętokrzyskie	128,9	131,3	121,3	123,5	-5,4	-4,2	-7,8	-5,9	2,2	1,8
14.	Warmińsko-Mazurskie	172,9	176,6	163,8	165,3	-7,6	-4,4	-11,3	-6,4	1,5	0,9
15.	Wielkopolskie	244,4	249,2	239,4	241,9	-2,5	-1,0	-7,3	-2,9	2,5	1,0
16.	Zachodniopomorskie	185,1	189,6	182,9	184,9	-0,2	-0,1	-4,7	-2,5	2,0	1,1
	POLSKA	3150,8	3217,0	3098,2	3096,9	-53,9	-1,7	-120,1	-3,7	38,6	1,3

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

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

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

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

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%	tys.	%
	listopad 2002		październik		listopad	
<b>Ogółem wyrejestrowanych</b>	<b>184,4</b>	<b>100,0</b>	<b>265,2</b>	<b>100,0</b>	<b>193,8</b>	<b>100,0</b>
z tego z tytułu:						
<b>*podjęcia pracy</b>	<b>84,4</b>	<b>45,8</b>	<b>126,0</b>	<b>47,5</b>	<b>90,9</b>	<b>46,9</b>
z tego:						
<b>a) niesubsydiowanej</b>	<b>70,3</b>	<b>38,2</b>	<b>98,3</b>	<b>37,1</b>	<b>71,9</b>	<b>37,1</b>
w tym sezonowej	7,8	4,2	12,8	4,8	8,1	4,2
<b>b) subsydiowanej<sup>1)</sup></b>	<b>14,1</b>	<b>7,6</b>	<b>27,7</b>	<b>10,4</b>	<b>19,0</b>	<b>9,8</b>
z tego:						
- prac interwencyjnych	5,7	3,1	10,1	3,8	5,7	2,9
- robót publicznych	5,2	2,8	12,1	4,5	9,9	5,1
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,4	0,2	1,0	0,4	0,9	0,5
z tego:						
- na podjęcie działalności gospodarczej	0,3	0,2	0,7	0,3	0,6	0,3
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,3	0,1	0,3	0,2
- innej	2,8	1,5	4,5	1,7	2,5	1,3
<b>*rozpoczęcia szkolenia lub stażu</b>	<b>20,5</b>	<b>11,1</b>	<b>30,2</b>	<b>11,4</b>	<b>23,7</b>	<b>12,2</b>
<b>*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy</b>	<b>60,1</b>	<b>32,6</b>	<b>80,0</b>	<b>30,2</b>	<b>61,0</b>	<b>31,5</b>
<b>*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego</b>	<b>7,2</b>	<b>3,9</b>	<b>9,2</b>	<b>3,5</b>	<b>7,1</b>	<b>3,7</b>
<b>*podjęcia nauki</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>7,0</b>	<b>2,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>
<b>*ukończenia 60/65 lat</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>
<b>*nabycia praw emerytalnych lub rentowych</b>	<b>2,9</b>	<b>1,6</b>	<b>3,2</b>	<b>1,2</b>	<b>2,6</b>	<b>1,3</b>
<b>*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>
<b>*innych przyczyn</b>	<b>8,3</b>	<b>4,5</b>	<b>9,0</b>	<b>3,3</b>	<b>7,2</b>	<b>3,7</b>

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

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

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:					stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia		liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydiowanej	niesubsydiowanej	szkolenia	stażu			
<b>Rok 2002</b>										
styczeń	24,1	17,3	6,3	0,3	6,0	0,1	1,0	187,6	5,8	
luty	18,8	17,6	6,8	1,0	5,8	0,2	3,4	188,8	5,8	
marzec	16,1	20,3	7,6	1,5	6,2	0,3	3,7	184,7	5,7	
kwiecień	13,8	27,0	7,9	1,3	6,5	0,4	2,6	171,5	5,4	
maj	10,0	40,3	19,9	1,1	18,8	0,3	2,2	141,3	4,6	
czerwiec	55,9	123,6	6,2	1,3	4,9	0,2	2,6	73,6	2,4	
I półrocze	138,7	246,1	54,7	6,5	48,2	1,5	15,5	*	*	
lipiec	68,3	32,2	8,7	5,3	3,4	0,8	14,3	109,8	3,5	
sierpień	45,3	32,5	9,5	5,7	3,8	1,9	14,3	122,6	3,9	
wrzesień	57,6	37,5	13,4	6,4	7,0	4,5	9,4	142,7	4,6	
październik	44,2	34,8	11,0	3,2	7,8	6,5	3,8	152,1	4,9	
listopad	35,9	30,9	9,7	3,4	6,3	5,2	8,5	157,1	5,0	
grudzień	38,8	29,1	11,5	3,0	8,5	2,3	6,9	166,8	5,2	
II półrocze	290,1	197,0	63,8	27,0	36,8	21,2	57,2	*	*	
od początku roku	liczba	428,8	443,1	118,5	33,5	85,0	22,7	72,7	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	26,7	7,6	19,2	5,1	16,4	*	*
<b>Rok 2003</b>										
styczeń	29,1	25,1	8,7	2,0	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1	
luty	24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2	
marzec	25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1	
kwiecień	22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1,0	9,5	156,2	4,8	
maj	25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1,0	9,6	140,1	4,4	
czerwiec	63,7	123,4	7,9	2,7	5,2	0,8	6,9	80,4	2,6	
I półrocze	190,1	276,7	55,8	15,5	40,3	6,1	47,4	*	*	
lipiec	72,8	39,2	8,2	4,4	3,8	1,2	20,6	114,0	3,7	
sierpień	44,0	36,0	7,8	4,1	3,7	1,2	19,5	122,0	3,9	
wrzesień	61,5	47,6	13,6	6,1	7,5	2,4	21,0	135,9	4,4	
październik	44,4	41,3	11,7	4,2	7,5	3,3	12,0	139,0	4,5	
listopad	30,6	24,4	8,8	2,1	6,7	3,0	5,0	145,2	4,7	
od początku roku	liczba	443,4	465,2	105,9	36,4	69,5	17,2	125,5	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	22,8	7,8	15,0	3,7	27,0	*	*

Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej

## **Informacja o stanie bezrobocia w grudniu 2003 roku**

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

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu grudnia 2003 r. wyniosła **3.175,7 tys. osób** i była **o 78,8 tys.**, tj. **o 2,5% wyższa niż miesiąc temu.**

**Procentowy wzrost liczby bezrobotnych miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy był w:**

lubelskim	3,7% (6,2 tys. osób),
podkarpackim	3,7% (6,5 tys. osób),
kujawsko-pomorskim	3,4% (7,0 tys. osób),
opolskim	3,2% (2,6 tys. osób),
zachodniopomorskim	3,2% (5,9 tys. osób).

**Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 41,3 tys. osób, tj. o 1,3%. W 2002 roku odnotowano wzrost liczby bezrobotnych, o 101,9 tys. osób, tj. o 3,3%.**

---

Statystyka rynku pracy

---

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu grudnia 2003 r. wyniosła **18,0%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika zwiększyła się o 0,4 punktu procentowego**.

**Najwyższa** stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	28,3% (wzrost do listopada o 0,6 punktu),
zachodniopomorskim	27,0% (wzrost do listopada o 0,8 punktu),
lubuskim	26,0% (wzrost do listopada o 0,6 punktu),
kujawsko-pomorskim	22,8% (wzrost do listopada o 0,7 punktu).
dolnośląskim	22,5% (wzrost do listopada o 0,4 punktu).

**Najniższą** stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	13,7% (wzrost do listopada o 0,3 punktu),
małopolskie	13,9% (wzrost do listopada o 0,3 punktu),
podlaskie	14,5% (wzrost do listopada o 0,4 punktu),
lubelskie	15,5% (wzrost do listopada o 0,5 punktu).
wielkopolskie	16,0% (wzrost do listopada o 0,4 punktu).

---

Statystyka rynku pracy

---

Tab.1. Miesięczne przyrosty liczby bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2002 r. i 2003 r.

Miesiąc	2002			2003		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys. osób	%		tys. osób	%	
styczeń	138,2	4,4	18,1	103,7	3,2	18,6
luty	24,6	0,8	18,2	23,6	0,8	18,7
marzec	-18,0	-0,5	18,2	-23,2	-0,7	18,6
kwiecień	-56,3	-1,7	17,9	-74,9	-2,3	18,3
maj	-139,0	-4,3	17,3	-86,5	-2,7	17,9
czerwiec	26,3	0,9	17,4	-25,0	-0,8	17,7
I półrocze	-24,2	-0,8	x	-82,3	-2,5	x
lipiec	14,4	0,5	17,5	-11,7	-0,5	17,7
sierpień	0,3	0,0	17,5	-23,9	-0,7	17,6
wrzesień	7,0	0,1	17,6	-25,7	-0,8	17,5
październik	-4,5	-0,1	17,5	-15,1	-0,6	17,4
listopad	42,7	1,5	17,8	38,6	1,3	17,6
grudzień	66,2	2,1	18,0	78,8	2,5	18,0
II półrocze	126,1	4,1	x	41,0	1,2	x
<b>razem</b>	<b>101,9</b>	<b>3,3</b>	<b>x</b>	<b>-41,3</b>	<b>-1,3</b>	<b>x</b>

W załącznikach 1 i 2 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w końcu grudnia 2003 r., w porównaniu do poprzedniego miesiąca oraz grudnia 2002 roku.

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W grudniu 2003 r. **wzrost** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących** – o **68,4 tys.** (2,9%), oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących** o **10,4 tys.** (1,4%).

Na zwiększenie ogólnej liczby bezrobotnych w decydującym stopniu wpłynął wzrost bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących. Podobnie jak w listopadzie był on wyższy wśród mężczyzn i wyniósł 51,5 tys. (4,5%), podczas gdy liczba bezrobotnych kobiet zwiększyła się o 16,9 tys. (1,4%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących wzrost bezrobocia kształtował się na podobnym poziomie wśród mężczyzn i kobiet, wynosząc odpowiednio – 5,3 tys., tj. 1,6% oraz 5,1 tys., tj. 1,2%.

2.1.1. Spośród 190,9 tys. osób poprzednio pracujących, które w grudniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 12,1 tys. (6,3%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **189,9 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,6 tys. więcej niż w listopadzie. Ich udział w bezrobociu ogółem nie uległ zmianie i kształtował się na poziomie 6,0%.

2.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się 39,2 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. o 8,6 tys. więcej niż w listopadzie. Wyrejestrowano natomiast 26,5 tys. absolwentów (o 2,1 tys. więcej niż w listopadzie) tak, że wzrost w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 12,7 tys.

Spośród wyrejestrowanych w grudniu 2003 r. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 11,7 tys. (44,2%) podjęło pracę, 5,4 tys. (20,4%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu grudnia w ewidencji urzędów pracy pozostawało **157,9 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. **5,0%** ogółu bezrobotnych (w listopadzie br. 145,2 tys., tj. 4,7%).

Największy odsetek wśród, pozostających w grudniu w rejestrach urzędów pracy, absolwentów stanowili byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (35,1%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (25,3%).



Statystyka rynku pracy

Tab.2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych  
w listopadzie i w grudniu 2003 roku.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	listopad		grudzień	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	30,6	100,0	39,2	100,0
wyrejestrowani	24,4	100,0	26,5	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	8,8	36,1	11,7	44,2
- subsydiowanej	2,1	8,6	1,8	6,8
- niesubsydiowanej	6,7	27,5	9,9	37,4
rozpoczęcia: szkolenia	3,0	12,3	1,5	5,7
stażu	5,0	20,5	3,9	14,7
stan w końcu miesiąca	145,2	4,7*	157,9	5,0*

\* do liczby bezrobotnych ogółem

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 38,8 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 29,1 tys.

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 166,8 tys., stanowiąc 5,2% ogólnej liczby bezrobotnych.

Najwięcej, bo aż 38,2% było zarejestrowanych absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych oraz zasadniczych szkół zawodowych – 27,0%.

**2.2. Kobiety, w liczbie 1.634,7 tys.**, stanowiły w końcu grudnia **51,5%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do listopada ich liczba **wzrosła o 22,1 tys.** (1,4%), **spadł** natomiast o 0,6 punktu procentowego **udział kobiet w bezrobociu ogółem**.

Bezrobocie wśród mężczyzn zwiększyło się o 56,7 tys. (3,8%).

**2.3. W grudniu 2003 r. odnotowano wzrost liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi.** Liczba osób tej kategorii **zwiększyła się o 44,3 tys.** (3,5%), do poziomu 1.325,8 tys. Wzrósł również w odniesieniu do listopada – o 0,3 punktu procentowego – udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się na poziomie **41,7%**.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast wzrosło w omawianym miesiącu o 34,5 tys. osób (1,9%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano wyższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 24,6 tys. osób**. W końcu grudnia 2003 r. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **478,1 tys.**, stanowili **15,1%** ogółu bezrobotnych.

### 3. Oferty pracy

W grudniu urzędy pracy miały do dyspozycji **37,4 tys.** ofert pracy, czyli **o 11,2 tys.** ofert **mniej** niż w listopadzie. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 73,0% wszystkich ofert pracy** (27,3 tys.), natomiast 16,3 tys. ofert (43,6%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do listopada o 7,5 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 5,4 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

**W całym 2003 roku do urzędów pracy wpłynęło 739,4 tys. ofert pracy, z których 534,6 tys. (72,3%) pochodziło z sektora prywatnego.** W roku poprzednim w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 555,7 tys. ofert, w tym 435,0 tys. (78,3%) z sektora prywatnego.

Statystyka rynku pracy

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców  
w poszczególnych miesiącach 2002 r. oraz 2003 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
kwiecień	44,0	36,6	11,4	69,9	48,4	38,7
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
czerwiec	47,1	38,2	15,6	65,4	49,9	32,9
I półrocze	251,6	200,8	66,8	340,1	249,6	169,5
lipiec	63,6	48,0	31,2	84,2	59,4	51,3
sierpień	55,4	42,6	24,5	76,8	54,5	44,3
wrzesień	52,7	41,9	18,7	84,7	60,4	47,7
październik	54,0	43,1	19,1	67,6	48,6	33,4
listopad	46,5	34,8	22,9	48,6	34,8	21,7
grudzień	31,9	23,8	14,0	37,4	27,3	16,3
II półrocze	304,1	234,2	130,4	399,3	285,0	214,7
<b>razem</b>	<b>555,7</b>	<b>435,0</b>	<b>197,2</b>	<b>739,4</b>	<b>534,6</b>	<b>384,2</b>

#### 4. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W grudniu 2003 r. zarejestrowanych zostało 260,0 tys. bezrobotnych, wyłączone z ewidencji 181,2 tys. osób.

„Napływ” do bezrobocia był o 27,6 tys. osób wyższy niż miesiąc temu, niższy był natomiast, o 12,6 tys. „odpływ”.

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **78,8 tys. osób (43,5%) podjęło pracę**, z tego 63,7 tys. pracę niesubsydiowaną i 15,1 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 7,5 tys. osób skierowanych zostało do robót publicznych, 3,8 tys. do prac interwencyjnych, 1,7 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 12,1 tys. osób niższa niż w listopadzie, z tego 8,2 tys. osób mniej podjęło pracę niesubsydiowaną oraz 3,9 tys. mniej pracę subsydiowaną.

Niższa była również liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 8,5 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **15,2 tys.** osób, tj. 8,4% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało w br. **68,3 tys.** osób, tj. 37,7% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji w listopadzie oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 7,3 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 6,2 punktu.

Nieco więcej osób wyrejestrowano z tytułu nabycia praw emerytalnych lub rentowych – 3,0 tys. w grudniu, przy 2,6 tys. w listopadzie.

Na nieco wyższym poziomie kształtowała się liczba osób wyłączonych z rejestrów bezrobotnych z tytułu nabycia uprawnień do świadczenia przed-emerytalnego – 1,6 tys., przy 0,6 tys. w poprzednim miesiącu.

W załączniku 3 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w grudniu 2003 r., w porównaniu do poprzedniego miesiąca oraz grudnia 2002 roku.

\* \* \*

❖ **W grudniu 2003 roku liczba bezrobotnych wzrosła o 78,8 tys. osób, tj. o 2,5%.**

Wzrost ten zanotowano zarówno w odniesieniu do bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali (o 68,4 tys., tj. o 2,9%), jak i bezrobotnych dotychczas nie pracujących (o 10,4 tys., tj. 1,4%). Tak jak w poprzednim miesiącu tempo wzrostu bezrobocia było wyższe w kategorii osób, które pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy oraz dotyczyło w większym stopniu mężczyzn.

Na przestrzeni roku bezrobocie spadło o 41,3 tys. osób, tj. o 1,3% (w roku 2002 zanotowano wzrost o 101,9 tys., tj. o 3,3%). O ile w I półroczu 2003 r. obserwowano spadek liczby bezrobotnych (o 82,3 tys.), o tyle wzrosło ono w II półroczu (o 41,0 tys.). Należy przy tym zaznaczyć, że o wzroście

tym zdecydował przyrost liczby bezrobotnych w ostatnich dwóch miesiącach roku (o 117,4 tys.).

- ❖ **Stopa bezrobocia wzrosła o 0,4 punktu procentowego, kształtując się na poziomie 18,0% ludności aktywnej zawodowo.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurski (27,7%), najniższa w mazowieckim (13,4%).  
W porównaniu do grudnia 2002 roku, mimo spadku liczby bezrobotnych, wysokość tego wskaźnika nie uległa zmianie.
- ❖ **W grudniu do urzędów pracy zgłosiło się 39,2 tys. tegorocznych absolwentów szkół ponadpodstawowych, tj. o 8,6 tys. więcej niż w listopadzie.** Zarówno „napływ” jak i „odpływ” absolwentów był podobny do poziomu notowanego w analogicznym okresie 2002 roku, co znalazło odbicie w stanie absolwentów pozostających w ewidencji urzędów pracy – na poziomie 157,9 tys. w grudniu 2003 r., przy 166,8 tys. w grudniu poprzedniego roku.  
Załącznik 4 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku.
- ❖ W grudniu 2003 r. do urzędów pracy zgłosiło się 12,1 tys. osób zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W pozostałych miesiącach „napływ” do bezrobocia oscylował wokół 10,0 tys., a w ciągu roku ich liczba spadła o 23,2 tys.  
W końcu grudnia 2003 r. bezrobotni tej kategorii stanowili 6,0% ogółu bezrobotnych, osiągając poziom 189,9 tys.
- ❖ **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy. W grudniu 2003 r. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 37,4 tys. ofert, (tj. o 11,2 tys. mniej niż w listopadzie), z których 73,0% zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.** Mimo spadku w ostatnich miesiącach liczby ofert jakie wpływały do urzędów pracy, na przestrzeni całego 2003 roku ich liczba wyniosła 739,4 tys., tj. o 183,7 tys. więcej niż w roku 2002.

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w grudniu 2003 r. w odniesieniu do grudnia 2002 r. oraz do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2002	listopad	grudzień	przyrost/spadek(-)			
					od początku roku		do poprzedniego miesiąca	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	279,3	272,0	278,3	-1,0	-0,4	6,3	2,3
2.	Kujawsko-Pomorskie	211,6	205,1	212,1	0,5	0,2	7,0	3,4
3.	Lubelskie	178,9	168,3	174,5	-4,4	-2,5	6,2	3,7
4.	Lubuskie	109,6	105,2	108,0	-1,6	-1,5	2,8	2,7
5.	Łódzkie	234,9	226,4	233,1	-1,8	-0,8	6,7	3,0
6.	Małopolskie	208,2	203,2	208	-0,2	-0,1	4,8	2,4
7.	Mazowieckie	368,9	356,9	363,6	-5,3	-1,4	6,7	1,9
8.	Opolskie	83,4	79,1	81,6	-1,8	-2,2	2,5	3,2
9.	Podkarpackie	187,5	176,0	182,5	-5,0	-2,7	6,5	3,7
10.	Podlaskie	86,1	79,1	81,3	-4,8	-5,6	2,2	2,8
11.	Pomorskie	191,8	188,0	191,5	-0,3	-0,2	3,5	1,9
12.	Śląskie	330,2	322,0	325,5	-4,7	-1,4	3,5	1,1
13.	Świętokrzyskie	131,3	123,5	126,5	-4,8	-3,7	3,0	2,4
14.	Warmińsko-Mazurskie	176,6	165,3	170,4	-6,2	-3,5	5,1	3,1
15.	Wielkopolskie	249,2	241,9	247,9	-1,3	-0,5	6,0	2,5
16.	Zachodniopomorskie	189,6	184,9	190,9	1,3	0,7	6,0	3,2
<b>POLSKA</b>		3217,0	3096,9	3175,7	-41,3	-1,3	78,8	2,5

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w grudniu 2003 r. w odniesieniu do grudnia 2002 r. oraz do poprzedniego miesiąca

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

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w grudniu 2003 roku w odniesieniu do grudnia 2002 roku oraz do poprzedniego miesiąca br.

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%	tys.	%
	grudzień 2002		listopad		grudzień	
<b>Ogółem wyrejestrowanych</b>	<b>160,9</b>	<b>100,0</b>	<b>193,8</b>	<b>100,0</b>	<b>181,2</b>	<b>100,0</b>
z tego z tytułu:						
<b>*podjęcia pracy</b>	<b>65,1</b>	<b>40,5</b>	<b>90,9</b>	<b>46,9</b>	<b>78,8</b>	<b>43,5</b>
z tego:						
<b>a) niesubsydiowanej</b>	<b>54,7</b>	<b>34,0</b>	<b>71,9</b>	<b>37,1</b>	<b>63,7</b>	<b>35,2</b>
w tym sezonowej	5,7	3,5	8,1	4,2	6,9	3,8
<b>b) subsydiowanej<sup>1)</sup></b>	<b>10,4</b>	<b>6,5</b>	<b>19,0</b>	<b>9,8</b>	<b>15,1</b>	<b>8,3</b>
z tego:						
- prac interwencyjnych	3,6	2,2	5,7	2,9	3,8	2,1
- robót publicznych	3,5	2,2	9,9	5,1	7,5	4,1
- z tytułu udzielonej pożyczki	0,8	0,5	0,9	0,5	1,7	1,0
z tego:						
- na podjęcie działalności gospodarczej	0,7	0,4	0,6	0,3	1,2	0,7
- w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,1	0,3	0,2	0,5	0,3
- innej	2,5	1,6	2,5	1,3	2,1	1,1
<b>*rozpoczęcia szkolenia lub stażu</b>	<b>13,8</b>	<b>8,6</b>	<b>23,7</b>	<b>12,2</b>	<b>15,2</b>	<b>8,4</b>
<b>*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy</b>	<b>65,5</b>	<b>40,6</b>	<b>61,0</b>	<b>31,5</b>	<b>68,3</b>	<b>37,7</b>
<b>*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego</b>	<b>5,6</b>	<b>3,5</b>	<b>7,1</b>	<b>3,7</b>	<b>6,2</b>	<b>3,4</b>
<b>*podjęcia nauki</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>
<b>*ukończenia 60/65 lat</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>
<b>*nabycia praw emerytalnych lub rentowych</b>	<b>2,9</b>	<b>1,8</b>	<b>2,6</b>	<b>1,3</b>	<b>3,0</b>	<b>1,7</b>
<b>*nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>1,6</b>	<b>0,8</b>
<b>*innych przyczyn</b>	<b>7,2</b>	<b>4,5</b>	<b>7,2</b>	<b>3,7</b>	<b>7,7</b>	<b>4,2</b>

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



Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

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

Miesiąc	"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:					stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia		liczba	% do ogółu bezrobotnych	
			razem	subsydiowanej	niesubsydiowanej	szkolenia	stazu			
<b>Rok 2002</b>										
styczeń	24,1	17,3	6,3	0,3	6,0	0,1	1,0	187,6	5,8	
luty	18,8	17,6	6,8	1,0	5,8	0,2	3,4	188,8	5,8	
marzec	16,1	20,3	7,6	1,5	6,2	0,3	3,7	184,7	5,7	
kwiecień	13,8	27,0	7,9	1,3	6,5	0,4	2,6	171,5	5,4	
maj	10,0	40,3	19,9	1,1	18,8	0,3	2,2	141,3	4,6	
czerwiec	55,9	123,6	6,2	1,3	4,9	0,2	2,6	73,6	2,4	
I półrocze	138,7	246,1	54,7	6,5	48,2	1,5	15,5	*	*	
lipiec	68,3	32,2	8,7	5,3	3,4	0,8	14,3	109,8	3,5	
sierpień	45,3	32,5	9,5	5,7	3,8	1,9	14,3	122,6	3,9	
wrzesień	57,6	37,5	13,4	6,4	7,0	4,5	9,4	142,7	4,6	
październik	44,2	34,8	11,0	3,2	7,8	6,5	3,8	152,1	4,9	
listopad	35,9	30,9	9,7	3,4	6,3	5,2	8,5	157,1	5,0	
grudzień	38,8	29,1	11,5	3,0	8,5	2,3	6,9	166,8	5,2	
II półrocze	290,1	197,0	63,8	27,0	36,8	21,2	57,2	*	*	
od początku roku	liczba	428,8	443,1	118,5	33,5	85,0	22,7	72,7	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	26,7	7,6	19,2	5,1	16,4	*	*
<b>Rok 2003</b>										
styczeń	29,1	25,1	8,7	2,0	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1	
luty	24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2	
marzec	25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1	
kwiecień	22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1,0	9,5	156,2	4,8	
maj	25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1,0	9,6	140,1	4,4	
czerwiec	63,7	123,4	7,9	2,7	5,2	0,8	6,9	80,4	2,6	
I półrocze	190,1	276,7	55,8	15,5	40,3	6,1	47,4	*	*	
lipiec	72,8	39,2	8,2	4,4	3,8	1,2	20,6	114,0	3,7	
sierpień	44,0	36,0	7,8	4,1	3,7	1,2	19,5	122,0	3,9	
wrzesień	61,5	47,6	13,6	6,1	7,5	2,4	21,0	135,9	4,4	
październik	44,4	41,3	11,7	4,2	7,5	3,3	12,0	139,0	4,5	
listopad	30,6	24,4	8,8	2,1	6,7	3,0	5,0	145,2	4,7	
grudzień	39,2	26,5	11,7	1,8	9,9	1,5	3,9	157,9	5,0	
II półrocze	292,5	215,0	61,8	22,7	39,1	12,6	82,0	*	*	
od początku roku	liczba	482,6	491,7	117,6	38,2	79,4	18,7	129,4	*	*
	% do ogółu wyrejestrów	*	100,0	23,9	7,8	16,1	3,8	26,3	*	*

